

MODE d'emploi

Le bulletin des compétences essentielles

Le TRÉAQFP : Un réseau, une force, une vision 

Mode d'emploi pour rehausser les compétences essentielles des travailleurs

Les membres du comité sur les compétences essentielles et la formation de base en entreprise vous présentent la troisième édition de « **MODE d'emploi** », le seul bulletin de liaison dans le domaine de la formation de base en entreprise et des compétences essentielles. Le comité, composé de représentants de commissions scolaires et du comité sectoriel de la main-d'œuvre en textile, est piloté par la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP).

« **MODE d'emploi** » est publié trois fois par année. Il permet de diffuser des informations incontournables pour les partenaires du marché du travail. Pour consulter les deux premières éditions, [cliquez ici](#).

Qu'entend-on par compétences essentielles?

L'expression « compétences essentielles » vient du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada. Il s'agit des compétences qui s'appliquent à tous les postes, de presque toutes les professions. « Les compétences essentielles sont les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences techniques ou autres et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail¹ ».



On dénombre neuf compétences essentielles :

- ❖ la lecture des textes;
- ❖ l'utilisation des documents;
- ❖ la rédaction;
- ❖ le calcul;
- ❖ la communication verbale;
- ❖ le travail d'équipe;
- ❖ la capacité de raisonnement;
 - ~ la résolution de problèmes,
 - ~ la prise de décisions,
 - ~ la pensée critique,
 - ~ la planification et l'organisation du travail,
 - ~ l'utilisation particulière de la mémoire,
 - ~ la recherche de renseignements.



Réseau des commissions scolaires
Les commissions scolaires, les experts de la formation en entreprise.

Pour dépister les compétences essentielles manquantes des travailleurs

Il existe une liste d'indices fournissant des exemples des difficultés rencontrées par les travailleurs qui ne possèdent pas les compétences essentielles pour fonctionner à leur plein potentiel au travail et dans la vie de tous les jours. Nous vous invitons à faire circuler cette liste auprès des conseillers ou formateurs en entreprise et de toute personne en communication avec les travailleurs.

Des employeurs ont déjà observé chez leurs travailleurs des lacunes sur le plan de la lecture, de l'écriture, du calcul ou de la communication orale. Parmi les indices à prendre en considération :

- ❖ l'absence de retombées à la suite des formations techniques ou spécialisées offertes aux travailleurs;
- ❖ une discordance entre l'inventaire réel et celui qui est consigné par le travailleur;
- ❖ le travailleur affirme tout comprendre même si ses réponses à vos questions démontrent systématiquement le contraire;
- ❖ une mauvaise utilisation de la machinerie entraîne régulièrement des bris de celle-ci.

Pour obtenir la liste des indices dans son intégralité, communiquez avec [Diane Pouliot](#).

¹ [Ressources humaines et Développement des compétences Canada](#)

Quand les commissions scolaires sont partenaires des comités d'aide au reclassement

Entrevue avec Francine Dussault, conseillère en formation à la Commission scolaire des Hautes-Rivières

Lorsque survient une fermeture d'entreprise, les travailleurs licenciés ayant bénéficié d'une formation ont plus de facilité à réintégrer le marché du travail. Dans ce contexte, les comités d'aide au reclassement mis sur pied lors des fermetures d'usine sont essentiels. Pas étonnant que plusieurs commissions scolaires offrent leurs services de formation ou d'orientation auprès des entreprises et d'Emploi-Québec aussitôt qu'une rumeur de fermeture d'usine circule.

Le rôle des commissions scolaires dans le cadre des comités d'aide au reclassement est bénéfique pour les travailleurs et la santé économique d'une région. Grâce à la formation dispensée, les travailleurs licenciés acquièrent de nouvelles compétences professionnelles. Tel a été le cas pour la centaine de travailleurs d'une entreprise de couture qui a dû fermer ses portes en 2005.

L'usine engageait en majorité des femmes d'une moyenne d'âge de 48 ans ayant une scolarité moyenne de 7 à 8 ans. Le président du comité d'aide au reclassement a alors approché le Service aux entreprises de la Commission scolaire des Hautes-Rivières afin que ses conseillers rencontrent les employés. Cette rencontre visait à présenter aux travailleurs les possibilités de rehausser

leurs compétences de base. « Nous en avons aussi profité pour expliquer la démarche à suivre aux travailleurs désireux de terminer leur cinquième secondaire, soit une rencontre avec la conseillère en orientation pour l'étude du dossier académique et l'établissement du profil de formation. Aux travailleurs désirant obtenir l'Attestation d'équivalence de niveau de scolarité de cinquième année du secondaire, on offrait une mise à jour de leurs connaissances. » indique Francine Dussault, conseillère en formation à la Commission scolaire des Hautes-Rivières.

Sur la centaine d'employés ayant assisté à la rencontre, 60 se sont inscrits en compétences de base, 30 se sont dirigés vers une formation menant à un métier semi-spécialisé (ébénisterie, soudage, opération de machines industrielles) et les autres en formation professionnelle (santé, techniques d'usinage).

Pour les 60 personnes ayant décidé d'entreprendre une démarche en formation de base, les conseillers ont organisé une autre rencontre afin de leur expliquer les étapes de la formation et leur faire passer par la même occasion un test diagnostique. « Avec une moyenne de scolarité de 7 à 8 ans, ces travailleurs faisaient face à un mur. » ajoute Mme Dussault.

Des résultats probants

Pour les conseillers du Service aux entreprises de la Commission scolaire, les résultats de l'ensemble de la démarche sont probants. « Nous visions à faire en sorte que ces chômeurs réussissent leurs équivalences de niveau de scolarité de cinquième année du secondaire ou s'engagent dans une formation professionnelle. Nous avons réussi à 85 % », précise avec enthousiasme Mme Dussault. Les personnes qui se sont inscrites à une

formation menant à des métiers semi-spécialisés se sont toutes trouvées un emploi. Chaque stage d'emploi faisant l'objet d'une entente qui stipulait l'embauche de l'apprenant.

« Nous visions à faire en sorte que ces chômeurs réussissent leurs équivalences de niveau de scolarité de cinquième année du secondaire ou s'engagent dans une formation professionnelle. Nous avons réussi à 85 %. »

Les conditions de succès

Pour Francine Dussault, il ne fait aucun doute que le succès d'une telle démarche repose sur l'encadrement offert aux apprenants ainsi qu'une motivation intrinsèque, autant chez les enseignants que les apprenants. « Dans une telle démarche de formation, les enseignants doivent s'impliquer à fond et c'est ce qu'ils ont fait » ajoute-elle.

Quand l'entreprise a fermé ses portes, la centaine de travailleurs a entrepris une démarche de

formation. La plupart de ces travailleurs-apprenants occupent maintenant un emploi. La Commission scolaire des Hautes-Rivières leur a permis d'ouvrir une porte dans le mur auquel ils faisaient face avant de suivre leur formation. Cet exemple illustre bien que les services aux entreprises des commissions scolaires sont des partenaires efficaces pouvant fournir des services tout autant de formation que d'orientation scolaire.



Quand les commissions scolaires sont partenaires des comités d'aide au reclassement (suite)

Pour plus d'information sur :

- ❖ Les projets de la Commission scolaire des Hautes-Rivières, communiquez avec Francine Dussault ou Michel Boulanger au numéro de téléphone suivant : 450 359-6411.
- ❖ Les services offerts aux entreprises par les commissions scolaires, communiquez avec un représentant des services aux entreprises de la commission scolaire la plus proche ou avec [Diane Pouliot](#), agente de développement à la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP).

Cette loi (la Loi sur les normes du travail) oblige les employeurs à prendre les mesures pour faciliter le reclassement des employés lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement atteint 50 personnes ou plus.

Le *comité d'aide au reclassement* a pour mandat de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration rapide sur le marché du travail de ces travailleurs².

Un DVD d'outils et de ressources sur les compétences essentielles

Pour les employeurs, les apprenants et les intervenants, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) a développé une série d'outils gratuits dans le domaine de l'évaluation des forces et faiblesses sur le plan des compétences, de la sensibilisation des compétences essentielles, de l'apprentissage et du soutien à la formation.

Les enseignants, les travailleurs et conseillers en formation y trouveront, entre autres, des fiches conseils sur la lecture, à des niveaux de capacités différents, ainsi que l'indicateur de capacité de lecture. Et il en est ainsi pour les autres compétences essentielles.

Ces outils se présentent sous forme de DVD que vous pouvez commander par courrier ou par télécopieur à l'Unité des publications et distribution à [Ressources humaines et Développement des compétences Canada](#) (RHDC).

Pour commander le DVD des outils du BACE, par courriel ou télécopieur, indiquez le no WP-122-08-09 :

Unité des publications et distribution

Direction générale des Communications, RHDC

Télécopieur : (819) 953-7260

Courriel : publications@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

² EMPLOI-QUÉBEC, Direction des mesures et des services d'emploi, Guide des mesures et des services d'emploi, section 2, page 3