



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

L'entraînement à la tâche

*Guide d'admissibilité en vertu de la
Loi favorisant le développement et la
reconnaissance des compétences de la
main-d'œuvre (loi du 1 %)*



INTRODUCTION

Dans l'industrie de la construction, le compagnonnage est une forme d'entraînement à la tâche priorisée par les entrepreneurs. Effectivement, l'apprenti apprend grandement, au quotidien, avec un compagnon, de qui il peut recevoir plusieurs conseils et de qui il peut acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Puisque le compagnonnage est une initiative de formation visant à développer les compétences de l'apprenti, elle peut être déclarée en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (loi du 1 %) par l'employeur assujetti.

Toutefois, **il importe de respecter certaines conditions** prévues à la loi afin de s'assurer que toute déclaration est faite en bonne et due forme.

Le présent guide vous aidera à mieux vous outiller par rapport à cette situation.

L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE

Le compagnonnage tel qu'on le définit dans l'industrie de la construction est une forme d'entraînement à la tâche.

On entend par entraînement à la tâche, un ensemble d'activités visant l'acquisition, en cours de production et pour une durée spécifique, de connaissances, d'habiletés et d'attitudes reliées à l'exercice de nouvelles tâches dans le cadre d'un emploi donné.

En outre, l'entraînement à la tâche consiste essentiellement en une activité de formation confiée à une ressource interne. Par conséquent, un employé qualifié doit être affecté à la formation de l'employé qui reçoit un entraînement à la tâche. Il ne doit pas s'agir d'autoformation¹.

¹ Commission des partenaires du marché du travail, *Manuel d'interprétation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Chapitre 3 - Formation admissible, p. 13

CONDITIONS D'APPLICATION

Pour que l'entraînement à la tâche soit admissible en vertu de la loi du 1 %, certaines conditions d'application doivent être respectées :

- L'apprentissage des tâches ou le développement des compétences doivent être d'une **durée déterminée**.
- Cette durée doit être prévue dans un **plan de formation**.

La **durée** de l'entraînement à la tâche dépend du nombre de tâches à apprendre et leur complexité compte tenu de l'emploi visé, du contexte de travail et de l'expérience de l'employé. C'est pourquoi les éléments suivants doivent nécessairement être considérés dans l'évaluation de l'admissibilité de la durée de l'apprentissage :

- Description de tâches permettant d'évaluer le degré de complexité de l'emploi
- Profil de compétences de l'employé visé par l'entraînement à la tâche afin d'en justifier la durée
- Nature précise, durée exacte et degré de complexité des tâches visées par l'entraînement, compte tenu de la description de tâches et du profil de compétences.

Par ailleurs, le document le plus important à remplir lors de tout entraînement à la tâche est sans aucun doute le **plan de formation**. Ce dernier est la pièce justificative de toute activité de formation . À cet effet, on doit y retrouver les informations suivantes : les objectifs, les activités d'apprentissage, la durée de la formation, la ou les méthodes d'enseignement retenues et le ou les modes d'évaluation. Nous vous proposons un exemple en ANNEXE 1.

DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

En remplissant le plan de formation pour un entraînement à la tâche ciblé, vous serez en mesure de déclarer certaines dépenses de formation.

Selon le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, les dépenses admissibles dans le cadre d'un entraînement à la tâche sont :

- Le salaire du formateur (compagnon)
- Le salaire de l'employé qui bénéficie de la formation (apprenti)
- Le salaire et les frais engagés par un employeur pour l'élaboration d'un plan de formation
- Les frais de déplacement, d'hébergement, et de repas payés par l'employeur, conformément à sa politique et ses barèmes².

² Commission des partenaires du marché du travail, *Manuel d'interprétation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*, Chapitre 3 - Formation admissible, p. 15 à 17.

ANNEXE 1

PLAN DE FORMATION

PLAN DE FORMATION

Entraînement à la tâche

Informations générales

Nom de l'entreprise

Nom du formateur (compagnon)

Nom de l'employé (apprenti)

Type de métier

Durée de l'entraînement à la tâche

Date de début

Date de fin

Indications sur la nature de l'entraînement à la tâche

OBJECTIF(S)

Indiquez quels sont les objectifs de l'entraînement à la tâche.

Objectif 1

Objectif 2

Objectif 3

Objectif 4

Objectif 5

Indications sur la nature de l'entraînement à la tâche (suite)

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Indiquez quelles activités sont prévues durant l'entraînement à la tâche et le temps accordé. Par exemple, un compagnon pourrait former l'apprenti maçon sur le bon dosage du mortier pour une durée d'une heure. Veuillez remplir le nombre d'activités approprié.

Activité 1

Durée

Activité 2

Durée

Activité 3

Durée

Activité 4

Durée

Activité 5

Durée

Activité 6

Durée

Activité 7

Durée

Indications sur la nature de l'entraînement à la tâche (suite)

MÉTHODE(S) D'ENSEIGNEMENT

Cochez quelle(s) méthode(s) d'enseignement ont été retenues pour l'entraînement à la tâche.

Présentation magistrale Jeux de rôles Discussion Apprentissage par les pairs Simulation

Autre: _____

MODE(S) D'ÉVALUATION

Cochez quelle(s) mode(s) d'évaluation ont été retenus pour l'entraînement à la tâche.

Validation de l'autonomie de l'apprenti (il est capable d'exécuter ses tâches de façon autonome)

Questionnaire de connaissances et/ou de compétences

Réussite de la période de probation

Autre: _____

SIGNATURES

Les parties suivantes doivent signer le présent plan de formation.

Signé à _____, le _____ 20 _____.

Employeur

Nom en lettres moulées

Signature

Formateur (compagnon)

Nom en lettres moulées

Signature

Employé (apprenti)

Nom en lettres moulées

Signature



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

acq.org