

# ÉDUCATION

CAHIER J

FORMATION CONTINUE

LE DEVOIR



Ils sont 800 les groupes qui travaillent à l'**intégration** et au maintien des emplois  
*Page 2*

cégep  
de Sherbrooke

Le cégep de **Sherbrooke** investit dans la géothermie  
*Page 4*

Le collège Marie-Victorin offre le programme Exploration et intégration-**Inuit**  
*Page 6*



PHOTOS COLLÈGE LIONEL-GROULX

La formation compte trois volets, dont «aréna».

## Il y a du cirque au cégep

Le collège Lionel-Groulx offre une formation continue en gréage de spectacles

Un mélange d'escalade, de techniques de scène, de monde du spectacle et une pincée d'acrobatie: une formation continue en gréage de spectacles, qui s'adresse aux mordus des hautes voltiges à la lumière des projecteurs, est proposée par le collège Lionel-Groulx, en partenariat avec le Cirque du Soleil.

ASSIA KETTANI

**L**e gréage de spectacles est longtemps resté un métier d'autodidacte: mise sur pied en 2009 par le collège Lionel-Groulx, la formation complète en gréage est unique au Québec. Spécialiste de l'accrochage du matériel, le gréeur est celui qui organise le plafond et qui suspend les équipements, que ce soit pour accrocher des éléments de décor, d'éclairage ou de son, ou encore des humains. Au cirque, sur les plateaux de tournage de cinéma ou d'émission de télé, dans les arènes ou encore dans de grands spectacles ou festivals, les besoins en matière de gréage sont pourtant nombreux. Pour un métier très spécialisé, le collège Lionel-Groulx a donc misé sur une formation très spécialisée, qui débouche sur une attestation d'études collégiales (AEC).

### Comblent des lacunes

Ce sont précisément les besoins en la matière qui ont incité André Simard, coordonnateur de l'AEC en gréage de spectacles et enseignant au département de théâtre du collège, à lancer l'idée de la formation. «Lors d'une assemblée annuelle d'En piste, l'association des artisans du milieu du cirque, des discussions ont abordé le thème du gréage. J'ai vu qu'il y avait des besoins dans le milieu et des lacunes dans l'enseignement. Toutes les compagnies de cirque cherchaient des gréeurs d'expérience. Il y en avait, mais la plupart étaient autodidactes, et il n'y avait aucune formation.»

Deux ou trois ans plus tard, le collège Lionel-Groulx accouchait de son AEC en gréage de spectacles. Le programme, d'une durée totale de 750 heures, se veut très complet afin de répondre aux besoins de tous les milieux qui sollicitent des gréeurs. «Même si le milieu du cirque a beaucoup de gréeurs, il ne s'agit pas du seul milieu concerné par la formation: le Centre Bell, les grands spectacles extérieurs, le cinéma avec ses effets spéciaux, par exemple, utilisent le gréage», précise André Simard. La formation compte ainsi trois volets: un volet acrobatique, destiné au milieu du cirque, un volet «aréna» et un autre volet qui couvre tout le reste, comme le cinéma ou les plateaux de télévision. «Nous voulons montrer un aspect complet du milieu.»

### Avec le milieu

La formation a été conçue en collaboration avec plusieurs milieux professionnels. Au premier plan, le Cirque du Soleil et l'École nationale du cirque ont contribué à identifier les besoins de formation et à créer le programme. «Le Cirque du Soleil a beaucoup d'exigences en matière de gréage et nous a aidés à stimuler le travail de ce côté. Il nous a aidés à monter la formation, il nous prête des locaux, et plusieurs formateurs travaillent au Cirque du Soleil ou à l'École nationale du cirque», poursuit André Simard. Les professionnels du Centre Bell et du Palais des congrès font aussi partie des collaborateurs qui participent aujourd'hui en tant que formateurs.

Les 750 heures prévues par la formation sont réparties sur 40 semaines, de septembre à juin, surtout les soirs et les fins de semaine, et comprennent un stage de 120 heures. Du côté du contenu, la formation comporte deux aspects essentiels, nous explique André Simard. «Il y a l'aspect théorique, qui concerne la manière de procéder, les lectures de plan et l'information sur l'équipement. On apprend quels sont les différents types de câbles, par exemple, ou comment s'accrocher les crochets.» La formation compte aussi un cours d'introduction aux techniques de la scène, ainsi qu'un «bon rappel en matière de mathématiques, pour tout ce qui touche aux calculs de charge».

### Pratique

L'autre aspect de la formation est d'ordre pratique. «C'est un aspect de la formation qui se rapproche des cours d'escalade: nous utilisons le même type de câbles, mais plus gros. Nous leur montrons comment monter au plafond, comment être suspendu, comment accrocher des câbles. Nous les familiarisons avec l'équipement qu'il faut acheter.»

La formation passe également par un travail pratique en laboratoire, avec du montage d'équipement. En juin, les étudiants participent au spectacle de fin d'année de l'École nationale du cirque et complètent leur formation pratique avec un stage en été au sein de compagnies comme le Cirque du Soleil, l'École nationale de cirque, le cirque Éloïze, les 7 doigts de la main, APL Multimédia, le Palais des congrès, le Festival de jazz, Solothech, ou sur des plateaux de tournage.

Au cœur de la formation, l'accent est mis avant tout sur l'aspect sécuritaire du métier. «La sécurité est très importante, puisque le matériel est installé au-dessus des artistes et

du public.» Les questions de sécurité président également à l'organisation de la formation elle-même: la formation compte une vingtaine d'étudiants, un nombre que le collège ne vise pas à dépasser en raison des exigences en matière d'encadrement.

### Expérience

Pour acquérir la formation, une expérience dans le milieu ou en technique de scène est un atout. «Une formation en gréage peut venir compléter un travail en technique de scène. C'est un bon complément. Ainsi, les étudiants connaissent déjà les termes du milieu et savent comment ça fonctionne», précise André Simard.

Mais, avant tout, l'élément indispensable pour suivre cette formation est une bonne condition physique. «C'est un métier physique, avec des charges à soulever, un travail de terrain. Tous nos étudiants doivent être en bonne forme. Au moment de la sélection d'embauche, nous regardons le profil des candidats: nous faisons des tests pour savoir s'ils n'ont pas le vertige, s'ils aiment bouger. S'ils font de l'escalade, par exemple, c'est un bon atout.»

En lançant la formation, le collège Lionel-Groulx ne s'y est pas trompé: aujourd'hui, le programme accueille sa 3<sup>e</sup> cohorte, et 80 % des diplômés ont trouvé un emploi qui correspond à leur formation. «C'est normal: les besoins dans le milieu, on les sentait», rappelle André Simard.

Et, pour rester à la page des besoins du milieu ou des dernières techniques, la formation s'ouvre aux contacts à l'échelle internationale, notamment la France, pour voir ce qui se fait dans le même domaine, établir des contacts avec des gréeurs d'expérience et échanger des informations.

Collaboratrice du Devoir



Être en bonne condition physique et ne pas avoir le vertige sont des prérequis indispensables pour suivre cette formation.

## FORMATION

Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

# Il y a 800 groupes qui travaillent pour l'intégration et le maintien en emploi

« Pour chaque dollar investi dans notre action, le retour envers la communauté québécoise se chiffre à 3,7 fois sa valeur »

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) fonde son action sur la pleine reconnaissance de l'accès à la formation et du droit au travail, pour tout un chacun. Il y a des milliers de personnes qui gagnent le marché du travail chaque année avec l'appui des quelque 800 groupes qui sont membres de cette association.

RÉGINALD HARVEY

« La Coalition, c'est en fait un réseau de regroupements d'organisations tournées vers le développement de la main-d'œuvre au Québec. Dans nos quatre volets d'action se retrouvent l'insertion et l'intégration en emploi, la défense des droits des clientèles éloignées du marché du travail, la formation et l'éducation; on s'occupe aussi du développement local parce que nos organisations sont ancrées dans leurs communautés et, de ce fait même, travaillent à l'essor de leur environnement: tel est le portrait de la COCDMO qu'esquisse en bref sa directrice, Mylène Leduc.

Elle signale que, dans le but de parler de la formation comme telle, il importe de se tourner vers les quelque 800 membres ou organismes en employabilité qui s'en chargent: «Ceux-ci couvrent tout le territoire québécois et veillent au développement des programmes qui sont adaptés aux personnes qui ont des difficultés d'insertion en emploi.»

Elle ouvre cette parenthèse: «Quand il est question de formation au Québec, on parle de celle en milieu de travail ou qui se donne dans le réseau de l'éducation, mais on traite peu de celle qui est offerte dans le milieu communautaire aux personnes qui sont éloignées du marché de l'emploi.» Il y a les gens sans emploi depuis plus de deux ans, ceux qui éprouvent des problèmes de comportement ou un historique de travail à taux précaires, il y a les personnes handicapées, les immigrants nouvellement arrivés, les jeunes décrocheurs et d'autres encore, qui font tous partie de cette très large palette d'une clientèle diversifiée dont les attentes varient.

**Programmes et maillage avec les employeurs**

Il revient à chacune des orga-

nisations de préparer des formations adéquates qui correspondent aux besoins des gens, mais aussi à ceux des entreprises. Pour illustrer cette façon de procéder, la directrice donne cet exemple: «Le service d'entretien et d'insertion Pro-Prêt situé dans Rosemont-La-Petite-Patrie a formé des personnes immigrantes de deuxième génération qui n'ont pas de qualifications en tant que telles; on a donc créé pour celles-ci un programme adapté de préposées à titre de femmes de chambre dans les grands hôtels montréalais, en privilégiant une approche globale de formation.»

Elle laisse voir l'autre facette de cette démarche pédagogique: «On s'est assuré que ce programme-là réponde aux attentes du marché du travail, en l'occurrence le milieu hôtelier, qui a de la difficulté à recruter des femmes de chambre. À ce moment, on a réussi un bon mariage entre un besoin de ce marché et une clientèle qui n'aurait peut-être pas eu accès à de la formation appropriée dans le secteur formel de l'éducation. On regarde dans le milieu de travail quelles sont les compétences requises et on s'arrime avec cette réalité pour donner une formation qui lui correspond.»

**Partenariats**

Dans certains cas, il y a des partenaires qui sont appelés en renfort pour offrir le programme requis: «Mais les organismes sont souvent en mesure de le faire eux-mêmes et ils possèdent des formateurs à l'interne. Dans le cas d'une entreprise d'insertion dans la restauration, on a des experts du métier à l'intérieur de celle-ci qui sont tout à fait capables de former la clientèle pour répondre aux exigences de l'emploi en matière de compétences requises par l'employeur.»

Dans la très grande majorité des cas, les entreprises colla-



LACAR JACKSON REUTERS

En matière de formation de la main-d'œuvre, le milieu communautaire s'occupe d'abord des gens sans emploi depuis plus de deux ans, des personnes handicapées, des immigrants nouvellement arrivés, des jeunes décrocheurs et d'autres encore.

borent avec les quelque 800 groupes en cause, comme le rapporte Mylène Leduc: «Ceux-ci sont ancrés dans leur environnement et ils travaillent en partenariat avec les employeurs qu'ils vont rencontrer. Ils apportent un soutien et un accompagnement non seulement aux individus, mais également à ceux qui peuvent parfois rencontrer des difficultés faciles à contourner avec certains types de clientèles; il suffit de leur donner un petit coup de pouce pour abattre les obstacles.» Encore là, elle y va d'un exemple: «Quand un employeur embauche une personne

immigrante et que se pose une problématique de code culturel sans qu'il sache comment la gérer, il est plus facile de se tourner vers un organisme d'expérience qui connaît la solution.»

**Fonctionnement et attentes**

Emploi-Québec fournit aux organismes les subventions nécessaires à la bonne marche des activités et la Coalition travaille en étroite partenariat avec cette ressource gouvernementale: «On intervient en complémentarité et on ne donne pas les mêmes services, puisque, de notre côté, on s'affaire avec des

clientèles qui sont vraiment plus éloignées du secteur de l'emploi, qui se trouvent plus en marge et en situation d'exclusion.»

Les organisations seraient en mesure d'en faire encore davantage si elles disposaient de plus d'argent, ce dont est consciente Mylène Leduc, qui pose quand même ce regard plutôt satisfait sur ce qui s'accomplit à l'heure actuelle: «Présentement, on connaît le contexte de réduction des dépenses publiques et cela nous touche également, mais nos membres obtiennent tout de même des taux de placement qui sont en moyenne de 75 %, ce qui montre que ça fonctionne très bien.»

Elle cite une autre donnée plutôt révélatrice des succès connus: «On évalue que, pour chaque dollar investi dans notre action, le retour envers la communauté québécoise se chiffre à 3,7 fois sa valeur. C'est donc un investissement pour le gouvernement de verser de l'argent aux organismes en employabilité et aux personnes sans emploi; une fois qu'elles sont sorties de l'aide sociale et qu'elles se mettent à contribuer à l'économie québécoise, on voit que c'est finalement payant pour cette dernière.»

Collaborateur du Devoir

## OPTEZ POUR L'EXCELLENCE EN GOUVERNANCE

### ➤ DEVENEZ ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS CERTIFIÉ (ASC)

Seul programme de certification universitaire en gouvernance | Reconnu par huit ordres et organismes professionnels | Formation de haut niveau menant à la désignation ASC | Cheminement flexible | Équivalence au niveau national | Réservé aux administrateurs et hauts dirigeants

#### Prochaines formations

Québec 2, 3, 4 février 2012 | Montréal 29, 30, 31 mars 2012

#### Renseignements et inscription

418 656-2630 | [www.cas.ulaval.ca](http://www.cas.ulaval.ca)



COLLÈGE DES ADMINISTRATEURS DE SOCIÉTÉS

### ➤ CLIQUEZ SUR UN ADMINISTRATEUR DE CHOIX

Consultez la Banque des ASC

La référence pour le recrutement d'ASC | 427 profils de compétences | Une variété d'expertises et de secteurs d'intervention | Recherche facile selon plusieurs critères

[www.BanqueAdministrateurs.com](http://www.BanqueAdministrateurs.com)

## FORMATION

## La formation continue au cégep

« On confond souvent formation continue et formation des adultes »

Il y a belle lurette que les cégeps font de la formation continue. Leur point de rencontre est la Commission des affaires de la formation continue de la Fédération des cégeps. Entrevue avec la nouvelle présidente de cette commission, Éléna Galarneau, aussi directrice du Service de formation continue au collège de Maisonneuve.

PIERRE VALLÉE

« Le rôle de la commission est un de concertation et de collaboration entre les 48 cégeps du réseau. Cela nous permet aussi de travailler ensemble sur les dossiers communs, explique Éléna Galarneau, présidente de la Commission des affaires de la formation continue. On confond souvent formation continue et formation des adultes. C'est pourquoi nous avons opté pour une définition plutôt large de la formation continue, qui est, pour nous, toute formation andragogique, c'est-à-dire toute formation s'adressant à des adultes. »

De plus, la formation continue au cégep répond à différents besoins. « La formation continue au cégep doit être en mesure de répondre à des besoins provinciaux comme à des besoins régionaux et locaux. Par exemple, le DEC intensif en sciences infirmières répond

à un besoin provincial, et donc plusieurs cégeps l'offrent. Par contre, une formation en foresterie sera offerte uniquement par les cégeps situés en région forestière. »

La formation continue collégiale cherche aussi à répondre à des besoins spécifiques ainsi qu'à ceux du marché du travail. « On vient de développer une formation en stratégie d'intervention en développement du langage. Cette formation s'adresse à des techniciens en éducation, à des infirmières, bref, à ceux qui travaillent auprès des enfants. Cette formation leur permet de mettre en application le plan d'intervention de l'orthophoniste. Et, comme il y a une pénurie d'orthophonistes, cette formation leur permet de soutenir l'orthophoniste et ainsi d'alléger sa tâche. On a aussi mis en place une formation en gestion de sécurité, en réponse à une demande faite par les entreprises de ce secteur qui déploieraient le manque de formation

des superviseurs d'équipe de sécurité. »

## Une offre variée

Avec un mandat aussi large, on ne s'étonnera pas que la formation continue au collégial prenne plusieurs formes: diplôme d'études collégiales (DEC) intensif ou non, attestation d'études collégiales (AEC), ainsi que des formations plus brèves et plus pointues, tels les ateliers. « Par exemple, ici au collège de Maisonneuve, nous offrons chaque année près de 200 ateliers en informatique et en multimédia qui s'adressent à des personnes qui sont déjà sur le marché du travail. »

S'il y a une demande pour les DEC intensifs, c'est-à-dire un DEC où l'étudiant n'a pas à suivre les cours généraux, c'est surtout du côté des AEC que se développe la formation continue collégiale. Les AEC se multiplient et touchent tous les secteurs d'activité, de l'imobilier à la cueillette de champignons forestiers en passant par la maintenance d'éoliennes.

« Les AEC sont des formations qui vont de 400 heures à 1800 heures et qui sont données à temps plein le jour. La plupart des adultes qui suivent

ces formations reçoivent des prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale, par suite de la perte de leur emploi, et visent la réinsertion au marché du travail. »

## La présence des immigrants

Parmi les adultes qui s'inscrivent à la formation continue collégiale, on retrouve maintenant un bon nombre de personnes immigrantes. « Dans la grande région de Montréal, les immigrants représentent 83 % des personnes inscrites à l'AEC et au DEC intensif. Et ce sont, dans la plupart des cas, des personnes fortement scolarisées. Par exemple, un comptable maghrébin formé à l'université s'inscrit à un DEC intensif en comptabilité et gestion. Cela lui permet de se familiariser avec les normes comptables québécoises, ce qui lui permet ensuite de mieux s'intégrer au marché du travail. »

Mais, selon Mme Galarneau, les bénéficiaires dépassent la seule intégration au marché du travail. « Il y a d'abord l'amélioration du français, car tous ces étudiants doivent réussir l'épreuve uniforme de français. Mais c'est aussi une excellente occasion de se faire un réseau de contacts. Et, comme il y a des stages en en-



Éléna Galarneau, présidente de la Commission des affaires de la formation continue

treprise, la personne immigrante se familiarise aussi avec les façons de faire du milieu du travail au Québec. Il ne faut pas négliger aussi l'intégration culturelle. Un étudiant immigrant m'a déjà raconté qu'il n'avait aucune idée de ce qu'il allait faire au 5 à 7 où il était invité. D'ailleurs, en premier, il s'est demandé ce qu'on pouvait bien faire si tôt le matin. »

## Service aux entreprises

La formation continue collégiale inclut aussi la formation aux entreprises. « Nous don-

nons des formations sur mesure pour les entreprises et des formations en entreprise. Ces formations s'adressent à des gens qui ont un emploi et elles prennent souvent la forme d'ateliers, dont la durée varie de 7 à 30 heures. »

Malheureusement, selon Éléna Galarneau, cet aspect de la formation continue collégiale demeure trop méconnu. « Les employeurs et les entreprises qui ont eu recours à nos services sont toujours très satisfaits. Le problème, c'est que trop d'entreprises ignorent que les collèges offrent ce type de formation. C'est pourquoi les cégeps se sont réunis avec les commissions scolaires et, de concert avec le ministère de l'Éducation, nous avons mis en place la Réseau national des services aux entreprises du Québec. Le but de cette association est de nous assurer que nos actions soient concertées et complémentaires et de représenter le réseau public auprès des entreprises. Il n'y a aucune raison pour laquelle les entreprises devraient faire appel au secteur privé pour leurs besoins en formation quand le réseau public possède toute l'expertise nécessaire. »

Collaborateur du Devoir

Université Laval

## Dans l'action!

« La formation continue est incontournable pour les entreprises et les individus »

La formation continue est inscrite au cœur des priorités de l'Université Laval. Ce volet de l'enseignement de la première université francophone des Amériques s'adapte aux différentes clientèles, et ce, dans une douzaine de régions administratives. Rencontre avec Guy Mineau, directeur général de la Direction générale de la formation continue (DGFC) de l'Université Laval.

THIERRY HAROUN

Les affaires se portent plutôt bien sur le plan de la formation continue, constate Guy Mineau. « On est en pleine croissance. L'une des raisons qui expliquent cela, c'est que nous offrons des programmes qui sont axés sur le développement des gestionnaires de personnes. Ces programmes sont appelés Gestion des organisations. Nous en avons au premier et au deuxième cycles. On constate, par les gens du milieu, qu'il y a un réel besoin pour ce type de formation. Les gens ont besoin de rehausser leurs compétences, ce qui leur permet de gravir les échelons dans leur entreprise respective. L'autre point à considérer, c'est que les gens occupent de plus en plus de postes dits « élevés » sur le marché du travail, en raison du départ à la retraite des baby-boomers. »

## Offre éclatée

Guy Mineau rappelle plus lar-

gement que l'offre de la formation continue à l'Université Laval « est éclatée ». En fait, la DGFC est la structure qui accompagne les 16 facultés dans l'offre de ce service, en plus d'en proposer elle-même. L'offre des facultés est vaste, en effet. Un bref survol fait par Le Devoir le démontre.

À titre d'exemple, la Faculté d'aménagement, architecture et arts visuels offre les programmes appelés Développement culturel local et régional ou encore Édition de livres d'artistes. À la Faculté de droit, un étudiant pourrait s'intéresser au droit de l'entreprise et au droit international et transnational. À la Faculté des lettres, il est question d'études anciennes (études grecques et études latines). À la Faculté de médecine, on parle d'études sur la toxicomanie et d'études sur les abus sexuels; sans parler de la Faculté de musique (culture musicale), de la Facul-



Guy Mineau, directeur général de la Direction générale de la formation continue de l'Université Laval

té de pharmacie (développement de produits pharmaceutiques) et de la Faculté de théologie (accompagnement spirituel, études bibliques et histoire du christianisme).

## Se démarquer

Guy Mineau tient aussi à souligner que l'Université Laval se démarque nettement de la concurrence sur le plan de la formation, et ce, à plusieurs égards. « On est à l'avant-garde, en cela que nos étudiants ap-

prennent dans l'action, dans leur milieu de travail. Si, par exemple, quelqu'un a un emploi dans telle ou telle entreprise et qu'il désire profiter de l'une de nos formations, nous allons donc lui donner des travaux à faire dans son milieu. On se distingue aussi par nos formules originales, particulièrement en matière de déploiement de nos programmes. Nous dispensons beaucoup de formations condensées. Cela se traduit par des cours qui, sur le plan de la présence, seront dispensés trois fois pendant deux jours et qui sont espacés de quatre à cinq semaines. Naturellement, il y aura du travail à faire en dehors de ces journées. »

La flexibilité est aussi à l'ordre du jour, note encore M. Mineau. « Nous sommes extrêmement flexibles. À un point tel que, maintenant, nous avons un projet-pilote qui propose des

formules hybrides, c'est-à-dire des cours qui se donnent en bloc de trois fois pendant un jour, en ce qui concerne les cours de trois crédits, et assortis d'activités qui se font de façon autonome et à distance. »

## Hors campus

Les cours de formation continue se donnent bien sûr au campus de l'université, en entreprise mais aussi à l'extérieur de la région de Québec, et ce, dans onze autres régions, soit à Montréal, en Outaouais, dans les Laurentides, à Laval, dans Chaudière-Appalaches, au Bas-Saint-Laurent, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, dans Lanaudière, en Montérégie, en Mauricie et sur la Côte-Nord.

« En fait, précise Guy Mineau, on répond à un besoin qui est exprimé sur le terrain. Les programmes peuvent en effet avoir une teinte ré-

gionale, et, dans chaque région, on s'informe de son créneau d'excellence respectif. Nous sommes par ailleurs en pourparlers avec les acteurs de la Côte-Nord. Notre offre de programmes aura donc une couleur propre à cette région et les programmes qu'on va délocaliser sur la Côte-Nord seront davantage en lien avec les enjeux de la main-d'œuvre. »

Si le secteur de la formation continue se « porte très bien », note M. Mineau, il n'en demeure pas moins qu'il ne faut rien tenir pour acquis. « Il faut continuer à faire la promotion de la formation continue. Ce n'est pas acquis. Il reste de la démystification à faire. Mais, une chose est certaine, la formation continue est incontournable pour les entreprises et les individus sur le plan de leur carrière. »

Collaborateur du Devoir

**UM**  
de  
Faculté de l'éducation permanente

Intervention auprès des jeunes  
Santé et sécurité du travail Relations industrielles  
Gestion appliquée à la police et à la sécurité

Relations publiques Coopération internationale  
Communication appliquée Gérontologie Publicité

Droit CERTIFICATS Victimologie  
Rédaction Traduction  
Criminologie Français langue seconde

Études individualisées Gestion des services de santé et des services sociaux

Toxicomanies Journalisme Santé mentale  
Intervention en déficience intellectuelle

Petite enfance et famille Santé communautaire  
Gestion philanthropique

ADMISSION HIVER 2012  
514 343.6090 www.fep.umontreal.ca

Université de Montréal

**Relations industrielles**

Presses de l'Université Laval

**COLETTE BERNIER**

Un livre indispensable pour qui veut comprendre les transformations en matière de politiques de l'emploi

211 pages • 24,95 \$

Sous la direction de COLETTE BERNIER, LAURIER CARON, NORMAND PÉPIN, MICHEL RACINE

Comprendre les changements actuels dans la relation entre la formation et l'emploi

228 pages • 27,95 \$

Abonnez-vous à INFO-PUL  
www.pulaval.com

## FORMATION

Cégep de Sherbrooke

## La géothermie, c'est rentable!

« Nous sommes le seul cégep au Québec autorisé par la Coalition canadienne de l'énergie géothermique à donner cette formation »

La géothermie gagne en popularité. Non seulement utilise-t-on de plus en plus souvent ce mode de chauffage et de climatisation dans les grands bâtiments, commerciaux comme résidentiels, mais, aujourd'hui, même les propriétaires ou futurs propriétaires d'une maison unifamiliale s'y intéressent. Le cégep de Sherbrooke y a lui aussi trouvé des avantages: pourquoi ne pas alors instaurer un cours inscrit en formation continue?

PIERRE VALLÉE

Il y avait une bonne raison, pour le Centre de la formation continue du cégep de Sherbrooke, de mettre en place une formation en géothermie. Cette formation sera offerte dans le cadre d'une entente avec le Réseau d'éducation et de formation de la Coalition canadienne de l'énergie géothermique (CCEG).

« C'est une formation qui a été développée et qui est gérée par la CCEG, explique Michel Olney, directeur du Centre de la formation continue du cégep de Sherbrooke. Le cégep agit ici comme un prestataire de services. D'ailleurs, nous sommes le seul cégep au Québec autorisé par la CCEG à donner cette formation. »

Fondée en 2003, la CCEG a pour mission de favoriser la croissance de la géothermie au Canada. « La CCEG a aussi uniformisé les techniques et elle a établi des normes. Elle veut aussi uniformiser la formation. Elle vise à accréditer les individus et les entreprises qui œuvrent en géothermie. » Cette accréditation permettra ensuite de certifier les ouvrages réalisés et d'en assurer la qualité, ce qui renforcera la confiance du grand public dans cette source d'énergie.

## Formation offerte

La CCEG a développé une série de formations couvrant

l'ensemble des questions relatives à la géothermie. Le cégep de Sherbrooke a été autorisé à en donner deux: la formation portant sur l'installation de systèmes géothermiques et la formation portant sur la conception de systèmes géothermiques pour les petits bâtiments. « La première formation permettra à ceux qui la suivent d'apprendre comment installer un système géothermique, peu importe lequel. La deuxième formation porte plutôt sur la conception de systèmes géothermiques pour petits bâtiments, et, par "petits bâtiments", on entend généralement une maison ou une petite résidence. Celui qui suit cette formation sera en mesure de concevoir le type de système géothermique qui convient à la résidence en question. »

Ces deux formations s'adressent évidemment à tous ceux qui sont intéressés par la géothermie. « Il y a d'abord tous ceux qui, de par leur métier, pourraient être intéressés par la géothermie. Je pense ici aux plombiers, aux électriciens, aux foreurs, aux frigoristes, etc. Il y a ensuite les ingénieurs et les architectes, les propriétaires d'entreprise de construction qui pourraient tirer aussi profit de cette formation. » S'ajoutent à ces derniers tous ceux qui présentent travaillent en géothermie et qui voudraient suivre cette formation afin d'obtenir l'accréditation de la



Foreuse servant à installer un système de chauffage géothermique dans une résidence

SOURCE GEOTHERMIX

CCÉG, pour ensuite certifier leurs travaux selon les normes de la CCEG.

## Contenus de la formation

Chacune de ces deux formations sera donnée sur une période de trois jours à temps plein. « Deux de ces trois jours sont plus théoriques, et on se penche alors sur les principes fondamentaux de la géothermie. Le troisième jour se passe en atelier et se veut plus pratique, puisqu'il se penchera sur le fonctionnement des systèmes géothermiques. Ici, au cégep de

Sherbrooke, nous avons fait une entente avec un frigoriste de la région qui installe déjà des systèmes géothermiques selon les normes de la CCEG, et c'est dans son atelier qu'aura lieu la journée de formation pratique. Chaque formation se termine par un examen, dont la réussite est obligatoire pour obtenir l'accréditation de la CCEG. »

Un bref coup d'œil sur le contenu de ces formations suffit pour comprendre qu'on abordera l'ensemble des questions concernant la géothermie. Par exemple, la formation portant sur l'installation

des systèmes géothermiques est divisée en huit blocs: l'introduction à la géothermie et aux principes scientifiques qui la fondent, l'évaluation du site et du bâtiment, la sélection des thermopompes, la classification des caractéristiques des sols et des formations rocheuses, la configuration de l'échangeur de chaleur, les systèmes de distribution, les opérations post-installation, tels la mise en service et le dépannage, et finalement les aspects économiques et les avantages de la technologie géothermique.

## Dès 2012

Le Centre de la formation continue du cégep de Sherbrooke entend lancer ces formations en géothermie dès le début de l'année prochaine. « Nous sommes un peu en retard sur notre objectif, qui était d'offrir ces deux formations dès cet automne. Mais nous prévoyons maintenant être en mesure d'offrir la première formation, soit celle portant sur l'installation des systèmes géothermiques, autour de la troisième semaine de janvier. On devrait ensuite être en mesure de lancer la seconde formation, soit celle portant sur la conception de systèmes géothermiques pour les petits bâtiments, un mois plus tard. »

On s'attend à offrir ces deux formations à des cohortes d'environ une douzaine de participants. « Notre objectif est évidemment de donner ces formations de façon régulière et donc de les répéter tout au long de l'année autant de fois qu'il le faudra et tant qu'il y aura suffisamment de participants intéressés à les suivre. »

Ce qui devrait se produire, selon ce qu'en juge Michel Olney, car même s'il y a eu peu de publicité faite autour de ces formations en géothermie et que le lancement des formations a été retardé, le Centre de la formation continue reçoit déjà de nombreuses demandes de renseignements. « Nous recevons de nombreux appels, et pas seulement de la région de Sherbrooke. Nous avons des gens de Trois-Rivières et même de la Côte-Nord qui sont intéressés à venir à Sherbrooke pour suivre ces formations. Il y a un réel engouement pour la géothermie au Québec. »

Collaborateur du Devoir

Collège de Bois-de-Boulogne

## Rentable, le développement durable

Bois-de-Boulogne se distingue en « Formation professionnelle et technique »

Le collège de Bois-de-Boulogne et l'entreprise Olymel, société en commandite de la Coopérative fédérée du Québec, ont récemment été les lauréats du prix Mercure dans la catégorie « Formation professionnelle et technique », dans le cadre d'un concours en éducation présenté sous l'égide de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Cet établissement collégial dessert les entreprises de toutes tailles d'ici et d'ailleurs depuis 40 ans.

RÉGINALD HARVEY

Avant de décrire le long et le large du projet qui a valu un Mercure au collège de Bois-de-Boulogne, sa directrice de la formation continue et des services aux entreprises, Carole

Gaudin, livre une vue d'ensemble de ses activités dans le milieu des affaires: « Notre rôle, c'est d'offrir des formations sur mesure aux entreprises de tout le Québec. Je dirais qu'on intervient à l'échelle nationale parce qu'on ne cible pas seulement la

région de Montréal, mais l'ensemble du Québec, et même que, depuis quelques années, on travaille avec les communautés autochtones du Grand Nord, chez les Inuits et les Cris; l'an dernier, on a dispensé des programmes en Californie et on se tourne également vers le Nouveau-Brunswick et quelque peu du côté de l'Ontario. »

Elle fournit des explications sur le rayonnement obtenu par le collège: « C'est la qualité de nos interventions pédagogiques dans un créneau qui nous est assez unique. On travaille principalement sur le plan des activités de formation en gestion des ressources humaines, qui s'adressent à des gestionnaires qu'on peut appeler de premier et de deuxième niveaux. On applique une approche vraiment andragogique où on s'adresse directement aux adultes dans les lieux de travail; on privilégie ainsi une formation pratique plutôt que théorique. »

Des comédiens professionnels sont appelés en renfort pour réaliser des mises en situation se rapprochant le plus possible de la réalité des milieux de travail: « On se déplace, on se rend dans les entreprises et on livre notre enseignement aux heures qui leur conviennent. De plus, notre spécificité repose sur le fait que, au cours des dernières années, on a développé des programmes complets qui nous servent à transmettre nos acquis de façon assez complète aux mêmes endroits pendant plusieurs années, ce qui ne nous empêche pas de donner de la formation ponctuelle à droite et à gauche. » Elle fournit deux exemples révélateurs: « On est à la SAQ depuis plus de 20 ans et il en va de même de notre partenariat avec la Coop fédérée. »

## Un partenariat indispensable

Alain Legault, conseiller pédagogique aux entreprises, a pi-

loté pour le collège le projet conjoint avec Olymel, duquel a résulté l'application du programme Everest couronné du prix Mercure: « Il relève vraiment d'une formation sur mesure. En fait, il émane de l'origine d'une idée de la compagnie Olymel, qui s'est demandé quelles seraient les compétences requises pour qu'un superviseur puisse bien faire son travail. Elle nous a consultés à ce sujet et on a réalisé une analyse croisée pour combiner compétences et techniques de savoir-faire qui devaient entrer en ligne de compte pour bâtir un programme adéquat. Finalement, on a élaboré un plan de formation pour les superviseurs de première ligne s'étendant sur 22 journées de formation et sur un total de 154 heures; il s'échelonne sur deux ans et comprend quatre paliers d'acclimatation, d'où le terme relié à l'escalade, Everest, dont il a été baptisé. »

Il serait impensable et impossible d'élaborer un tel ensemble pédagogique sans la participation étroite de l'entrepreneur: « C'est pour cette raison qu'on obtient de bons résultats, lance Mme Gaudin. Et M. Legault de poursuivre: « On a un comité qui se rend dans l'entreprise pour faire de l'écoute et se livrer à des observations sur place en demandant aux gens de se livrer à des mises en situation de ce qui se passe chez eux; dans ce but, on utilise les services de comédiens, comme on le mentionnait précédemment. » Bois-de-Boulogne personnalise chacune de ses interventions en recourant à une démarche de cas par cas.

Il revient à l'expérience Olymel: « Quand on a monté ces journées de formation pour cette compagnie, il y avait de son côté un comité de consultation qui était composé de membres de la direction à divers paliers et aussi des participants et superviseurs; on pouvait s'assurer qu'on n'était pas dans le champ avec ce qu'on



DAVE KAUP REUTERS

Le collège de Bois-de-Boulogne offre des formations sur mesure aux entreprises de tout le Québec.

disait et que nos propos correspondaient vraiment avec leurs expériences vécues. On a développé cette formation grâce à leur écoute et c'est pourquoi on peut prendre la parole et leur dire dès le premier cours: voici qui vous êtes, voici vos valeurs, voici votre mission et voici d'où on part pour monter jusqu'au sommet de l'Everest. »

## Le bilan et le suivi des services

Il y a environ 125 personnes qui, sur une base volontaire, suivent le programme depuis environ un an. Alain Legault mesure les résultats obtenus: « L'aspect pratico-pratique fait en sorte que dès le lendemain d'une formation on peut appliquer ce qu'on a appris la veille. Il y a des retombées immédiates d'ordre direct et indirect qui font en sorte que le programme est très apprécié. »

Forte des succès rempor-

tés, Carole Gaudin se penche vers l'avenir: « Actuellement, ce qui est clair et net, c'est qu'on développe des activités de reconnaissance des acquis et des compétences en entreprise. On est en train de se doter d'un plan d'affaires en tenant compte qu'on travaille beaucoup en gestion des ressources humaines, dans le secteur de la santé et dans celui des approvisionnement, de même qu'on intervient de plus dans l'informatique et dans les communications, avec le volet des réseaux sociaux, qui est le tout dernier-né. Pour l'heure, nous sommes en pleine expansion et en recrutement; il y aura dans les prochaines semaines un coordonnateur des services aux entreprises qui se joindra à notre équipe. On veut exploiter davantage et différencier l'offre envers la clientèle. »

Collaborateur du Devoir

Développer sans exclusion  
**COCDMO**

Les organismes communautaires dédiés au développement de la main-d'œuvre offrent des formations adaptées aux besoins des personnes qui doivent relever des défis particuliers.

Parce que ces personnes ont tout un potentiel à offrir aux entreprises et que le Québec doit miser sur la qualité et la diversité de sa main-d'œuvre pour bâtir la société de demain.

Parce qu'investir dans des mesures de formation, d'insertion et de maintien en emploi a toujours été un choix gagnant.

Tous et toutes (jeunes décrocheurs, adultes sans emploi, personnes immigrantes, personnes handicapées, etc.) doivent avoir accès équitablement à une formation, peu importe leur parcours et les obstacles rencontrés.

www.cocdmocq.ca



## FORMATION

À l'Université Laval

# Le Collège des administrateurs de société s'inscrit à l'enseignement de l'éthique et de la bonne gouvernance

« C'est une formation continue de niveau universitaire »

Le Collège des administrateurs de société (CAS) offre aux administrateurs de société une formation unique, de haute tenue et axée sur les meilleures pratiques de gouvernance. Survol de cet établissement scolaire en compagnie de son grand patron, Bruno Déry.

THIERRY HAROUN

En 2005, l'Université Laval, le ministère du Conseil exécutif, l'Autorité des marchés financiers et la Caisse de dépôt et placement du Québec mettent sur pied le Collège des administrateurs de société (CAS). Pourquoi? «Vous savez, il y a différentes raisons qui ont motivé cette décision», note Bruno Déry,

président et chef de la direction du CAS. Il faut se rappeler que, au tournant des années 2000, il y a eu plusieurs scandales financiers; pensons à ceux qui ont touché Enron et World Com, on parlait alors de délits d'initiés et de malversations. Dans ce contexte, plusieurs grandes sociétés québécoises ainsi que le gouvernement du Québec ont commencé à réfléchir à l'importance des rôles et

des responsabilités [d'un conseil d'administration].»

À cette réflexion s'est ajoutée, poursuit M. Déry, une autre donne qui, avec le temps, a mené à la création du CAS. «Il y a une dizaine d'années, les conseils d'administration étaient souvent composés d'avocats et de comptables, ce qui est bien d'ailleurs. Mais avec le temps, et on le voit davantage aujourd'hui, la fonction d'administrateur s'est beaucoup complexifiée. Cela a conduit à avoir des gens au sein d'un conseil d'administration qui doivent aussi se préoccuper de techniques de l'information, de ressources humaines, de gestion des risques,

d'éthique et ainsi de suite. Donc, c'est tout cela qui a mené en quelque sorte à mettre sur pied notre collège, qui se porte d'ailleurs très bien.»

## Mise sur pied

Ainsi, depuis sa création en mars 2005, le CAS a admis plus de 800 administrateurs dans ses différentes formations et plus de 125 intervenants-formateurs sont actifs et agissent à titre d'experts au collège dans le cadre des différentes formations offertes. La formation phare du collège est la Certification en gouvernance de société, qui mène à la désignation ASC (administrateur de société certifié), laquelle est attestée par l'Université Laval.

Cette formation comprend cinq modules d'une durée de trois jours chacun et son cheminement peut varier entre douze et dix-huit mois. Certains l'ont déjà faite en six mois, précise Bruno Déry. Les modules sont les suivants: les rôles et les responsabilités des administrateurs, la stratégie et la gestion des risques, les aspects financiers, le contrôle et l'audit, le leadership, les communications et les ressources humaines et, enfin, la simulation d'un conseil d'administration et de ses comités.

## Des formations intensives

Les formations ont lieu les jeudis, vendredis et samedis dans les locaux du collège, situés à Montréal et à Québec. «C'est une formation continue de niveau universitaire, rappelle Bruno Déry.



SOURCE CAS  
Bruno Déry, président et chef de la direction du CAS

C'est une formule qui est par ailleurs intensive et que l'on pourrait qualifier de formation en "résidence". En cela que ça inclut les déjeuners, les dîners et les soupers. Je peux vous assurer que les étudiants chez nous sont concentrés sur le contenu, la formation et les échanges avec les autres. Et au sortir de la formation, les réactions sont très positives. Ils nous disent qu'à la suite de leur formation, ils se sentent davantage en confiance, qu'ils posent plus de questions et osent remettre en question certaines pratiques, ce qui est très bien au fond. La formation qu'ils ont reçue chez nous leur permet d'optimiser leur façon de travailler et, au final, tout le monde y gagne!»

## Des chiffres

À ce jour, 427 personnes ont bénéficié de la certification

ASC. La moyenne d'âge des femmes est de 55 ans pour les hommes. De plus, 62 % des ASC sont des hommes et 38 % sont des femmes. On soulignera également que près de 900 organisations bénéficient de l'expertise d'un ASC pour leur conseil d'administration (39 % sont des organismes à but non lucratif ou des organismes associatifs, 26 % sont des sociétés privées ou cotées en Bourse, 21 % sont des sociétés d'État ou organismes gouvernementaux, 11 % sont des sociétés parapubliques et 3 % sont des comités de retraite ou d'examen indépendant). Et en février prochain, la certification universitaire sera dispensée à la 28<sup>e</sup> cohorte.


À cette certification s'ajoutent quatre autres formations ponctuelles de deux jours qui sont offertes en cours d'année par le CAS, soit Gouvernance des PME (une nouveauté cette année), Gouvernance des services financiers, Gouvernance municipale et Régime de retraite. Toutes les formations sont reconnues par le Barreau du Québec et plusieurs ordres professionnels, tels l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, l'Ordre des comptables agréés du Québec, l'Ordre des comptables généraux accrédités du Québec, l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec.

Collaborateur du Devoir



Étudiants sur le campus de l'Université Laval, à Québec

SOURCE UL



**Cégep Marie-Victorin**  
Savoir inventer demain  
Formation continue et Services aux entreprises

Un monde de possibilités

## COURS À LA CARTE


HORS PROGRAMME - CRÉDITÉS - SOIRS ET FINS DE SEMAINE

**POUR SEULEMENT 2\$ DE L'HEURE\***

SESSION HIVER 2012

<p><b>PAVILLON BÉLANGER</b> 767, rue Bélanger, Mtl • Métro Jean-Talou</p> <p><b>SECTEUR BUREAUTIQUE</b></p> <p>Environnement bureautique .....45 h</p> <p>Exploitation d'un chiffrier I .....60 h (EXCEL I)</p> <p>Exploitation d'un chiffrier II .....60 h (EXCEL II)</p> <p>Exploitation d'outils bureautiques ....60 h (POWER POINT, INTERNET et PUBLISHER)</p> <p><b>SECTEUR COMPTABILITÉ ET GESTION</b></p> <p>Comptabilité I .....60 h</p> <p>Comptabilité II .....60 h</p> <p>Comptabilité informatisée .....60 h (SIMPLE COMPTABLE et ACOMBA)</p> <p><b>SECTEUR LANGUES</b></p> <p>Français correctif des affaires .....45 h</p> <p>Communication orale en anglais ...75 h</p>	<p><b>PAVILLON CENTRAL</b> 7000, rue Marie-Victorin, Mtl</p> <p><b>SECTEUR BUREAUTIQUE</b></p> <p>Traitement de texte I .....60 h (WORD 2007)</p> <p>Traitement de texte II .....45 h (WORD 2007)</p> <p><b>PAVILLON NAMUR</b> 5010, rue Paré, Mtl • Métro Namur</p> <p><b>SECTEUR COMPTABILITÉ ET GESTION</b></p> <p>Comptabilité I .....60 h</p> <p>Comptabilité II .....60 h</p> <p>Accounting I .....60 h</p> <p>Comptabilité informatisée .....60 h (SIMPLE COMPTABLE et ACOMBA)</p> <p>Computerized Accounting .....60 h (SIMPLY ACCOUNTING and ACOMBA)</p> <p><b>SECTEUR LANGUES</b></p> <p>Anglais des affaires I .....45 h</p> <p>Anglais langue comptable .....45 h</p> <p><b>SECTEUR BUREAUTIQUE</b></p> <p>Environnement bureautique .....45 h</p> <p>Traitement de texte I .....60 h (WORD 2007)</p> <p>Exploitation d'un chiffrier .....75 h (EXCEL 2007)</p>
--	---

\* Coût: 2,00\$ / heure + 11,00\$ Matériel en sus. Des frais de 30,00\$ s'ajoutent lors de l'ouverture de dossier.



**INSCRIVEZ-VOUS DÈS AUJOURD'HUI**

514 325-0150, poste 2724

www.collegemv.qc.ca/fc



**CAMPUS SUR MESURE**

DGFC

Unité tactique de formation continue

# GAGNEZ EN PROFONDEUR

Découvrez les programmes de formation continue DGFC : de puissants facteurs d'épanouissement personnel qui vous assurent une revalorisation et un enrichissement de vos compétences et connaissances.

**INSCRIPTION + INFORMATION**  
1 855 656.3202  
dgfc.ulaval.ca



**UNIVERSITÉ LAVAL**  
Direction générale de la formation continue

## FORMATION

Dans les villages inuits du Nunavik

# Le collège Marie-Victorin offre depuis 20 ans le programme Exploration et intégration-Inuit

« La théorie est appliquée selon les réalités vécues par les Inuits »

Le secteur de la formation continue du collège Marie-Victorin, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, offre depuis deux ans une formation professionnelle au Nunavik. Il s'agit d'un programme de formation en intervention psychosociale s'adressant aux Inuits qui assistent les travailleurs sociaux en exercice au Nunavik.

PIERRE VALLÉE

« Nous avons eu vent que le ministère cherchait à offrir une formation en intervention psychosociale et nous avons donc offert notre expertise, qui a été retenue », explique Jean-François Bellemare, coordonnateur de la formation continue au collège Marie-Victorin. Cela peut surprendre quiconque ne sait pas que le collège Marie-Victorin a une longue expertise en ce qui concerne l'enseignement et la formation auprès de la population inuite. « C'est en 1991 que le collège Marie-Victorin, en collaboration avec la Commission scolaire Kativik, a mis en place son programme Exploration et intégration-Inuit, qui permet d'accueillir, ici à Marie-Victorin, les Inuits intéressés par les études supérieures. Il s'agit d'un programme spécifiquement adapté aux Inuits. »

Ce programme, qui a depuis reçu l'aval du ministère de l'Éducation, combine sur une période de deux ans des cours de français, d'inuktitut, de culture inuite ainsi que quelques cours complémentaires. « Ce programme est conçu pour permettre aux étudiants inuits de s'intégrer graduellement à un programme

d'enseignement collégial du secteur régulier. »

## Intervention psychosociale

Le programme de formation en intervention psychosociale se donne sur les lieux, c'est-à-dire dans les villages inuits du Nunavik, et s'adresse aux Inuits qui sont à l'emploi de la Régie régionale de la santé et des services sociaux Nunavik en tant qu'assistants aux travailleurs sociaux. « On compte au Nunavik une trentaine de travailleurs sociaux blancs, qui sont épaulés par au moins deux assistants inuits », explique Michel Primeau, conseiller pédagogique pour le programme de formation. Non seulement ces assistants facilitent la communication avec la population locale, dont plusieurs membres ne parlent que l'inuktitut, mais ils appuient aussi les travailleurs sociaux dans leurs interventions. »

C'est pour mieux outiller les assistants inuits que le programme a été conçu. « Certains de ces assistants sont en poste depuis plusieurs années, et la formation vient renforcer et peaufiner les connaissances apprises sur le terrain. Pour ceux qui débutent dans cet emploi, la formation sert de base. De plus, cette



De jeunes Inuits du Nunavik se préparent à un match de handball.

FRANÇOIS PESANT LE DEVOIR

formation permet d'ajuster les compétences aux besoins émergents des communautés. »

## Sur trois jours

Le formateur, Claude Lévesque, se rend au Nunavik une semaine sur deux, sauf pendant les périodes de vacances, et rencontre dans les villages, en petits groupes, les assistants inuits. Ceux-ci sont libérés par leur employeur, la Régie régionale, afin d'aider à la formation, qui dure environ trois jours. La formation aborde une variété de sujets, allant de la psychologie de l'enfant aux stratégies d'intervention en passant par la connaissance de la Loi sur la protection de la jeunesse. « Même si la formation contient des éléments théoriques, elle est toujours basée sur des cas

réels. La théorie est appliquée selon les réalités vécues par les Inuits. Le formateur est aussi là pour répondre aux diverses questions des assistants inuits et agir comme coach professionnel. Il peut aussi adapter la formation selon des besoins immédiats. » Par ailleurs, afin de bien refléter la réalité inuite, la formation est donnée uniquement en anglais, qui est la langue seconde la plus connue au Nunavik.

Le suivi se fait de façon continue grâce au courriel. « Mais les Centres d'accueil pour enfants du Nunavik sont en train de s'équiper pour la vidéo-conférence. Dès que cette dernière entrera en service, nous nous en servirons pour communiquer en temps réel. »

Depuis deux ans, cette formation a fait ses preuves et a

permis aux assistants inuits d'élargir la gamme de leurs actions. « Récemment, un assistant inuit ayant suivi notre formation a été chargé pour la première fois de la présentation d'un dossier à la cour. »

## Pour la suite des choses

L'équipe de la formation continue du collège Marie-Victorin espère, dans un second temps, élargir son action au Nunavik et offrir d'autres formations professionnelles du même genre. « Notre ambition, et on en discute présentement avec nos partenaires, serait d'aller en première ligne, avance Jean-François Bellemare, en offrant, par exemple, une formation similaire aux Inuits qui travaillent dans les CLSC. Cela nous permettrait ainsi de

mettre de l'avant une approche harmonisée. »

La formation en intervention psychosociale présente-ment offerte, en plus d'aider les assistants inuits et de renforcer leurs connaissances, cherche aussi à faire en sorte que les compétences acquises par les assistants inuits rejoignent les normes du DEC en travail social. »

La formation en intervention psychosociale n'est pas, pour le moment, accréditée. « C'est une étape qu'on aimerait bien franchir. Tout comme on aimerait bien mettre en place un programme de reconnaissance des compétences. Il serait bien que la formation que nous donnons ainsi que les compétences acquises sur le terrain puissent servir et éventuellement déboucher sur un DEC. »

Car, si cette formation en intervention psychosociale permet d'appuyer et de renforcer l'action des assistants inuits et favorise un transfert d'expertise vers la communauté, favorisant en cela l'autonomie de cette dernière, elle ne règle évidemment pas tous les problèmes. « La fin que nous souhaitons tous, c'est que ce genre de formation à l'intention des Inuits incite certains de ces derniers à poursuivre leurs études et à obtenir un DEC en travail social, afin de revenir travailler ensuite au sein de la communauté inuite. »

Collaborateur du Devoir

## ÉDUCATION FORMATION CONTINUE

CE CAHIER SPÉCIAL

EST PUBLIÉ PAR LE DEVOIR

Responsable NORMAND THÉRIAULT

ntheriault@ledevoir.ca

2050, rue de Bleury, 9<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H3A 3M9.

Tél.: (514) 985-3333 redaction@ledevoir.com

FAIS CE QUE DOIS

## DES BESOINS EN FORMATION OU EN PERFECTIONNEMENT?

La formation continue au collégial : une réponse adaptée, reconnue, partout au Québec

- Formation sur mesure EN ENTREPRISE
- Formation technique à temps partiel POUR PERSONNES EN EMPLOI
- Programmes d'attestation d'études collégiales (AEC) DANS TOUS LES SECTEURS TECHNIQUES
- Formation à DISTANCE
- Reconnaissance DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES
- Programmes de DEC préuniversitaires et techniques

Consultez le nouveau site [monretouraucegep.com](http://monretouraucegep.com) pour connaître les services offerts aux entreprises et aux adultes dans les 48 cégeps du Québec.



MON RETOUR AU  
**CÉGEP**  
MONRETOURAUCEGEP.COM



## Modifiez votre profil

L'UQAM offre une centaine de programmes de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles axés sur le perfectionnement professionnel.

Les horaires sont flexibles et plusieurs certificats sont aussi offerts dans les quatre centres de l'UQAM en région métropolitaine.

[etudier.uqam.ca](http://etudier.uqam.ca)

L'effet UQAM