

## Études de cas sur l'apprentissage des adultes

# La Formation de base en entreprise

### Personne-ressource

Michel Boulanger, conseiller pédagogique

Formation sur mesure en entreprise  
C.S. des Hautes-Rivières  
Saint-Jean-sur-Richelieu, Québec

Tél. : (450) 359-6411 poste 7262

Courriel :: [BoulangerM@csdhr.qc.ca](mailto:BoulangerM@csdhr.qc.ca)

Centre du savoir

SUR L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

juillet 2009

Ce premier avril 2009, la Table des Responsables de l'Éducation des Adultes et de la Formation Professionnelle (TRÉAQFP)<sup>1</sup>, a procédé au lancement d'un documentaire en DVD<sup>2</sup>, sur les retombées de la formation des adultes en entreprise. En 2006, un premier bilan rendu public après environ cinq ans d'expérience, affirme que les commissions scolaires et la formation de base en entreprise sont des actions qui portent des fruits<sup>3</sup>.

Le groupe de travail sur la formation de base en entreprise pense que rehausser les compétences de base des adultes en emploi est un enjeu capital pour le monde du travail, une préoccupation gouvernementale, des défis pour les commissions scolaires et un outil pour développer une culture de formation continue en entreprise. Ce groupe affirme aussi que la promotion de la formation de base comme facteur de développement stratégique de l'entreprise, offre un potentiel à poursuivre vue l'expertise des commissions scolaires pour former en lecture, écriture, calcul, communication, travail d'équipe et autres technologies.

## **1- Description du programme**

### **1-1- Mission de la formation de base**

La formation de base en entreprise a beaucoup évolué depuis son objectif initial d'alphabétisation pour faire face au décrochage scolaire et au manque d'habiletés et d'aptitudes au travail.

Selon le ministère de l'Éducation, des loisirs et du sport du Québec (MELS)<sup>4</sup>, dans une société où la diversité et la complexité des savoirs augmentent sans cesse, il

---

<sup>1</sup> Groupe de travail sur la formation de base en entreprise de la TRÉAQFP(2006). Les commissions scolaires et la formation de base en entreprise: des actions qui portent des fruits.

En ligne: <http://treaqfp.qc.ca/101/PDF/CSFormationDeBaseEntrep.pdf>

<sup>2</sup> TRÉAQFP(2009). Un DVD sur les retombées de la formation de base en entreprise. En ligne: <http://treaqfp.qc.ca/106/106m.asp>

<sup>3</sup> Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉQFP). En ligne: <http://treaqfp.qc.ca>

<sup>4</sup> MELS. État de la formation de base des adultes au Québec. En ligne : <http://www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/politique/formationgenerale/situation.html>

importe d'offrir aux adultes, tout au long de leur vie, diverses activités de formation les menant à se qualifier, à parfaire leurs connaissances, à s'épanouir au plan personnel, ou encore à trouver des lieux d'apprentissage. La formation de base doit donc permettre :

La compréhension et l'utilisation de l'information écrite dans les activités quotidiennes à la maison, au travail et dans la collectivité afin de parvenir à ses objectifs et d'étendre ses connaissances et ses capacités ;

La communication efficace avec ses pairs et la collectivité ;

L'utilisation des technologies de l'information et la communication tant en formation que dans ses loisirs et ses démarches de différents ordres ;

La participation de façon active au développement de la société.

## **1-2- Population cible**

La formation de base en entreprise concerne tous les adultes qui ne détiennent pas de diplôme secondaire, selon les données du recensement canadien de 2001. Ces adultes sont désignés dans ce programme comme étant faiblement ou peu scolarisés<sup>5</sup> et représentent environ 34 % de la population en région.

## **1-3- Fonctionnement**

### **1-3-1- Type de formations**

Les interventions en formation de base en milieu de travail sont nombreuses. La première consiste à rafraichir les connaissances de français, de mathématiques, d'histoire et de géographie pour permettre aux individus de répondre aux tests d'équivalence du secondaire.

Le deuxième type de formation relève autant de la formation de base que du développement des compétences dites essentielles. La formation offre dans ce cas, l'opportunité de développer des connaissances connexes dans les métiers semi-spécialisés. Par exemple, un cours d'hygiène et de sécurité est nécessaire pour le développement des compétences essentielles au commis en construction alors

---

<sup>5</sup> MELS. Population cible de la formation de base. En ligne : <http://www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/politique/formationgenerale/pdf/41-3032.pdf>

qu'un cours de technologie et de gestion de stocks est plus approprié pour le développement des compétences essentielles d'un commis aux pièces d'automobiles.

La formation de base vise donc à outiller les employés de connaissances adéquates et suffisantes au poste occupé, pour assurer un service de qualité et conforme aux normes de l'emploi. La formation est rendue sur mesure lorsqu'elle est strictement orientée vers les besoins spécifiques de l'entreprise et de ses employés, conformément à la recommandation du groupe de travail de la TRÉAQFP visant le rapprochement de la formation professionnelle et technique<sup>6</sup>.

### 1-3-2- Recrutement

Les conseillers pédagogiques font d'abord une offre de service aux chefs d'entreprises de la région<sup>7</sup> pour les informer des avantages et des modalités surtout au niveau financier. Ils informent également les travailleurs<sup>8</sup>. Une visite sur les lieux permet de mieux connaître l'entreprise, ses employés et de déterminer les besoins réels et immédiats.

Les conseillers pédagogiques en formation sur mesure en entreprise doivent donc étudier le profil des clients et évaluer les besoins de l'entreprise qui exprime la volonté de former son personnel. Un plan de formation est alors élaboré et soumis à l'approbation de l'entreprise avant de procéder à la demande de subvention auprès du Fond national et régional de la formation de main d'œuvre (FNRFMO)<sup>9</sup>.

### 1-3-3- Formation

---

<sup>6</sup> TRÉAQFP. Vers le rapprochement de la formation professionnelle et technique : Réflexions de la TRÉAQFP. En ligne [http://www.treaqfp.qc.ca/101/PDF/Rapport\\_c\\_orient\\_minist\\_6dec05\\_final.pdf](http://www.treaqfp.qc.ca/101/PDF/Rapport_c_orient_minist_6dec05_final.pdf)

<sup>7</sup>TRÉAQFP. Feuillet promotionnel sur la formation de base en entreprise (employeurs). En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/107/pdf/Formdebaseweb.pdf>

<sup>8</sup>TRÉAQFP. Feuillet promotionnel sur la formation de base en entreprise (travailleurs). En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/107/pdf/Formbaseposterweb.pdf>

<sup>9</sup>Emploi-Québec. Fonds de développement et de reconnaissance des compétences des la main-d'œuvre. En ligne : <http://emploi-quebec.net/francais/entreprises/loiformation/fondsnational.htm>

La formation doit répondre à trois critères essentiels. Elle ne doit pas entraver la production. Elle doit être souple et légère autant pour l'employeur que pour les employés. La formation en entreprise dure en moyenne 125 heures et s'étale sur une année. À raison de trois heures par semaine, la formation se déroule après les heures de travail. Deux fois par semaine, les employés suivent leur formation sur leur lieu de travail et sont payés au taux salarial régulier pendant ces heures.

Les objectifs ultimes étant de permettre aux employés de développer les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme d'études secondaires et aux employeurs, d'avoir une main d'œuvre qualifiée, compétente et conforme aux exigences du poste<sup>10</sup>.

Les employés doivent effectuer une évaluation de leurs connaissances au départ. Tout au long de la formation les évaluations sont formatives. L'évaluation ultime étant l'obtention du diplôme d'études secondaires du Québec.

#### **1-4- Financement**

La formation de base en entreprise n'est pas à la charge de l'employeur. Conformément à la politique gouvernementale du Québec sur la formation des adultes, la création du Fond national de la formation de la main-d'œuvre a fourni au Québec, un cadre d'intervention et une source de financement importante pour relever le défi d'accroître le niveau des compétences de base des adultes en entreprise<sup>11</sup>.

Ce Fonds est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi dite du 1% (*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*), qui n'ont pas investi annuellement un montant équivalent à 1% de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Ce Fonds sert donc à

---

<sup>10</sup>Michel Boulanger (2009). La formation de base en entreprise. Communication personnelle.

<sup>11</sup>Groupe de travail sur la formation de base en entreprise de la TRÉAQFP(2006). Les commissions scolaires et la formation de base en entreprise: des actions qui portent des fruits. En ligne: <http://treaqfp.qc.ca/101/PDF/CSFormationDeBaseEntrep.pdf>

subventionner sur une base annuelle, les projets liés au développement des compétences en milieu de travail dans toutes les régions au Québec.<sup>12</sup>

Il permet aussi aux petites entreprises de moindre effectif, d'avoir la chance de bénéficier des mêmes ressources pour accroître le niveau de compétence de leurs employés, de les garder et d'assurer leur viabilité économique<sup>13</sup>.

## **2- Statistiques et réalisations**

### **2-1- Réalisations**

Le site web de la TRÉAQFP fournit un répertoire des réalisations de la formation de base en entreprise<sup>14</sup>. Il spécifie que l'information porte autant sur les services des commissions scolaires dans le domaine de la formation de base en entreprise que sur les outils de promotion et de recherche. En plus des compétences de base qui portent sur le français, les mathématiques, l'initiation à l'informatique, les communications orales et écrites dans l'entreprise, les formations incluent également des activités reliées à la résolution de problèmes ou au travail d'équipe.

Les publications de la TRÉAQFP sur la formation de base en entreprise sont nombreuses. Les différents groupes diffusent autant leurs expériences que les connaissances sous forme de documents diffusés par le centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), la TRÉAQFP ou bien sous forme de colloque tel que celui prévu pour le mois de juin 2009. Les résultats fortement encourageants obtenus jusqu'à présent, font gagner à la formation de base en entreprise un intérêt médiatisé.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup>Emploi-Québec. Fonds de développement et de reconnaissance des compétences des la main-d'œuvre. En ligne : <http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/loiformation/fondsnational.htm>

<sup>13</sup>Michel Boulanger (2009). La formation de base en entreprise. Communication personnelle.

<sup>14</sup>TRÉAQFP. Répertoire des réalisations en formation de base en entreprise. En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/107/107h.asp>

<sup>15</sup>Claude Lafleur (2008). Le dur combat de la TRÉAQFP : La formation de base en entreprise est le dossier de l'heure ». Le Devoir, 6-7 septembre 2008. En ligne : <http://www.ledevoir.com/2008/09/06/204204.html>

## **2-2- Partenariat**

Le répertoire indique aussi le partenariat de plusieurs organismes dont les membres de la TRÉAQFP qui sont principalement, les commissions scolaires de 17 régions québécoises, deux commissions scolaires anglophones et deux autres à statut particulier (Kativik et Littoral) ainsi que le centre de la formation de la main-d'œuvre Huron-Wendat<sup>16</sup>.

Le partenariat réunit d'autres organismes de la province<sup>17</sup> pour constituer un réseau agissant à différents niveaux pour les mêmes intérêts, soit: le centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF); les comités sectoriels de la main-d'œuvre de l'environnement (CSMO), du textile, de l'industrie maritime, en technologies de l'information et des communications au Québec; Conference Board of Canada; le conseil canadien sur l'apprentissage; Emploi-Québec; la fondation pour l'alphabétisation; Horizons ; les ressources humaines et développement des compétences au Canada; la direction de la formation générale des adultes (DGFA).

Les commissions scolaires offrent des programmes variés et adaptés aux besoins des régions. Par exemple, la commission scolaire de la capitale offre quatre types de formation :

Prévention et gestion de conflits ;

Travail d'équipe ;

Formation de formateurs ;

Types de personnalités.

## **2-3- Statistique**

Un sondage réalisé par la TRÉAQFP précise que seulement dix pour cent des commissions scolaires n'offrent pas de services aux entreprises et compte 4 751 contrats. Vingt pour cent des commissions scolaires ont eu des contacts avec plus

---

<sup>16</sup>TRÉAQFP. Les membres. En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/101/101e.asp>

<sup>17</sup>TRÉAQFP. Le répertoire des réalisations pour la formation en entreprise. En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/107/107h.asp>

de 200 entreprises, pour certaines, autant de contrats. Quatre-vingt pour cent des commissions scolaires ont eu des projets de collaborations avec les comités sectorielles de main-d'œuvre (CSMO). Les données de la TRÉAQFP indiquent sept projets avec le CSMO du Bois de sciage et quatre projets avec celui du Plastique et des matériaux composites. Les CSMO du Commerce de détail, de l'Économie sociale et action communautaire ont conclu trois chacun projets chacun.

La commission scolaire des Hautes-Rivières<sup>18</sup> affirme avoir commencé avec 2 à 3 groupes de formation de base en entreprise par an, au début de la présente initiative. L'expérience acquise d'année en année, a permis d'augmenter les groupes et de diversifier les produits de formation. Ses services sont aujourd'hui offerts 'sur mesure' dans différentes régions et ont atteint en 2008, 14 groupes de formation par an. Michel Boulanger pense avoir dépassé ce chiffre pour l'année en cours.

Par ailleurs, cette commission scolaire procède actuellement à la formation d'autres commissions scolaires qui souhaite offrir des programmes de formation dans leur région respective. En effet, la TRÉAQFP a mis en place un guide d'intervention pour des services aux entreprises qui peuvent contribuer au développement de leur commission scolaire et de leur région<sup>19</sup>.

Validée par quatre autres expériences majeures en dehors du Québec<sup>20</sup>, en Ontario, aux États-Unis, en Angleterre et en France, le domaine de la formation de base en entreprise et de la formation des formateurs adultes connaît une nette amélioration, suite à une collaboration entre la direction de la formation générale des adultes (DFGA), le ministère de l'éducation (MELS) et l'université du Québec à Montréal (UQÀM)<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup>Michel Boulanger (2009). La formation de base en entreprise. Communication personnelle.

<sup>19</sup>TRÉAQFP. Guide d'intervention 2006. Pour le service aux entreprises qui contribuent au développement de leur commission scolaire et de leur région. En ligne : [http://www.treaqfp.qc.ca/107/pdf/guide\\_intervention\\_rec\\_sae\\_31\\_janv.pdf](http://www.treaqfp.qc.ca/107/pdf/guide_intervention_rec_sae_31_janv.pdf)

<sup>20</sup> TRÉAQFP. [La validation de la formation de base chez les adultes : Quatre expériences majeures en dehors du Québec](http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/validation.pdf). En ligne : <http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/validation.pdf>

<sup>21</sup> TRÉAQFP. Avis sur la [formation des maîtres en formation générale des adultes](#) en collaboration avec la Direction de la formation générale des adultes (DFGA) du ministère de l'Éducation, du



Pendant que l'institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA)<sup>22</sup> appel le gouvernement à l'élargissement de la politique d'éducation des adultes et de la formation continue, le groupe de travail sur la formation de base en entreprise se donne comme nouvelles perspectives<sup>23</sup> la promotion à l'échelle nationale de la formation de base en entreprise (lancement du DVD en avril 2009); la recherche de nouvelles sources de financement; la formation pour la réintégration de l'emploi et la formation pour l'insertion des nouveaux arrivants.

---

Loisir et du Sport (MELS) et l'UQÀM. En ligne :

[http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/Avis\\_formation\\_maitres\\_3nov04.pdf](http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/Avis_formation_maitres_3nov04.pdf)

<sup>22</sup>Déclaration de l'ICÉA sur l'élargissement de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. En ligne : [http://bv.cdeacf.ca/EA\\_PDF/126748.pdf](http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/126748.pdf)

<sup>23</sup>

Michel Boulanger (2009). La formation de base en entreprise. Communication personnelle.