



## Le Certificat de qualité des initiatives de formation : UN INVESTISSEMENT INTELLIGENT ET PAYANT!

L'un des leviers à la disposition des employeurs pour maintenir et développer leur compétitivité réside dans la formation continue.

— PAR CHANTAL HAINS, CRHA, RESPONSABLE DE LA FORMATION, ACCEO SOLUTIONS INC.

L'acquisition d'habiletés et de compétences clés, tout au long du cheminement professionnel et personnel de l'individu, lui permettra de mieux s'adapter aux changements apportés à son environnement technologique, à l'organisation du travail ou aux méthodes et aux procédés disponibles. Autant les dirigeants et les gestionnaires que les employés devront se responsabiliser tout en faisant preuve d'imagination pour faire reconnaître leurs compétences et développer leurs talents dans un processus reconnu, en réaction aux besoins des entreprises.


### FORMATION CONTINUE : LE QUÉBEC BON DERNIER

Ces dernières années, la principale préoccupation des employeurs a été de maintenir les employés en poste pour mieux faire face aux changements technologiques et aux fluctuations économiques. Devant une concurrence mondiale de plus en plus vive, la formation a été mobilisatrice pour encourager les employés à se responsabiliser envers le développement de leurs talents sous divers axes professionnels et organisationnels. La mise en place d'activités de formation a envoyé un message positif aux

employés tout en ayant un impact motivateur à très court terme.

Malheureusement, le Québec se positionne au dernier rang au Canada, au chapitre de l'adéquation entre la formation de ses travailleurs et les besoins du marché du travail. En 2008, la proportion de Québécois de 25 à 64 ans qui avaient suivi de la formation liée à leur emploi n'était en effet que de 28,2 %, alors que la moyenne canadienne se situait à 36 % (l'Alberta se trouve en tête avec plus de 40 %).

Pourtant, le Québec a démontré une grande volonté de s'engager à développer



« PARMIS LES DIFFÉRENTES FAÇONS D'ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ, NOUS SOMMES D'AVIS QU'IL FAUT PRIVILÉGIER D'ABORD ET AVANT TOUT CE QUI A TRAIT AU CAPITAL HUMAIN : LA FORMATION ET L'ÉDUCATION. » Desjardins Études économiques,

*Le défi de la prospérité durable – Pour un meilleur avenir au Québec, avril 2011*

une philosophie de formation, en adoptant en 1995 la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1 %), pour inciter les employeurs à investir dans la formation. Cette loi a été revue en 2007 et est maintenant connue sous le nom de Loi des compétences. Tout en maintenant l'obligation pour les employeurs assujettis de consacrer 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation, la Loi fournit aujourd'hui davantage de moyens et d'outils favorables au développement des compétences dans les milieux de travail, afin que l'investissement consenti en formation par chaque employeur ait un effet direct sur l'accroissement des compétences de la main-d'œuvre et sur l'amélioration de la productivité des entreprises.

Comment simplifier la gestion de la formation en entreprise tout en la rendant bénéfique pour les travailleurs et plus facile à gérer pour les employeurs? Les parties prenantes de la Commission des partenaires du marché du travail – associations d'employeurs, associations syndicales, comités sectoriels et équipes gouvernementales – ont convenu qu'il fallait créer une réglementation intelligente pour répondre à un virage qualitatif de la loi et encourager davantage la culture de la formation continue en entreprise tout en exemptant les employeurs de certaines exigences fiscales et administratives.

#### UNE SOLUTION NOVATRICE : LE CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un Certificat de qualité des initiatives de formation vise à valoriser les entreprises qui fournissent un effort soutenu pour structurer leurs activités de développement des compétences en concertation avec leur personnel. C'est ainsi que, depuis 2008, une entreprise peut se voir délivrer un Certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF), si elle répond aux conditions prévues au Règlement. Le certificat l'exempte, pour une période de trois ans, de comptabiliser et de déclarer annuellement ses dépenses de formation au ministère du Revenu du Québec et de transmettre le formulaire *Déclaration des activités de formation* à la Commission des partenaires du marché du travail.

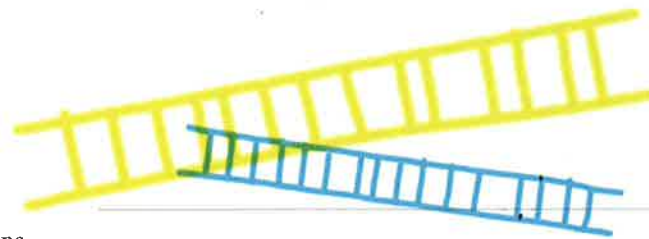
Cette certification bonifie substantiellement une législation qu'on peut qualifier de « réglementation intelligente ». Les gestionnaires des ressources humaines et les spécialistes en formation peuvent ainsi appliquer la Loi en fonction des besoins et des contraintes qui sont propres à leur organisation. Le CQIF vient enrichir l'impact positif de la Loi en réduisant significativement la paperasse administrative des entreprises certifiées. Il leur permet de réallouer davantage de ressources à

l'amélioration de la formation continue de leurs employés et, par le fait même, leur productivité.

Ces efforts se font dans un contexte d'intégration stratégique des activités de développement des compétences, en lien avec le plan d'affaires de l'entreprise et en concertation avec les employés. Une analyse des besoins de formation basée sur ces deux conditions essentielles est requise pour l'obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation.

Plus précisément, pour obtenir un CQIF, l'entreprise assujettie s'engage à :

- appliquer un processus de développement continu des compétences, lequel comprend, notamment :
  - une analyse de la situation de l'entreprise sur le plan du développement des compétences ;
  - l'identification de ses besoins de formation, un plan des activités de formation à réaliser et la mise en œuvre de ces activités ;
  - la définition de la méthode d'évaluation des impacts de la formation ;
- élaborer ce processus dans le cadre d'une structure formelle de concertation requérant la participation de représentants de l'employeur et de son personnel ;
- faire participer ces représentants à toutes les étapes de la mise en œuvre de ce processus ;



- faire en sorte que des vérifications puissent être effectuées dans l'organisation relativement à la mise en œuvre et à l'application du processus de développement des compétences.

Un sondage mené en 2010 par le Conseil du patronat du Québec pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail, auprès de gestionnaires et d'employés d'entreprises certifiées, révèle que les employeurs et les travailleurs retirent plusieurs avantages qualitatifs reliés à la demande du CQIF. D'ailleurs, tous les gestionnaires d'entreprises certifiées sondés recommandaient aux entreprises assujetties à la Loi d'obtenir le certificat.

LE CQIF EST VIVANT, DYNAMIQUE ET S'ADAPTE FACILEMENT AUX DIFFÉRENTES RÉALITÉS D'AFFAIRES DES ENTREPRISES.

#### POURQUOI VOULOIR OBTENIR UN CQIF ?

Plusieurs raisons peuvent inciter une entreprise à présenter une demande de Certificat de qualité des initiatives de formation. Parmi les principales, mentionnons entre autres :

- acquérir de nouveaux talents et fidéliser les employés en se démarquant comme employeur de choix;
- s'engager à poursuivre ses efforts en matière de développement de la main-d'œuvre;
- cibler les priorités de formation en éliminant la lourdeur des suivis comptabilisés;
- uniformiser les approches de formation pour les différentes clientèles d'employés;



**LIBRAIRIE**  
**PROFESSIONNELLE**

[portailrh.org/librairie](http://portailrh.org/librairie)

**CRHA**

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés

- fixer des standards pour l'efficacité des processus de formation ;
- dynamiser la qualité de la formation par une plus grande adéquation entre les enjeux organisationnels et les besoins des employés ;
- favoriser la participation des employés à la formation ;
- améliorer la communication entre l'employeur et les employés ;
- briser les cloisons entre les entités administratives tout en rehaussant l'engagement des parties ;
- suivre plus étroitement les budgets et impliquer davantage les gestionnaires ;
- obtenir une reconnaissance du milieu des affaires et favoriser l'obtention de contrats ;
- harmoniser les relations du travail ;
- réduire les accidents du travail.

### LE SECRET LE MIEUX GARDÉ... POUR LE MOMENT !

Le CQIF est vivant, dynamique et s'adapte facilement aux différentes réalités d'affaires des entreprises. Avec tous les avantages qu'il procure, on serait porté à croire que les employeurs du Québec se bousculent au portillon afin de présenter une demande pour obtenir ce fameux document et ainsi bénéficier de retombées positives importantes. Ce n'est pas le cas... En effet, depuis sa création, seulement 117 entreprises ont été certifiées, dont Biron Groupe Santé, Banque Nationale du Canada, BBA inc., Énergie Cardio, Les luminaires Eureka, Reitmans (Canada) inc., Société de transport de Laval et UAP, pour n'en nommer que quelques-unes. La grande majorité des entreprises au Québec auraient pourtant tout intérêt à réaliser cet investissement intelligent et payant. De fait, quelque quinze mille entreprises au Québec étaient assujetties à la Loi sur les compétences en 2011 et pourraient soumettre une demande afin de se prévaloir de ce certificat.

### EN CONCLUSION...

Le Certificat de qualité des initiatives de formation témoigne de la valeur essentielle que les employeurs accordent à l'investissement dans la formation continue et à la productivité de leurs employés, pour leur prospérité comme pour celle de toute la société québécoise. Cette réglementation intelligente, qui se veut un allègement à la gestion administrative de la Loi, présente de nombreux avantages pour toute entreprise qui accorde une valeur essentielle à l'investissement dans la formation continue. Alors, pourquoi le CQIF est-il encore si méconnu, alors que toutes les entreprises qui l'ont obtenu se disent enchantées des nombreux avantages qu'il leur procure? Là est la question...

Pour obtenir plus de renseignements sur le Certificat de qualité des initiatives de formation et pour soumettre une demande, rendez-vous dans le site web de la Commission des partenaires du marché du travail : [www.cpmt.gouv.qc.ca](http://www.cpmt.gouv.qc.ca).

*Chantal Hains est conférencière dans le cadre de la tournée provinciale d'information sur le Certificat de qualité des initiatives de formation, organisée par le Conseil du patronat du Québec, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail. La tournée a permis d'atteindre plus de 300 entreprises jusqu'à présent. Les dates et lieux des prochaines séances sont affichés dans la section Événements du site [www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca).* ■

Les sources de cet article se trouvent dans *Effectif électronique* [[www.portailrh.org/effectif](http://www.portailrh.org/effectif)].

Services conseils en RH | Conformité aux lois  
Recrutement stratégique | Rémunération globale  
**PARTENAIRE DE CROISSANCE**

Notre équipe d'experts multidisciplinaires vous accompagne et vous guide dans votre ascension.

