



Formation continue et
services aux entreprises
Collège Lionel-Groulx

**Voici nos solutions pour optimiser l'évaluation et
le rehaussement des compétences en littératie
de vos employés avec les programmes de la CPMT :**

***Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et
Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi
Volet 1 : Compétences de base et alphabétisation***

Table des matières

- **Notre expertise..... page 3**
- **En quoi consistent les compétences essentielles?..... page 4**
- **Comment mesure-t-on les compétences essentielles?..... page 5**
- **Pourquoi est-ce important?..... page 6**
- **Qu'est-ce que le test TOWES?..... pages 7 à 10**
- **En quoi consiste le matériel complémentaire?..... page 11**
- **Quels sont les impacts positifs sur mon entreprise?..... page 12**
- **Comment les programmes de la CPMT peuvent-ils m'aider à financer le rehaussement des compétences de ma main-d'oeuvre?..... page 13**
- **À quoi ressemble une intervention type dans une organisation?.... page 14**
- **Contact..... page 15**



Notre expertise



Formation continue et
services aux entreprises

Collège Lionel-Groulx

Le Centre de recherche et d'expertise en multilittératie des adultes (CREMA) appuie la Formation continue et les services aux entreprises du Collège Lionel-Groulx dans le développement d'outils et le partage de pratiques novatrices en évaluation et en rehaussement des compétences en littératie auprès des adultes en formation, en emploi et en recherche d'emploi.



Le Centre contribue à la progression des connaissances, de même qu'à la mise en place de stratégies qui facilitent les arrimages entre les niveaux des compétences en littératie et les degrés de complexité des programmes de formation et des fonctions de travail qui y sont associées.

Pour accéder au site du CREMA :

www.formationcontinue.clg.qc.ca/CREMA



Formation continue et
services aux entreprises

Collège Lionel-Groulx

En quoi consistent les compétences essentielles?

- **Ce sont les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler.**
- **Elles sont utilisées dans la collectivité et sur le marché du travail, sous différentes formes et à des niveaux différents de complexité.**
- **Elles aident les gens à exécuter différentes tâches, à s'adapter aux changements et leur donnent un point de référence pour acquérir d'autres compétences.**
- **De façon très concrète, on peut assurément dire que les compétences essentielles sont le VELCRO sur lequel toutes les autres formations viendront s'accrocher.**

Comment mesure-t-on les compétences essentielles?

Échelle de mesure des compétences essentielles

Niveaux et échelle de 500 points

- **Niveau 1** (0 à 225) : Ce niveau correspond à de très faibles compétences. Il s'agit du niveau le plus faible sur les échelles de compétences. C'est ce qu'on appelle « analphabète fonctionnel ».
- **Niveau 2** (225 à 275) : Ce niveau rend compte de faibles compétences.
- **Niveau 3** (275 à 325) : Ce niveau est considéré comme « *le niveau minimal permettant de comprendre et d'utiliser l'information contenue dans des textes et des tâches de difficulté grandissante qui caractérisent la société du savoir émergente et l'économie de l'information* ». C'est le **niveau souhaité de compétences pour fonctionner aisément** dans la société actuelle et le niveau exigé par de nombreuses entreprises.
- **Niveau 4** (325 à 375) et **niveau 5** (375 à 500) : Ces niveaux témoignent de compétences élevées.



Pourquoi est-ce important?

- Au Québec, 55,4 % de la main-d'œuvre dans les industries productrices de biens et 46,3 % dans les industries productrices de services est sous le niveau 3 des compétences en littératie. Ceci est le pire score des provinces canadiennes les plus industrialisées.
- Sous le niveau 3 : 72 % des diplômés du secondaire ou moins au chômage et 67,4% des diplômés en emploi.
- Sous le niveau 3 : 54,8 % des diplômés du collégial en chômage et 49,9% des diplômés en emploi.
- Sous le niveau 3 : Au Québec, 61 % des chômeurs tout groupe d'âge et de diplomation confondus.



À visionner : www.youtube.com/watch?v=zHJvBu_dUbA



Test of Workplace Essential Skills

Test des compétences essentielles
en milieu de travail

(Tests offerts en français et en anglais)



Qu'est-ce que le test TOWES?

- **Depuis 15 ans**, le Bow Valley College a développé des tests d'évaluation des compétences en littératie (tests TOWES) adaptés aux profils des emplois (CNP) et des programmes de formation exigeant une qualification professionnelle ou technique.
- **100 000 tests** ont déjà été administrés au Canada. Des entreprises comme Boeing, Xstrata, Toyota, Standard Aero, Paccar, L3-COM, Héroux-Devtek, Messier-Dowty et Mecachrome utilisent ces tests en dotation.



Qu'est-ce que le test TOWES?

- TOWES est une évaluation qui utilise des documents typiques du milieu de travail pour mesurer précisément les trois compétences essentielles requises afin de garantir un travail productif et sécuritaire.

Lecture de textes / Utilisation de documents / Calcul

- **Caractéristiques du test TOWES :**
 - Prix de 105 \$ par participant
 - Type papier-crayon : durée approximative de 2 h 30
 - Comporte environ 16 mises en situation de travail

Qu'est-ce que le test TOWES?

Types de tests disponibles:

- **Série générale:**
 - **G1** (niveaux de complexité 1 à 2)
 - **G2** (niveaux de complexité 2 à 3)
 - **G3** (niveaux de complexité 3 à 5)

- **Série sectorielle:**
 - **Administration - Fabrication - Métiers**

En quoi consiste le matériel complémentaire?

Des guides de formation permettent le rehaussement des compétences en littératie des adultes en formation ou en emploi :

Volet Lecture de textes et utilisation de documents

- Manuel du formateur (60 \$)
- Manuel du participant / Aide-Mémoire (35 \$)
- Manuel du participant / Cahier d'exercices (35 \$)

Volet Calcul

- Manuel du formateur (60 \$)
- Manuel du participant / Aide-Mémoire (35 \$)
- Manuel du participant / Cahier d'exercices (35 \$)

Ces guides sont adaptés aux formations et aux fonctions de travail de métiers et techniques.



Quels sont les impacts positifs sur mon entreprise?



- Peut être utilisé à des fins de dotation ou d'évaluation des besoins de formation;
- Augmentation de la qualité du travail;
- Changement d'attitude;
- Réduction du temps de production;
- Diminution du taux d'erreur;
- Réduction du gaspillage lors de production de produits ou de services;
- Milieu de travail plus sécuritaire et plus productif;
- Taux de roulement plus bas (rétention);
- Augmentation de la rentabilité;
- Capacité d'adaptation accrue (changements technologiques et organisationnels)



Comment les programmes de la CPMT peuvent-ils m'aider à financer le rehaussement des compétences de ma main-d'oeuvre?

Dans le cadre du volet 1 : Formation de base et alphabétisation, les programmes de subvention Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi permettent de

rembourser jusqu'à 100% les dépenses admissibles suivantes:

- les honoraires professionnels, selon la complexité des travaux à accomplir, jusqu'à concurrence de 150 \$ l'heure incluant les taxes, le cas échéant;
- le salaire de base des formatrices et des formateurs internes;
- le salaire de base des expertes et des experts de métier;
- le salaire de base du personnel de l'organisme promoteur affecté à la réalisation du projet;
- le salaire de base des participantes et des participants à la formation, jusqu'à concurrence de 20 \$ l'heure;
- le matériel pédagogique;
- la location de salles et d'équipements;
- exceptionnellement, les frais de déplacement et d'hébergement;
- les honoraires professionnels d'une ou d'un interprète pour la formation de personnes malentendantes; ainsi que les honoraires d'un accompagnateur et les frais encourus pour l'adaptation du matériel pédagogique selon la nature du handicap;
- le remboursement, sans pièce justificative, des frais liés aux activités de gestion et d'administration assumés par l'organisme promoteur pour la mise en œuvre du projet, jusqu'à concurrence de 10 % de la subvention versée.
- Pour que les dépenses relatives à la formation de la main-d'œuvre soient admissibles, elle doit être donnée :
 - par des formatrices ou des formateurs agréés en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
 - par un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
 - par un ordre professionnel régi par le Code des professions et responsable de l'organisation de la formation;
 - par une formatrice ou un formateur associé à une technologie ou à une expertise unique.

Source : <http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/programmes-subvention.asp>

À quoi ressemble une intervention type dans une organisation?

Voici la démarche que nous vous proposons avec l'aide de notre professionnel en formation :

1. Identification des profils des postes dans l'organisation au moyen des descriptions de tâches et des codes CNP.
2. Détermination des niveaux des compétences en littératie (1 à 5) associés à chacune des tâches.
3. À l'aide des tests TOWES, évaluation des niveaux des compétences en littératie et identification des écarts entre les niveaux exigés de la fonction de travail.
4. S'il y a un écart significatif entre les niveaux des compétences essentielles en littératie (de base) et les niveaux des compétences techniques attendus de la fonction de travail, une intervention en rehaussement de ces compétences sera donc nécessaire.
5. Vous devrez alors communiquer avec un conseiller de votre Centre local d'emploi pour déposer une demande de subvention qui sera analysée. Le cas échéant, les dépenses admissibles sont remboursables à 100 %.
6. La formation en rehaussement des compétences essentielles en littératie (ou de base) débutera et sa durée pourrait varier entre 15 et 60 heures selon les niveaux d'écarts à combler afin de vous assurer que vos employés soient à la hauteur des compétences attendues de leur fonction de travail.
7. Passation d'un post-test TOWES afin de mesurer la progression des niveaux des compétences essentielles.
8. Ajustement si nécessaire.

La formation est modulable en blocs de 3 h dans l'entreprise et est offerte partout au Québec.

Nous vous accompagnons à chacune de ces étapes !



**Pour vous accompagner dans votre démarche,
veuillez contacter:**

Anne-Josée Tessier

Conseillère pédagogique aux services aux entreprises

Direction de la formation continue et des services aux entreprises

Collège Lionel-Groulx

Téléphone : 450.430.3120, poste 2325

anne-josee.tessier@clg.qc.ca

