



TRÉAQ

Table des responsables
de l'éducation
des adultes du Québec



**LE DÉMARCHAGE ET L'ART DE QUESTIONNER
EN FORMATION DE BASE EN ENTREPRISE**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PRÉPARATION AU DÉMARCHAGE EN FORMATION DE BASE.....	4
PRÉDISPOSITION DU DÉMARCHEUR À LA FBE	4
LES INDICATEURS GÉNÉRAUX	5
DONNÉES DU PEICA*	6
LES NIVEAUX	8
LA DÉMARCHE.....	9
LE PROFIL DE COMPÉTENCES DE BASE	10
LE QUESTIONNEMENT	12
FORMULAIRE	15

INTRODUCTION

Depuis la mise en place de la mesure 15365 en 2017, le ministère de l'Éducation du Québec octroie à la TRÉAQ le mandat de soutenir le réseau des centres de services scolaires du Québec pour le démarchage de la formation de base en entreprise (FBE).

Au cours des deux dernières années, différents services ont été offerts par le conseiller expert en FBE de la TRÉAQ : formation initiale en FBE, formation de formateurs, soutien personnalisé, *coaching* en démarchage et développement de matériel didactique en conformité avec le programme de la FBE défini dans le *Guide de mise en œuvre de la formation générale de base en entreprise*.

L'enjeu premier pour tous les responsables en FBE du réseau demeure de démarcher les entreprises en vue d'offrir une formation de base adaptée au besoin de l'entreprise. Le présent document tente de répondre à cet enjeu par une nouvelle approche basée sur la résolution de problèmes et le processus de questionnement stimulant l'expression de la demande en FBE.

Outre cette nouvelle approche, le document propose un nouveau paradigme organisationnel de la FBE dans les différents services éducatifs aux adultes.

Nous sommes confiants que le document vous aidera à réaliser vos projets de FBE.

PRÉPARATION AU DÉMARCHAGE EN FORMATION DE BASE

Cette étape s'adresse à tous les agents ou conseillers qui reçoivent une demande de formation quelconque d'une entreprise. Le processus de préparation au démarchage débute lors d'un contact initial avec l'entreprise. Lors de cet entretien, il importe de recueillir un minimum d'informations pour analyser la potentialité de l'implication des compétences de base dans l'enjeu soulevé et favoriser la tenue d'une rencontre ultérieure en personne afin d'approfondir la demande et préciser l'offre de service.

Cet outil vous aidera à planifier votre entretien avec le ou les représentants de l'entreprise demanderesse en vue de stimuler l'expression de la demande de formation de base. Selon la relation d'affaires existantes, vous possédez plus ou moins d'information sur l'entreprise.

PRÉDISPOSITION DU DÉMARCHEUR À LA FBE

À l'aide du formulaire *Données sociodémographiques de l'entreprise* (page 16), vous pourrez identifier les données nécessaires à la suite de la démarche.

PRÉDISPOSITION DU DÉMARCHEUR À LA FBE

L'agent qui démarché les entreprises en FBE doit avoir en tête différents éléments :

- ◆ La présomption que les compétences de base soutiennent les compétences professionnelles et technique;
- ◆ La présomption qu'une ou plusieurs compétences de base peuvent être en cause dans toute problématique de production et de déploiement du plan stratégique d'entreprise;
- ◆ La définition des compétences de base;
- ◆ La définition sommaire des niveaux de compétences de base;
- ◆ Les indicateurs qui pourraient exprimer une déficience d'une ou plusieurs compétences de base;
- ◆ Les données principales du Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes du Québec (PEICA).



LES INDICATEURS GÉNÉRAUX

Les indicateurs généraux, que l'on retrouve dans le formulaire de données sociodémographiques, sont une grande source d'information et permettent de démontrer d'éventuels manques de compétences de base dans l'entreprise. Il importe donc de bien les analyser.

Les indicateurs généraux proviennent de deux sources :

- ◆ Les données essentielles à l'entreprise (ex. le taux de roulement);
- ◆ Les données essentielles aux travailleurs (ex. la scolarité, l'âge).

Les données relatives aux travailleurs conditionnent souvent celles de l'entreprise.

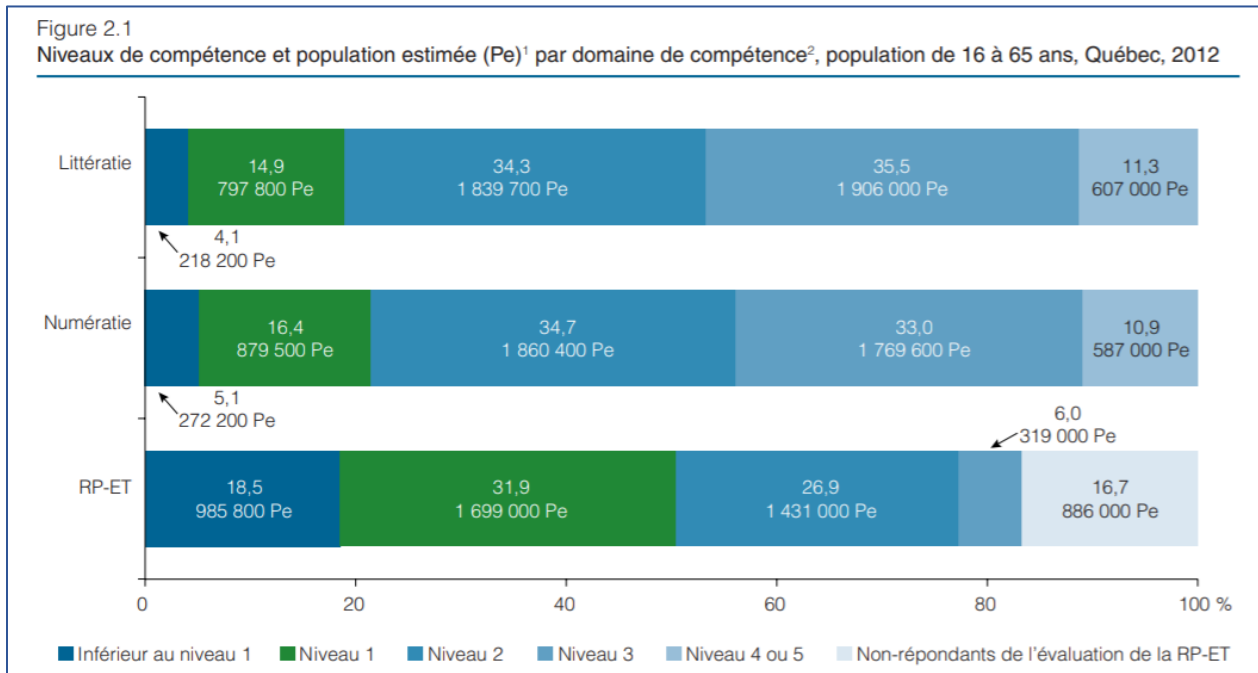
Chaque indicateur a de l'importance et nous permet de déceler un potentiel besoin en FBE :

- ◆ **Taux de roulement élevé** : Peut indiquer des difficultés d'adaptation aux tâches de travail causées par une faible littératie et numératie.
- ◆ **Scolarité** : Est un indicateur direct du niveau de compétences de base; le PEICA révèle des données sur les niveaux des compétences en littératie, de numératie et de littératie numérique en fonction de la scolarité.
- ◆ **Taux d'accidents élevé** : Peut être relié à la difficulté de comprendre les mesures de sécurité.
- ◆ **L'âge moyen** : Indique la possible perte de compétences et d'autres facteurs comme le niveau de la compétence numérique (RP-ET). Cet indicateur peut remplacer l'indicateur sur les catégories d'âge si celui-ci ne peut être fourni malgré qu'il soit moins précis.
- ◆ **Les catégories d'âges** : Le PEICA* révèle une influence significative des catégories d'âges sur le niveau des compétences en littératie, de numératie et de littératie numérique.
- ◆ **L'ancienneté** : En relation avec le taux de roulement, associé à d'autres indicateurs, elle peut révéler une influence sur la planification stratégique de l'entreprise.
- ◆ **La culture de formation** : Cet indicateur nous informe si les habilités cognitives ont été sollicitées ou pas au cours d'un passé rapproché (au cours des deux dernières années). Il est important de préciser quels groupes de travailleurs ont reçu la formation ainsi que le nombre d'heures et le contenu de la formation.
- ◆ **La résistance aux changements** : Révèle un potentiel élevé d'une faible capacité d'adaptation aux changements et peut être reliée au faible niveau des compétences de base.

DONNÉES DU PEICA*

Ce qui importe le démarcheur est la proportion de la population 16-65 ayant un niveau inférieur à 3. Selon les exigences des tâches de travail, cette tranche de population peut nécessiter une intervention en formation de base pour s'adapter aux changements dans l'entreprise (nouvelle technologie, formation professionnelle et technique, polyvalence, mobilité du personnel, maintien en emploi).

STATISTIQUES PAR COMPÉTENCES



Source : Rapport québécois du Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes du Québec (PEICA), 2012

POURCENTAGE DE LA POPULATION 16-65 INFÉRIEUR AU NIVEAU 3 SELON LA COMPÉTENCE

Compétences	Proportion de la population	
Littératie	53,3 %	1 personne sur 2
Numératie	56,2 %	3 personnes sur 5
RP-ET	77,3 % + 17 % non-répondants	3 personnes sur 4

RP-ET : Résolution de problème dans un environnement technologique

STATISTIQUES SPÉCIFIQUES SUR LA COMPÉTENCE NUMÉRIQUE ET LA RELATION AVEC LA LITTÉRATIE ET LA NUMÉRATIE

Tableau C.1.2

Scores moyens en littératie et en numératie des adultes selon qu'ils ont effectué ou non la version informatisée de l'évaluation, population de 16 à 65 ans, Québec, 2012

	Adultes n'ayant aucune expérience de l'utilisation des ordinateurs	Adultes ayant échoué au test de base en informatique (étape 1)	Adultes n'ayant pas souhaité passer la version informatisée de l'évaluation	Adultes ayant passé la version informatisée de l'évaluation
	Score moyen			
Littératie	213,9	244,8	258,3	274,8
Numératie	200,2	228,6	242,5	273,5

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé, ce tableau fait état d'une faible littératie et numératie en lien avec un niveau faible de compétence numérique. Comme trois personnes sur quatre présentent un faible niveau en littératie numérique, il faut apporter une attention particulière sur les compétences de littératie et de numératie des travailleurs lors d'un rehaussement de compétences numérique.

STATISTIQUES PAR CATÉGORIE D'ÂGE POUR LA NUMÉRATIE

Tableau 4.7

Niveaux de compétence en numératie selon diverses caractéristiques sociodémographiques, population de 16 à 65 ans en emploi¹, Québec, 2012

	Niveau inférieur ou égal au niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4 ou 5
	(%)			
Ensemble	17,9	34,4	35,3	12,4
Groupe d'âge				
16-24 ans	15,5 ^{*a}	37,1	37,0	10,5 ^{*e}
25-44 ans	12,0 ^b	30,6 ^c	40,6 ^d	16,8 ^{e,f}
45-65 ans	24,4 ^{ab}	37,8 ^c	29,6 ^d	8,2 ^f
Sexe				
Hommes	16,6	31,6 ^g	36,0	15,8 ^h
Femmes	19,4	37,7 ^g	34,5	8,4 ^h

La catégorie d'âge 45-65 ans est le groupe le plus vulnérable en termes de numératie. Les groupes d'âge nous indique une potentialité de FBE.

Dans le rapport québécois du PEICA, on y retrouve les autres statistiques relatives à la littératie et la littératie numérique ainsi que d'autres données pour d'autres critères sociodémographiques.

LES NIVEAUX

Lors du démarchage, l'agent doit reconnaître le niveau des tâches impliquant une compétence de base comme un type de calcul, un type de document à lire ou un message à écrire. Cela permet d'évaluer la potentialité d'une formation de base en ciblant la ou les tâches pouvant présenter un écart de niveau de compétence de base entre celui de la tâche exigée et celui du travailleur.

Par un questionnement approprié, on peut facilement déterminer le niveau des opérations de calcul, de lecture et d'écriture. Cependant, le niveau du travailleur pour chacune de ses tâches doit être déterminé dans une étape ultérieure qu'est l'analyse des situations de travail. Cette opération se détache du démarchage, car elle se fera seulement à l'acceptation de l'employeur d'aller plus loin dans le processus. Par ailleurs, des coûts y sont associés contrairement au démarchage.

Quelques informations descriptives des faibles niveaux sont données ci-dessous. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le *Guide de mise en œuvre de la formation générale de base* disponible dans l'Espace membre du site www.treaq.ca.

EN LITTÉRATIE

Niveau inférieur au niveau 1 : 4,1 % de la population

- ◆ Connaissance du vocabulaire de base seulement;
- ◆ Ne maîtrisent pas nécessairement le sens et la structure des phrases.

Niveau 1 : 14,9 % de la population;

- ◆ Peuvent effectuer des tâches de complexité limitée;
- ◆ Repérer dans des textes relativement courts une information identique ou similaire à celle donnée dans la question d'évaluation.

EN NUMÉRATIE

Niveau inférieur au niveau 1 : 5,1 % de la population

- ◆ Peuvent exécuter des opérations mathématiques de base;
- ◆ Compter ou trier, ou encore;
- ◆ Reconnaître des représentations spatiales dans des contextes concrets et familial.

Niveau 1 : 16,4 % de la population

- ◆ Peuvent effectuer des opérations mathématiques simples comportant habituellement une seule étape;
- ◆ Reconnaître des représentations graphiques simples.

EN RÉOLUTION DE PROBLÈME DANS UN ENVIRONNEMENT TECHNOLOGIQUE

Niveau inférieur au niveau 1 : 18,5 % de la population

Capacités requises en TIC pour effectuer des tâches dont l'objectif est clairement énoncé et pour lesquelles les opérations nécessaires sont réalisées dans une seule application qui leur est familière. Toutefois, leurs capacités se limitent à résoudre des problèmes simples et bien définis comportant un nombre réduit d'étapes et d'opérations, l'utilisation d'une seule fonction, sans inférence ou transformation de l'information.

Niveau 1 : 16,4 % de la population

Résoudre des problèmes qui comportent un objectif explicitement énoncé et qui impliquent un nombre d'étapes relativement peu élevé, de même que l'utilisation d'une quantité réduite d'opérateurs dans un environnement familier.

Il y a 17 % de la population qui n'ont pas fait le test informatique.

LA DÉMARCHE

Cette démarche s'applique lorsque l'entreprise manifeste un besoin de formation ou une aide pour résoudre un problème lié à la production ou au déploiement du plan stratégique de l'entreprise.

La démarche vise à déployer un questionnaire efficace pour faire émerger la ou les compétences de base comme une cause potentielle à la problématique, du moins suffisamment probable pour que l'employeur adhère à l'idée d'une formation de base et veuille poursuivre avec l'analyse des situations de travail incluant l'évaluation des travailleurs, s'il y a lieu. Ces derniers ne sont pas l'objet du présent document.

Lors du premier contact, vous avez déjà consigné, dans le formulaire, des données importantes, telles que :

- ◆ Nom de la personne en relation, son rôle et ses coordonnées;
- ◆ La demande de l'entreprise, ce qui comprend le ou les postes visés, la problématique soulevée et à corriger, le nombre d'employés ciblés;
- ◆ Quelques données sur les travailleurs comme la formation initiale complétée, la catégorie d'âge, l'ancienneté et les autres indicateurs.

Ces données vous serviront à évaluer la potentialité de l'implication des compétences de base dans la problématique.

Par la suite, il faut établir le profil de compétences de base pour le ou les postes ciblés. Ceci permettra d'élaborer un questionnaire en lien avec les compétences de base. Les questions que vous dégagerez serviront au processus de stimulation de la demande de la formation de base en entreprise.

LE PROFIL DE COMPÉTENCES DE BASE

Les profils de compétences de base de plusieurs métiers se retrouvent sur le site de la Direction des ressources humaines Canada.

<https://www.guichetemplois.gc.ca/habilitesessentiel?lang=fra>

En exemple pour le poste de soudeur : **Soudeurs/soudeuses (7237)**

- ▶  Lecture 
- ▶  Utilisation de documents 
- ▶  Rédaction 
- ▶  Calcul 
- ▶  Communication verbale 
- ▶  Capacité de raisonnement 
- ▶  Technologie numérique 
- ▶  Renseignements supplémentaires 

▼ Utilisation de documents

- Utiliser des légendes, des symboles et des abréviations dans des dessins techniques pour déterminer les exigences d'une tâche. (1)
- Observer des signes pour savoir s'il y a des craintes vis-à-vis de la sécurité, comme des bruits et des dangers électriques, p. ex., lire des panneaux pour savoir où se trouve le matériel bruyant. (1)
- Déterminer la capacité du matériel de montage en se référant aux marques, comme les étampes et les étiquettes sur le matériel. (1)
- Repérer la catégorie des métaux et de leurs alliages à l'aide de diagrammes de codes de couleur. (2)
- Repérer des appareils comme des interrupteurs et des relais dans un schéma. (2)
- Remplir divers formulaires, p. ex., préparer des factures pour y noter les tâches exécutées, les matériaux utilisés et le nombre d'heures effectuées. (2)
- Repérer de l'information, comme la position des pièces, à l'aide de dessins d'assemblage, p. ex., consulter des dessins pour déterminer l'emplacement et l'assemblage des composantes du projet. (3)
- Repérer des données, comme des classifications, des heures, des températures, des métaux et des tolérances, dans des tableaux de spécifications complexes. (3)
- Repérer des données, comme des dimensions et des types, des grosseurs, des emplacements et des positions de départ de soudures à l'aide de dessins à l'échelle complexes. (4)

À partir des tâches impliquant les compétences de base, il suffit d'élaborer quelques questions pertinentes concernant la problématique.

EN EXEMPLE : LA LECTURE DE PLAN AU POSTE DE SOUDEUR

La demande de l'employeur est d'avoir une formation en lecture de plan. Voici des questions qui pourraient être posées en fonction des compétences :

- ◆ Y a-t-il des erreurs liées à une mauvaise interprétation de symboles sur les plans techniques? (Lecture, niveau 1)
- ◆ Y a-t-il des erreurs de coupe liées à la mesure avec le ruban à mesurer impérial? (Calcul, niveau 1)
- ◆ Que font-ils comme calculs à partir du plan technique? (Calcul, niveau 1-2)
- ◆ Utilisent-ils un logiciel de conception de dessin technique pour aller chercher de l'information? (Environnement technologique, niveau 1-2)

EN EXEMPLE : LA FORMATION D'UN NOUVEAU GÉRANT AUX FRUITS ET LÉGUMES DANS UNE ÉPICERIE

- ◆ Quelles sont les tâches que le nouveau gérant doit maîtriser?
- ◆ Doit-il faire la commande de son département? Y a-t-il un formulaire à remplir? (Écriture, niveau 1-2) Le formulaire est-il numérique? (Environnement technologique, niveau 1) Y a-t-il des quantités à calculer? (Calcul, niveau 2)
- ◆ Doit-il calculer la marge bénéficiaire de son département? (Calcul, niveau 3) Doit-il calculer le pourcentage de perte? (Calcul, niveau 2)
- ◆ S'occupe-t-il à gérer les rapports de temps des travailleurs de son département? Doit-il entrer les données de temps avec un logiciel? (Environnement technologique, niveau 1-2)

Évidemment, les questions établies à cette étape sont hypothétiques. Cependant, elles vous permettent de saisir l'implication des différentes compétences de base dans les différentes tâches. Avec l'expérience, vous deviendrez plus précis dans les questions.

Il faut porter attention de ne pas présumer la cause à la problématique. L'analyse de besoin doit se poursuivre jusqu'à l'analyse des postes de travail pour bien cibler la ou les compétences en litige. Dans certains cas, un test diagnostique devra être appliqué aux travailleurs pour préciser davantage la cause du problème.

CONTEXTE

Afin de faire émerger les besoins de rehaussement d'une ou plusieurs compétences de base, il est nécessaire d'établir un questionnement adapté. Ce questionnement se prépare différemment selon la demande, selon la problématique soumise, selon les postes de travail en cause et l'étape du démarchage.

L'INTENTION DU QUESTIONNEMENT

Tout d'abord, le conseiller aux entreprises ne vend pas la FBE. Il présente la FBE comme une solution à une problématique. Il importe d'amener l'employeur à s'exprimer sur son entreprise, sur les irritants, sur la planification stratégique, ses travailleurs, et sur la production.

Par ailleurs, le conseiller doit toujours avoir en tête que les compétences de base peuvent être au cœur d'une problématique mais qu'elles ne sont pas nommées par le représentant.

SITUATIONS DE QUESTIONNEMENT

1. Demande de formation régulière de l'offre de service du SAE

Ex. : Une formation en charriot élévateur, en lecture de plan.

Souvent ces formations dites cannées¹ représentent un contact fréquent avec l'entreprise. Cependant, tout se joue lors d'un appel téléphonique de courte durée. Il faut donc avoir quelques questions déjà toutes prêtes.

- a. Charriot élévateur : Il est important de s'assurer que les participants sont en mesure de lire les questions de l'examen théorique.
 - ~ Savez-vous si vos travailleurs ont un niveau de lecture suffisant pour comprendre des questions de l'examen?
 - ~ Vos travailleurs ont-ils des documents à lire régulièrement en entreprise?
 - ~ Avez-vous remarqué que certains travailleurs demandent toujours aux autres de leur dire l'essentiel du document au lieu de lire?
 - ~ Avez-vous remarqué des comportements d'évitement à lire les documents d'entreprise?

- b. Lecture de plan : Il faut prendre le temps de vérifier que c'est vraiment une formation en lecture de plan qu'ils ont besoin ou un élément de compétence de base qui est la problématique.
 - ~ Pour quelles raisons vous avez besoin d'une telle formation?
 - ~ Quels est la situation problématique?
 - ~ Quel est le niveau de scolarité des travailleurs participants?

¹ Formations cannées : toutes formations de courtes durées à contenu fixe qui se répètent à fréquence régulière.

- ~ Avez-vous remarqué des éléments plus précis dans l'interprétation du plan qui sont davantage problématiques?
- ~ Avez-vous vérifié le niveau de compréhension de la règle de trois?
- ~ Avez-vous noté un problème d'interprétation de symboles?
- ~ Quel est le niveau de scolarité des travailleurs participants?

2. Problématique liée à la production

Généralement, ces situations vont demander une analyse plus approfondie des tâches effectuées. Il est important de noter les différentes tâches liées au poste de travail en litige et de les questionner sur les outils utilisés, les documents à lire, les données à entrer, l'utilisation de moyen technologique, les changements d'équipements ou organisationnels, les calculs qu'ils doivent faire, etc.

Ex. : Problème avec l'inventaire des stocks, perte de matériel, durée de formation interne trop longue ou inefficace.

a. Problème d'inventaire

- ~ Quels sont les tâches au poste?
- ~ Par quel moyen l'inventaire est-il fait?
- ~ Utilisez-vous un outil informatique?
- ~ Y a-t-il des calculs à faire? De quelle manière sont-ils effectués?
- ~ Y a-t-il des consignes à respecter? Y a-t-il un document à cet effet?
- ~ Y a-t-il eu un changement de procédure dernièrement? Y a-t-il un document à cet effet?
- ~ Quels types de données doivent-ils entrer? De quelle manière sont-elles consignées?

b. Perte de matériel

- ~ Depuis combien de temps y a-t-il des pertes?
- ~ Y a-t-il eu un changement à ce poste? Un changement d'équipement? Un changement de personnel?
- ~ Quelles sont les différentes opérations à ce poste?
- ~ Avez-vous vérifié le calibrage de l'équipement?
- ~ Utilisez-vous un outil informatique?
- ~ Y a-t-il des calculs à faire? De quelle manière sont-ils effectués?
- ~ Y a-t-il des consignes à respecter? Y a-t-il un document à cet effet?

c. Durée de formation interne trop longue

- ~ Quelle était la durée prévue? Quelle est la durée actuelle?
- ~ Y a-t-il eu changement dans la formation? Le contenu? Le formateur?
- ~ Y a-t-il un test pour appliquer à ce poste?

- ~ S'il fonctionnait avant, pourquoi ce changement dans la durée?
- ~ La formation exige-t-elle de la lecture de documents? La rentrée de données? Des calculs?
- ~ De quelle nature sont les documents? Les calculs?

3. Problématique liée au déploiement du plan stratégique de l'entreprise

Ces situations ont en commun le fait qu'elles touchent une grande partie du personnel, qu'elles amènent des nouvelles tâches, des nouvelles procédures, une nouvelle organisation du travail. Cela crée une insécurité chez les travailleurs. Elles impliquent tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Il y a donc des questions générales communes. Un des objectifs du questionnement dans ce cas est de comparer l'avant et l'après en termes d'équipements, de documents, d'outils afin de voir la différence de niveau de compétences requises et de mettre en lumière le manque à combler.

Ex. : Implantation d'une nouvelle technologie (Industrie 4.0), augmenter la mobilité du personnel, embauche massive de personnel.

- ~ Est-ce qu'il y a eu de la formation au cours des deux dernières années?
- ~ Quand a eu lieu le dernier changement majeur dans l'entreprise? De quelle nature était ce changement?
- ~ Comment les gens ont-ils réagi? Niveau d'acceptation du changement.
- ~ Quel est le climat de travail dans l'entreprise?
- ~ Quelle appréciation faites-vous des relations entre les parties syndicale et patronale?
- ~ Quelles sont les nouvelles tâches?
- ~ Quels étaient les documents de travail avant? Et maintenant?
- ~ Quels étaient les calculs à faire avant? Et maintenant?
- ~ Quels étaient les outils technologiques avant? Et maintenant?
- ~ Avez-vous un portrait des connaissances informatiques de votre personnel?
- ~ Saviez-vous que trois personnes sur quatre ont une faible connaissance de l'informatique?

FORMULAIRE

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DE L'ENTREPRISE

1. Informations générales

Entreprise : Les entreprises Inc.
Adresse : 1000 boulevard Industriel
Téléphone : 999 999-0000
Courriel : lesentreprises@lesentreprises.com
Répondant :
Titre :

PRODUITS OU SERVICES OFFERTS PAR L'ENTREPRISE

L'entreprise produit des meubles sur mesure et exporte 75 % de la production

2. Demande de l'employeur

L'enjeu est lié :

- ◆ À une problématique de production
- ◆ Au plan stratégique de l'entreprise

Décrire la demande initiale de l'employeur

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'entreprise veut mobiliser les manœuvres vers les postes d'opérateurs qui nécessitent la manipulation de différents équipements pour la découpe de panneaux particules et de bois, d'assemblage et de collage. L'ajustement et l'entretien est un enjeu car ils sont les causes de pertes de matériel et d'accidents de travail.

Postes de travail ciblés par la demande	Nombre de personnes occupant chaque poste
Ex. : Opérateurs d'équipements de découpe	Ex. : Dix travailleurs

3. Indicateurs potentiels à la FBE

Indicateurs généraux			
Moyenne d'âge des travailleurs	42	Années d'ancienneté	12
Taux de roulement du personnel	2,4%	Taux d'accidents (en %)	4%
Taux d'absentéisme	1,5%	Scolarité	60 % DES
Groupe 16-24 ans	20%	Groupe 25-44 ans	40%
Groupe 45-65 ans	40%	Formation reçue (moins de 2 ans)	Peu
Résistance au changement	Jamais vu		

Communautés culturelles	% des employés	Langues parlées

Tâches ou activités principales définissant chaque poste

Tâche	Sous-tâche	Compétence de base
Couper les panneaux et le bois	Prendre connaissance de la commande	Lecture
	Sélectionner les panneaux	Calcul ou lecture
	Ajuster les équipements	Calcul
	Positionner les pièces pour la coupe	
	Effectuer la coupe	

Signature du conseiller ou de la conseillère en formation

Date

LIEN POUR LE FORMULAIRE ORIGINAL PDF :

https://www.treaq.ca/formulaire_preparation_demarchage_fbe_21janv21/