

Formation continue

CAHIER

G Le temps est venu d'investir intelligemment

Pourquoi se limiter au seul renouvellement des infrastructures ?

Le dollar se portait avec vigueur par rapport à la devise américaine, fallait-il s'en plaindre? Au contraire, c'était le temps d'investir dans l'achat de pièces d'équipement sophistiquées, prêchaient les porte-parole des entreprises. Il y a un ralentissement de l'activité économique, est-ce une chance? Cela serait, si on profitait de la situation pour lancer de grands programmes de formation pour les travailleurs, nous disent les syndicats. Il revient aux dirigeants politiques de démontrer leur capacité à innover, à améliorer les formules dont l'histoire a démontré l'efficacité.

NORMAND THÉRIAULT

En temps de récession, les divers États se doivent d'intervenir pour soutenir une économie défailante. L'exemple le plus probant demeure à ce jour ce «New Deal» que Roosevelt amorça dans le contexte du krach de 1929: alors le paysage américain fut transformé quand une première autoroute traversa l'État de New York, le Taconic Parkway reliant ainsi dans les années 30 la métropole américaine à la capitale qu'était déjà Albany, et qu'ailleurs les grands barrages hydroélectriques harnachaient les grands fleuves américains.

Récession et infrastructures

En 2008, il y a de la récession dans l'air. Et la «formule Roosevelt» est reprise par plus d'un intervenant politique. Obama a fait campagne là-dessus. Et un Harper nouvellement reconduit en poste annonce présentement son intention de mettre en place un vaste programme d'infrastructures, quand un Charest, qui souhaite toutefois connaître le plaisir de diriger en étant majoritaire, nous a informés, dès ses premières annonces partielles, de son projet d'augmenter les sommes consacrées aux divers travaux publics. Et, là-dessus, il sera suivi un jour prochain par les représentants des diverses formations politiques.

Dans un tel contexte, doit-on cependant se contenter de simplement renouveler les divers mobiliers, qu'ils soient autoroutiers, hydrauliques ou urbains? Pourquoi en fait ne pas pousser plus loin la réflexion et se dire alors que l'occasion est belle, toute trouvée en fait, pour améliorer l'état des ressources humaines?

Et si cela devient une stratégie adoptée, on pourra plus tard se féliciter d'avoir sous la main, quand la reprise aura enfin lieu, une main-d'œuvre qualifiée. Un tel nouveau «deal»

fera en sorte que la récession aura finalement profité à tous, et pas aux seules entreprises, mais aussi à tous les travailleurs qui, au lieu de s'être retrouvés inscrits sur une longue liste de chômeurs, se seraient en fait retrouvés sur une autre liste, celle où sont enregistrés les inscrits à un programme de formation.

Pénurie et spécialisation

Depuis des années, dirigeants politiques et chefs d'entreprise dénoncent une menace qui risque de miner tout le Québec économique: le Québec connaîtrait d'ici 2015 une remarquable pénurie de travailleurs. Le nombre avait même été établi à 700 000 personnes, qui seraient nécessaires pour pourvoir tous les postes rendus disponibles par l'accession à la retraite des travailleurs et travailleuses issus de la génération desdits «baby-boomers».

On a donc beaucoup parlé de ces infirmières qui réclament le réseau, de ces ingénieurs qui permettront au Québec technologique de s'affirmer, tout comme on a aussi souligné qu'il ne servait à rien de trouver de nouveaux gisements si on manque de mineurs ou de développer de nouveaux programmes informatiques s'il y a insuffisance de programmeurs.

En fait, on le constate, il y a un défi double. D'un côté, des diplômés de haut vol sont nécessaires pour que le Québec s'impose dans une économie dont le maître mot pour la décrire est mondialisation: à cela déjà s'emploient universités et grandes écoles. Mais il faut plus.

Récemment, à Lebel-sur-Quévillon, une entreprise minière était à la recherche d'un établissement scolaire capable de former des travailleurs pour ses besoins précis. Elle a dû alors mettre en place son propre programme, car les ressources scolaires ne pouvaient s'adapter à ses exigences spécifiques. Ailleurs, on pourrait connaître le

D'un côté, des diplômés de haut vol sont nécessaires pour que le Québec s'impose dans une économie dont le maître mot pour la décrire est mondialisation



ALEKSANDAR STANKOVIC AGENCE FRANCE-PRESSE

Il faudrait utiliser au maximum les lieux de formation pour faire en sorte que, au lieu d'assister au dépeuplement des cégeps régionaux, on constate au contraire qu'ils sont devenus des pépinières de travailleurs spécialisés.

même problème quand on parlera de la forêt ou des pêcheries, quand on sait les transformations profondes qui affectent ces secteurs, les modes traditionnels de production ou de traitement des produits connaissant de profondes mutations. Auprès de qui, et où, trouvera-t-on les ressources didactiques?

Établissements et programmes

Le réseau universitaire a compris que, devant une baisse prévue des traditionnels effectifs étudiants, à savoir ceux et celles qui font en continuité leur primaire, leur secondaire, leur collégial avant d'accéder directement au niveau universitaire, que cette baisse en nombre peut être compensée par la mise en place de formations spécialisées. Ainsi, à l'Université de Montréal, la faculté d'éducation permanente déborde loin des «belles heures», et Sherbrooke gère 150 cours divers quand Concordia fait tout pour satisfaire les besoins des entreprises.

Au niveau collégial, toutefois, on enregistre une spectaculaire baisse des inscriptions. Et la fédération qui regroupe ses éta-

blissements demande plus d'ouverture, et plus d'argent aussi, de tous les ministères, de l'Éducation certes, mais aussi de l'Emploi: il faudrait utiliser au maximum ces lieux de formation pour faire en sorte que, au lieu d'assister au dépeuplement des cégeps régionaux, on constate au contraire qu'ils sont devenus des pépinières de travailleurs spécialisés.

S'il y a donc de la récession dans l'air, si des investissements étatiques s'imposent, il s'impose toutefois d'innover: il est possible de faire plus que de «couler» l'argent dans le béton. Investir maintenant dans une meilleure formation pour le plus grand nombre permet d'assurer que demain plus nombreux seront ceux et celles prêts à relever les défis imposés par la nouvelle économie. Car la rentabilité d'un investissement ne se mesure pas seulement par une augmentation des actifs, mais aussi par l'amélioration des ressources, les humaines en premier lieu.

Le Devoir



TRAVAIL

En crise ? Alors, on forme !

Page 2



CONCORDIA

Les mêmes cours en classes et dans Internet

Page 3

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

De nouveaux programmes pour une nouvelle clientèle

Page 2

BEAUCÉ-APPALACHES

Des «gens de chez nous» pour des «entreprises d'ici»

Page 4

CÉGÉPS

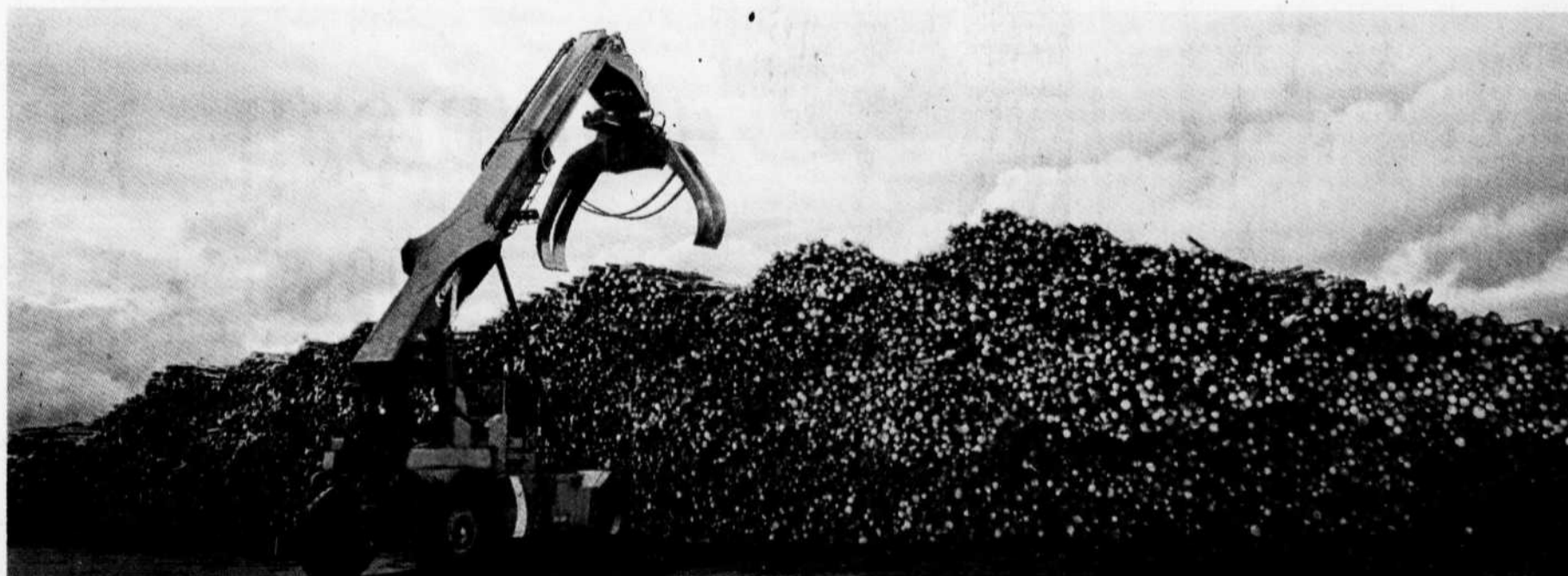
Formation à temps partiel et cours hors programme

Page 5

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Dans 20 secteurs, 150 programmes

Page 6



Des transformations profondes affectent les secteurs de la forêt et des pêcheries, et les modes traditionnels de production ou de traitement des produits connaissent de profondes mutations. REUTERS

FORMATION CONTINUE

Université de Montréal

Le monde du travail embarque

De nouveaux programmes pour une nouvelle clientèle

Gestion de projets, mobilisation et consolidation d'équipes, satisfaction de la clientèle, communication, rédaction de rapports: les domaines couverts par la formation continue offerte à l'Université de Montréal sont bien établis et ne changent généralement pas beaucoup au fil des ans. Les besoins demeurent, les demandes des entreprises également. Or, cette année, une grande nouveauté sera lancée: une formation créée spécialement pour les gestionnaires de premier niveau.

MARTINE LETARTE

«Dans les secteurs ouvriers, bien souvent, on donne une promotion à un employé pour en faire un cadre de premier niveau et il a à apprendre le job sur le tas», remarque Jean-Marc Boudrias, doyen de la faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal.

Toutefois, le travail quotidien d'un ouvrier et celui d'un cadre qui doit gérer une équipe sont bien différents. Le programme, qui devrait être lancé à la fin de l'automne ou au début de l'hiver, souhaite donner un minimum de formation à ces travailleurs.

«Nous voulons leur permettre de développer des compétences de base en gestion, en relations humaines afin de prévenir et traiter des situations conflictuelles. Nous voulons aussi les familiariser avec les lois du travail et les amener à être en mesure de motiver et de mobiliser leur personnel», explique M. Boudrias, convaincu que ce type de formation viendra répondre aux besoins criants de plusieurs grandes entreprises.

De plus en plus à temps plein

La faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal offre aussi une trentaine de certificats crédités ayant été conçus pour les gens sur le marché du travail qui souhaitent étudier à temps partiel, les soirs et les fins de semaine. Améliorer son français ou son an-

glais, réorienter sa carrière, acquérir des connaissances spécifiques en vue d'une promotion: les raisons qui poussent les gens présents sur le marché du travail à entreprendre des études universitaires sont variées.

Bien que la majorité de la clientèle continue de cadrer dans le profil traditionnel de l'étudiant dans la trentaine qui travaille à temps plein, la faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal voit aussi poindre un nouveau phénomène depuis quelques années. De plus en plus, on assiste à un rajeunissement de la clientèle adulte, qui souhaite prendre des sessions assez coûteuses pour progresser rapidement. Sans venir tout bouleverser, cette tendance a entraîné une certaine adaptation.

«Bien des jeunes commencent à travailler tôt et plusieurs, dès le cégep, étudient à temps partiel. On retrouve souvent ce type de clientèle qui veut quand même suivre plus de deux cours par session, alors on s'adapte. Ils peuvent suivre quelques cours de soir en plus de cours à distance, de façon à avoir un horaire presque à temps plein», explique le doyen de la faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal.

Il semble aussi que bien des gens qui reçoivent des prestations d'assurance emploi, de retrait préventif ou de congé parental ou encore des gens qui prennent un congé sans solde en profitent pour



L'Université de Montréal entretient des liens solides avec les différents organismes de coopération internationale québécois et canadiens.

compléter un certificat à la faculté d'éducation permanente. «Bien des cours du soir se donnent maintenant plus tôt, vers l'heure du souper, de façon qu'un étudiant qui suit aussi un cours en après-midi dans une autre faculté n'ait pas un trop gros laps de temps entre les deux», soutient-il.

De nouveaux certificats

Quels certificats sont très populaires auprès de la clientèle adulte? D'après la faculté, plusieurs programmes qui attirent bon nombre d'étudiants sont entre autres dans le domaine de la communication, comme les certificats en journalisme ou en publicité. Le certificat en coopération internationale est aussi très populaire. «Dès sa création, en 2006, ce certificat a connu une

très grande popularité. Il y avait vraiment un besoin dans le domaine», affirme M. Boudrias.

La clientèle intéressée travaille souvent déjà dans le secteur de la coopération internationale ou souhaite réorienter sa carrière dans cette direction. L'Université de Montréal entretient des liens solides avec les différents organismes de coopération internationale québécois et canadiens, notamment pour recruter des enseignants. Cette proximité avec le milieu est aussi très intéressante pour les étudiants au certificat puisqu'ils peuvent réaliser des stages sur le terrain qui sont encadrés par des professionnels.

«Ces liens étroits que nous entretenons avec les organismes de coopération internationale sont égale-

ment très intéressants pour les diplômés lorsqu'ils doivent se trouver un emploi», ajoute le doyen.

Par ailleurs, la faculté de l'éducation permanente tente de lancer le programme de certificat en écologie, qui examine les relations mutuelles entre la société, la santé et l'environnement naturel et bâti, dans une perspective de développement des communautés saines et viables. «Le sujet est tout à fait d'actualité et le programme cherche à former des gens qui pourraient intervenir auprès des différentes instances gouvernementales et faire une différence auprès de la gestion des territoires, du développement durable et de la protection des écosystèmes», explique Jean-Marc Boudrias. Jusqu'à maintenant, le programme n'a pas attiré suffi-

samment d'inscriptions pour pouvoir démarrer.

«Nous savons que le besoin est là, mais parfois, il y a un décalage entre le besoin et la demande des étudiants», ajoute-t-il.

Les activités créditées de la faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal ont connu une augmentation de 30 % depuis une dizaine d'années. Du jamais vu durant les quatre décennies d'existence de la faculté, d'après le doyen. «La croissance a été forte et constante», précise-t-il. «Maintenant, nous sommes devant une période de stabilisation, et c'est bien normal, après toutes ces années d'augmentation significative de la clientèle.»

Collaboratrice du Devoir

Confédération des syndicats nationaux

En crise? Alors, on forme!

«Il y a une volonté gouvernementale»

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) a inscrit la formation continue dans la liste de ses grandes orientations au chapitre emploi et travail, lors de son 62^e congrès tenu le printemps dernier. La centrale propose maintenant de mettre l'accent sur la qualification des travailleurs, en ces temps de déprime des finances de la planète.

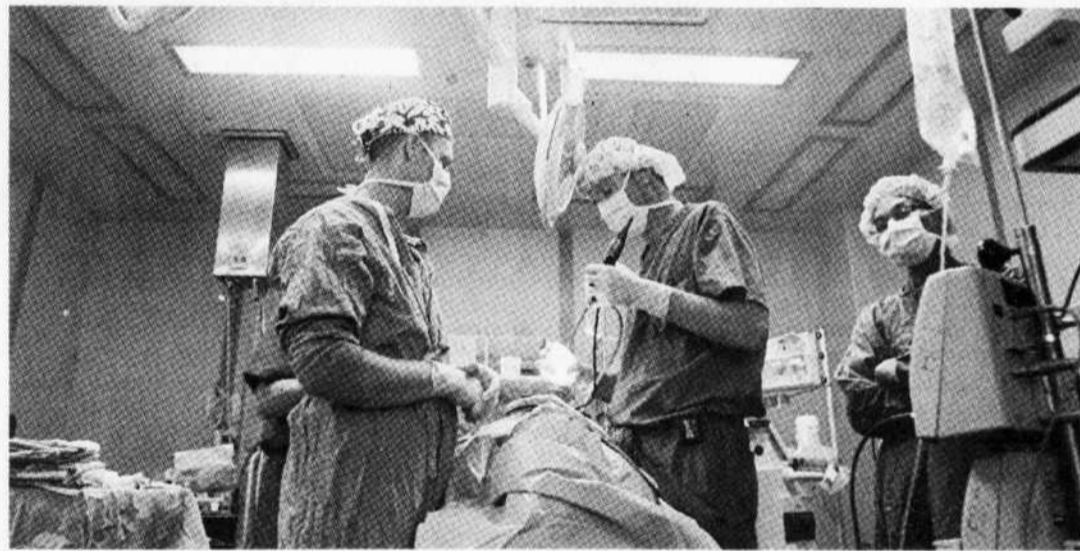
RÉGINALD HARVEY

Denise Boucher, vice-présidente du mouvement et responsable du dossier de la formation, situe la position stratégique souhaitée par la centrale: «Avec la conjoncture que nous connaissons, certaines entreprises ne font pas de mises à pied parce qu'elles veulent conserver leur main-d'œuvre; elles craignent de perdre ces salariés. Nous, comme on siège à la table de la Commission des partenaires du marché du travail, on va travailler à faire la promotion de la formation auprès de nos fédérations du secteur privé. Si celles-ci apprennent que des entreprises veulent réduire le temps de travail à deux ou trois jours par semaine, il serait profitable de voir si on ne pourrait pas utiliser ce temps libre pour que des gens puissent aller chercher une formation de base.»

Elle détaille le projet: «On va se mettre en piste pour effectivement appliquer cette mesure et pour que tout le monde soit en mesure d'aller chercher les qualifications requises. Il en résultera que, pendant la crise appréhendée, on n'aura pas perdu notre temps et on aura formé notre monde; une fois la hausse de production revenue, la compétence des salariés aura été relevée. Pourquoi ne pas utiliser cette période pour faire la promotion de cela, pour aller de l'avant avec de la formation de base et de la formation liée aux activités en milieu de travail? Les instances nationale et régionale en matière de compétence de la main-d'œuvre de même que le gouvernement seront appelés à apporter leur contribution pour mettre en place cette opération de formation.

Des milliers d'emplois à pourvoir

Le Québec aura besoin de quelque 700 000 personnes de plus pour occuper des emplois d'ici 2011. La vice-présidente envisage la situation sous cet angle: «Dans une période de crise comme on connaît, on a peut-être intérêt à qualifier davantage notre main-d'œuvre. Telle est notre préoccupation et, dès la semaine



Le Québec aura besoin de quelque 700 000 personnes de plus pour occuper des emplois d'ici 2011, autant dans les secteurs de la médecine que de la foresterie.

prochaine, on rencontre nos présidents de fédération pour leur expliquer comment on va travailler dans les prochains mois. On aimerait aussi se donner une sorte de tableau de bord qui nous dirait, à partir des travaux réalisés par la Commission, quels sont les secteurs qui risquent d'être en plus grande difficulté ou qui le sont déjà.» Quels sont-ils? «Il y a le manufacturier; on sait cela. La foresterie, on le sait également. De ce côté, il y a déjà des mesures qui sont prises, mais existe-t-il d'autres lieux où on pourrait faire en sorte de donner une certaine formation?»

Elle mesure les effets de la crise du côté de la CSN: «Dans la foresterie et le manufacturier, c'est certain. C'est vrai aussi dans certains secteurs dans les services et ça risque d'aller en grandissant. Il faut dire que, chez nous, on regroupe, à peu près dans une proportion égale, des travailleurs du public et du privé. On ressent moins ces effets du côté du public, mais là également il y aura à court terme une pénurie de main-d'œuvre, même si ce n'est pas à cause de la crise.»

Certains grands projets en voie de réalisation au public créeront des emplois nécessitant la présence d'une main-d'œuvre qualifiée: «Dans le cas du CHUM, la direction sera dans l'obligation de faire de la formation; quand on pense qu'il s'agira d'un hôpital de haut calibre,

il est sûr que cela entraînera une façon pour le monde de travailler qui peut être différente. C'est vrai pour les médecins et les infirmières, mais cela fait aussi appel aux gens de l'entretien ménager et aux préposés aux bénéficiaires. Quand on décide d'élever les standards d'un hôpital flamboyant neuf, il faut aussi que le personnel soit à la hauteur de ce qui est établi sur plusieurs plans à la fois.»

Le soutien syndical et gouvernemental

La CSN s'emploie de plusieurs manières à améliorer le sort de ses membres en matière de qualification, comme le rapporte Denise Boucher: «On travaille sur la sensibilisation et on fait en sorte que nos secteurs en besoin de formation puissent s'engager dans ce dossier. Parfois, on peut fournir du soutien, de l'aide ou des interventions auprès du gouvernement quand il existe un petit manque à gagner pour amener sept ou huit ouvriers dans un programme; on joue de notre influence pour que ces gens-là disposent des sous pour aller chercher leur formation.»

Il en va de même parce que les travailleurs n'ont d'autre choix que de posséder un minimum de connaissances pour accéder au marché du travail: «Il y a des secteurs qui ne demandent pas de qualification comme telle. Je ne suis pas prête à dire que ça prend de

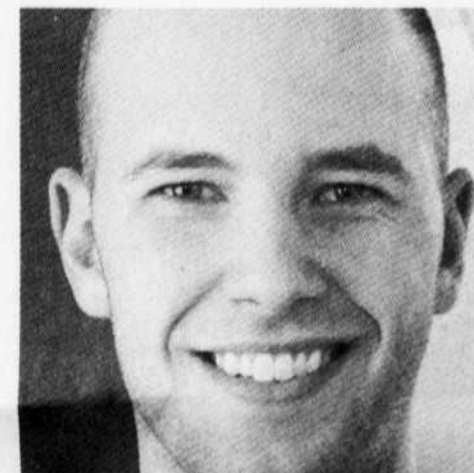


KHAM ET BOB STRONG REUTERS

la qualification partout, mais, en même temps, le fait d'avoir au moins son secondaire 5 représente déjà un atout parce que, inévitablement, tout est en train de s'informatiser. On doit être capable de lire une étiquette, et la personne qui fait de l'entretien ménager doit être en mesure de savoir quelle quantité de détergent elle doit utiliser par gallon d'eau.»

Elle se tourne vers les efforts consentis par les gouvernements en matière de formation continue: «Je dirais qu'ils sont suffisants, mais il y a encore à faire. Ils sont de plus en plus conscientisés et ils savent qu'ils n'ont pas le choix, quand on regarde les besoins en main-d'œuvre pour les prochaines années. Il faut dire à ce sujet que le gouvernement du Québec parle même de mobilité des travailleurs entre des États et des provinces pour aller chercher des compétences. Ce n'est pas banal et je pense qu'il y a une volonté gouvernementale sur la question de la formation. Quant à nous, à titre de membre de la Commission des partenaires du marché du travail, on reçoit de l'écoute sur ce volet-là. En même temps, on pourrait faire plus, mais ça prend de l'argent. Il y a tout de même de l'ouverture sur cette question-là et c'est plus facile maintenant.»

Collaborateur du Devoir



Au Cégep@distance

Famille + Travail + Études = Succès!

Poursuivez votre formation ou entreprenez de nouvelles études collégiales
À L'ENDROIT QUI VOUS PLAÎT, AU MOMENT QUI VOUS CONVIENT

DEC

- Sciences humaines
- Techniques de comptabilité et de gestion

AEC

- Assurance de dommages des particuliers
- Comptabilité
- Techniques d'éducation à l'enfance

Micro-informatique - Compagnonnage et coaching - Et plus encore!

INSCRIPTION EN TOUT TEMPS

514 864-6464, poste 81
1 800 665-6400, poste 81
infoscol@cegepadistance.ca
www.cegepadistance.ca/81

ENCADREMENT
PERSONNALISÉ

Élargissez
vos horizons



FORMATION CONTINUE

Concordia

Des cours sans crédits ont la cote...

...et les formations taillées sur mesure réjouissent

L'université Concordia offre des dizaines de programmes en formation continue qui visent essentiellement à accommoder sa clientèle. «Ce qui nous distingue, je crois, c'est que nous sommes à l'écoute de notre clientèle, indique Murray Sang, directeur du Centre d'éducation permanente de l'université Concordia. Vous savez, Concordia, c'est l'équivalent anglophone de l'Université du Québec, donc une université très à l'écoute des besoins de sa clientèle.»

CLAUDE LAFLEUR

L'éducation continue qui se pratique à l'université Concordia se démarque par le fait que les diplômes qu'elle offre sont non crédités, c'est-à-dire qu'on peut y suivre une formation qui correspond à une année universitaire ou à un baccalauréat, mais sans que celle-ci soit créditée au plan académique. L'intérêt? «La flexibilité», répond M. Sang.

«La grande majorité de nos étudiants en formation continue possèdent déjà un diplôme universitaire, dit-il. Ils n'ont donc pas tant besoin d'un autre diplôme académique que d'une formation qui leur permet de progresser dans leur carrière. Ce qui importe avant tout pour nous, c'est d'offrir une formation souple mais reconnue par les entreprises pour son excellence.»

C'est ainsi que la plupart des étudiants inscrits en formation continue à Concordia cherchent un complément à leur formation, quelque chose qu'ils peuvent utiliser immédiatement dans leur travail ou dans leur vie personnelle. «Pour cette raison, ils recherchent surtout de la souplesse et de la flexibilité et viennent chez nous pour suivre une telle formation», résume M. Sang.

Tout est donc mis en œuvre à l'université Concordia pour faciliter l'apprentissage de notions pratiques et pour faciliter l'acquisition des connaissances.

La formule la plus commode qui soit

Depuis sept ans, l'université Concordia offre des cours «en ligne» dans Internet. «Nous avons pris les cours qui se donnent en classe régulière et nous avons

créé un «univers parallèle» où on peut suivre les mêmes cours, les mêmes programmes dans Internet», explique Murray Sang. Environ 20 % de tous les cours qui se donnent en éducation continue sont ainsi suivis en ligne par les étudiants. Environ un millier d'entre eux complètent bon an mal an des cours de cette façon.

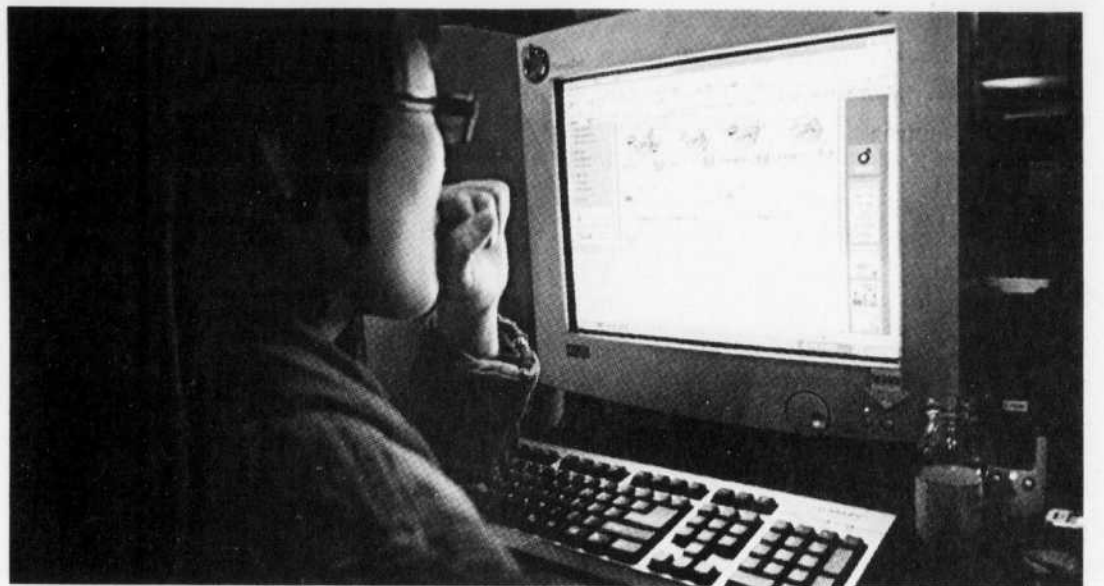
«C'est une formule très commode puisque très flexible», note le directeur de la formation continue. Un cours en ligne se suit en parallèle avec le cours donné en classe, c'est-à-dire qu'il débute à la même date et se termine en même temps. Toutefois, entre-temps, l'étudiant est libre de progresser à son rythme, en réalisant les modules du cours les uns après les autres lorsque bon lui semble. «L'étudiant a accès au professeur par courriel, de même qu'à des forums de discussion entre étudiants», dit-il encore. Tous les travaux et examens sont réalisés en ligne quand cela convient. La seule contrainte, souligne-t-il, c'est que l'examen final se donne à un moment précis, l'étudiant devant être obligatoirement présent devant son ordinateur.

«Nos cours en ligne conviennent très bien à ceux et celles qui se déplacent beaucoup ou qui ont un horaire chargé, comme les parents d'enfants», souligne M. Sang. Et comme ils sont à la portée de tous, sans qu'il soit besoin de se déplacer, ces cours à distance peuvent être suivis par des étudiants habitant hors de Montréal. «Cela nous ouvre le marché extérieur», rapporte avec satisfaction M. Sang. Il est même arrivé qu'un étudiant en Arabie saoudite suive une formation. «Évidemment, il s'agit d'une exception... mais qui montre tout même notre flexibilité!»

Aux dires du directeur, la plupart des formations que les étudiants suivent comportent à la fois un volet en classe et des cours en ligne. Il recommande d'ailleurs à tout nouvel étudiant de commencer par suivre des cours en classe. «C'est une bonne idée, dit-il, particulièrement si ça fait longtemps que vous n'avez pas suivi de cours, si vous n'êtes plus habitué à prendre des notes ou à réaliser des examens... Le fait de venir en classe vous stimulera et vous guidera. Et puis, lorsque vous aurez repris le beat des études, vous pourrez plus facilement poursuivre votre formation en ligne.»

Diplôme sur mesure

Les formations en éducation continue proposent une vaste gamme de programmes, notamment en administration des affaires, en communications et arts



«On peut suivre les mêmes cours, les mêmes programmes dans Internet qu'en classe», explique Murray Sang, directeur du Centre d'éducation permanente de l'université Concordia.

visuels, en informatique, en santé, bien-être et développement personnel, en langues ainsi qu'en tourisme et gestion hôtelière. «Nous sommes particulièrement reconnus, à travers le Canada, pour nos cours de langue, souligne Murray Sang. Évidemment, nous enseignons l'anglais — une formation très prisée — mais aussi le français, l'espagnol, l'allemand, etc.»

Le Centre de formation continue de l'université Concordia offre deux grands types de programmes. D'une part, il y a des programmes de 240 heures, qui correspondent à 12 cours de 20 heures et qui équivalent à une formation universitaire de trois ans. Mais, afin d'être encore plus flexible, l'université offre depuis peu des formations de 80 heures, donc quatre cours de 20 heures, qui correspondent à une année universitaire.

«Nous avons considéré qu'il est plus facile pour nos étudiants de suivre des formations de 80 heures, relate le directeur du Centre. De plus, l'étudiant peut ainsi se construire une formation de 240 heures taillée à la me-

sure de ses besoins.» Une formation de 80 heures donne lieu à la remise d'un certificat, alors qu'une formation de 240 heures est couronnée par un diplôme en bonne et due forme. Concordia offre ainsi 70 certificats et diplômes en éducation continue.

On pourrait ainsi imaginer un étudiant qui cumulerait une formation composée de trois certificats, par exemple en administration des affaires, en gestion hôtelière et, pourquoi pas, en langues secondes ou en ressources humaines ou encore en marketing. Le fait qu'il s'agisse d'une formation non créditée offre donc le grand avantage qu'on puisse se concocter un diplôme universitaire taillé à la mesure de ses besoins.

«De la sorte, souligne Murray Sang, en étudiant à l'université Concordia, on est à même d'acquiescer une formation qui conviendra très bien à son cheminement, pour progresser dans sa carrière ou pour se réorienter.»

Collaborateur du Devoir

UQAT

L'Abitibi rejoint tout le Québec

Une nouvelle pédagogie pour une nouvelle technologie

À l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), longue est la liste des possibilités pour entreprendre son programme universitaire... Et ici, on ne parle pas des choix de carrière qu'on vous y propose, mais bien de la manière de s'y prendre pour y arriver. L'établissement met de l'avant une stratégie de développement tous azimuts qui dépasse largement les frontières de son territoire, afin d'appliquer sa formule originale de promotion.

VALÉRIE R. CARBONNEAU

L'UQAT, une université située en région éloignée des grands centres, accueille les étudiants internationaux, offre de la formation à distance et bien entendu de la formation continue. Mais ce n'est pas tout... Elle offre également de la formation sur mesure! Et, pour rendre compte de l'ensemble de ces possibilités d'enseignement, l'établissement fait appel à des moyens à la fine pointe de la technologie, pour ne pas dire originaux. Or, DVD, vidéoconférences, Internet, nombreux sont les outils utilisés. Par ailleurs, l'UQAT a même mis sur pied un portail Internet en anglais qui se destine spécialement aux Premières Nations.

Alors que tout file à la vitesse de l'éclair, les entreprises contemporaines sont appelées à résoudre des problématiques de façon d'autant plus rapide et efficace, et ce, à tous les niveaux d'intervention. En revanche, les établissements d'enseignement se doivent de répondre à ces besoins en matière de formation en développant des programmes adaptés au rythme du déploiement du marché. Ainsi, le fait de voir à la formation et à l'amélioration des services encourus par les différents départements d'une organisation contribue à l'atteinte des objectifs préétablis par cette dernière, ce qui, par le fait même, permet d'être à l'écoute et de répondre de manière pertinente aux besoins manifestés

par la clientèle. Telle est la philosophie d'enseignement de l'UQAT, appliquée de par ses méthodes de formation à distance et continue...

«Tout part de notre stratégie de développement», mentionne Denis Martel, vice-recteur de l'enseignement et de la recherche. «L'UQAT est l'une des seules universités au Québec qui tient le nom d'un territoire et non de la ville où elle est implantée. Son campus s'étend à la grandeur du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec.» Le campus principal est situé à Rouyn-Noranda, mais il existe aussi d'autres centres à Amos, Chibougamau, La Sarre, Matagami, Mont-Laurier, Val-d'Or, Ville-Marie, ainsi que des points de service à Lebel-sur-Quévillon et Senneterre.

Formules mixtes

Le programme de formation continue et sur mesure est présenté selon différentes formules, dont les plus populaires se révèlent être des ateliers et des sessions de formation en entreprise adaptés aux besoins réels de l'entreprise dont il est question. Le Centre de formation sur mesure comporte près d'une vingtaine de cours destinés à une clientèle déjà établie sur le marché du

travail. «Cela dit, mis à part la clientèle régulière à temps complet, le programme de formation continue nous permet de créer des ancrages auprès de la population qu'on dessert à temps partiel, soit en soirée et en fin de semaine», renchérit-il.

L'UQAT est l'une des seules universités au Québec qui tient le nom d'un territoire et non de la ville où elle est implantée

Ainsi, pour ce faire, l'UQAT recourt à la technologie, notamment les vidéoconférences. «On met donc trois ou quatre centres en ligne sur le même cours en même temps en vidéoconférence. Le professeur donne alors sa prestation à partir d'un de ces centres et se déplace d'une semaine à l'autre pour donner son cours», méthode qui permet à tous les étu-

dants d'avoir recours un tant soit peu à un enseignement traditionnel.

«A ma connaissance, il n'y a pas beaucoup d'universités qui fonctionnent de cette façon pour ce qui est des formations continues. Dans notre cas, c'est pratique puisque le territoire qu'on couvre est très étendu. Bien entendu, il existe des universités où on offre de tels cours, par exemple à partir de deux campus.

Mais je suis à peu près certain que nous sommes les seuls à utiliser le service à ce point, c'est-à-dire en reliant autant de centres du même coup», ajoute-t-il. L'établissement offre également des formations continues au moyen de vidéoconférences à la baie James et en territoire inuit.

«Une autre différence chez nous, ce sont nos cours médiatisés de forma-

tion à distance. Pour ce faire, nous filmions nos cours et nous en faisons un montage de haute qualité. Par la suite, nous utilisons ces vidéos pour les cours à distance des sessions suivantes. Les étudiants ont alors l'avantage de voir les étudiants réguliers en classe poser de vraies questions, ce qui rend le tout un peu plus dynamique. De plus, au cours de la session, ils ont droit à un suivi avec le professeur qui assure un tutorat par téléphone ou par Internet pour chacun de ces étudiants. Pour l'instant, nous nous servons principalement de cette méthode pour le domaine des sciences de la santé et des sciences de la gestion.»

Toutefois, une innovation n'attend pas l'autre, l'UQAT travaille déjà à développer d'autres programmes par le biais de cette technologie. Et, bien entendu, ceux-ci s'adresseront également à l'ensemble du Québec!

Collaboratrice du Devoir

DES SOLUTIONS DURABLES POUR L'AVENIR!

WWW.CSN.QC.CA

ENVIRONNEMENT SOCIÉTÉ ÉCONOMIE

CSN

Une formation pour un emploi!

FORMATION EN LIGNE

- **DEC intensif en informatique de gestion**
Début : 19 janvier 2009 | Durée : 1980 heures
- **AEC Gestion de la production**
Début : 12 janvier 2009 | Durée : 1290 heures
- **AEC Répartiteur et répondant en centre d'appels d'urgence**
Début : 26 janvier 2009 | Durée : 720 heures
- **AEC Assurance de dommages**
Début : 2 février 2009 | Durée : 975 heures
- **AEC Gestion d'entreprises agricoles**
Début : 12 janvier 2009 | Durée : 765 heures

Inscrivez-vous dès maintenant!

CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

Centre d'apprentissage en ligne Chaudière-Appalaches (CALCA)
enligne@calca.qc.ca :: 418 227.0848 :: 1 877.227.0848

FORMATION CONTINUE

Beauce-Appalaches

Des «gens de chez nous» pour «des entreprises d'ici»

Des formations pour adultes taillées sur mesure

En région, loin des grands centres, poursuivre sa formation scolaire à l'âge adulte peut être un projet complexe. Les bassins de population étant moins importants, les options sont restreintes et les horaires de cours, souvent peu flexibles. Le cégep Beauce-Appalaches ne s'est pas laissé abattre par ces prémisses.

ÉMILIE CORRIVEAU

C'est sous quatre déclinaisons que le cégep Beauce-Appalaches offre aux étudiants de poursuivre leur formation scolaire. Autant pour les adultes désireux de retourner sur les bancs d'école que pour les travailleurs ayant besoin d'une formation supplémentaire, l'établissement propose des options intéressantes et diversifiées.

Les services aux individus, ce sont des cours et des programmes qui permettent aux adultes de tout âge de poursuivre leur formation au niveau collégial et de changer de métier. Les cours sont offerts de jour ou de soir, à temps plein ou à temps partiel, et durent moins d'un an.

Différents programmes sont offerts dans des domaines variés répondant aux besoins de la clientèle: administration et bureautique, production, éducation à l'enfance, informatique et appels d'urgence. Au terme de la plupart de ces programmes, l'étudiant peut obtenir une attestation d'études collégiales (AEC). Cette attestation est décernée par les établissements d'enseignement collégial depuis 1984 et les programmes menant à l'AEC sont définis localement par les établissements en vue de répondre à divers besoins locaux de formation technique et de refléter la réalité récente du marché du travail.

«Les AEC, ça permet aux adultes de se réorienter dans un nouveau métier, sans devoir suivre tous les cours généraux du collégial. Les programmes qui résultent en AEC sont très populaires parmi notre clientèle», précise Caroline Bouchard, coordonnatrice de la formation continue au cégep Beauce-Appalaches.

Dans la même lignée, le cégep offre un service de reconnaissance des acquis. L'objectif est de permettre aux adultes de faire reconnaître officiellement leurs compétences acquises grâce à des expériences de vie et de travail, en fonction d'un programme d'études. «Nous partons du principe que quelqu'un n'a pas à réapprendre ce qu'il sait déjà. Il est possible de l'évaluer et de lui reconnaître ses acquis. C'est un service qui est très développé chez nous. Depuis mars dernier, nous travaillons en étroite collaboration avec les entreprises de notre région en vue de favoriser la reconnaissance des compétences de leurs superviseurs. En décembre, nous diplômâmes nos premiers contremaîtres par le biais de la reconnaissance des acquis», souligne Mme Bouchard.

Service à la collectivité

Pour répondre aux besoins de sa population, le cégep Beauce-Appalaches offre aussi aux adultes des cours généraux débordant des sphères régulières d'enseignement collégial. Des cours d'anglais aux classes de natation, en passant par le yoga et l'œnologie, les options sont variées.

En plus d'offrir des programmes de formation aux adultes sous plusieurs formes, le cégep Beauce-Appalaches propose ses services aux entreprises. Il leur offre son assistance pour la planification, l'élaboration, l'organisation et la gestion d'activités de perfectionnement, afin de former une main-d'œuvre qualifiée ou encore d'actualiser les connaissances et d'augmenter le degré de compétence des ressources humaines déjà en place.

«Le service aux entreprises, c'est un créneau majeur chez nous. Nous faisons d'abord une évaluation, puis nous élaborons une formation dont le contenu répondra aux besoins précis de l'entreprise. Nous créons vraiment la formation dont le client a besoin. Nous n'offrons pas de formation déjà toute «cannée» en disant au client que c'est la formation que ça lui prend. Nous bâtissons toujours le tout sur mesure, selon les besoins réels des entrepreneurs», signale la coordonnatrice.

Une des qualités majeures des services de formation continue du cégep Beauce-Appalaches est qu'ils sont pour la plupart disponibles dans Internet. Au travail comme à la maison, le cégep offre aux adultes la possibilité de suivre des cours sans se déplacer.

«Nous travaillons avec une interface très facile d'utilisation», soutient Caroline Bouchard. Les étudiants se connectent et ils assistent aux cours comme s'ils étaient en classe. Ils ont des horaires à suivre et le professeur donne sa matière comme si ses étudiants se trouvaient devant lui. Les examens ont lieu à proximité des étudiants, peu importe leur région, dans des collèges ou des bibliothèques avec lesquels nous avons des partenariats.»

Des nouveautés

Depuis février 2008, le cégep Beauce-Appalaches propose un programme de formation aux répartiteurs et répondants en centre d'appels d'urgence. Ces cours, entièrement dispensés en ligne, sont parmi les plus prisés, car, jusqu'à ce que le cégep s'y mette, aucune formation scolaire n'existait dans ce domaine.

«Généralement, le personnel qui travaille dans ces centres est constitué des gens qui ont un secondaire 5 et qui ont une formation à l'interne. Comme ils n'ont pas suivi de formation scolaire, les employés n'entrevoient pas leur emploi au même titre que s'ils en avaient fait un choix de carrière. Il y a donc un très haut taux de roulement et les centres d'appels investissent beaucoup d'argent dans la formation de leurs employés. En offrant une formation reconnue, on permet aux gens intéressés d'en faire un métier», affirme Mme Bouchard.

Depuis la mise en place du programme, le cégep reçoit bon nombre de félicitations de la part des centrales d'appels d'urgence. «C'est très positif, conclut la coordonnatrice. On essaie de former du mieux qu'on peut les gens de chez nous et de répondre aux besoins des entreprises d'ici. Je crois qu'on remplit bien notre mission!»

Pour plus d'information sur la formation continue du cégep Beauce-Appalaches: www.cegepba.qc.ca.

Collaboratrice du Devoir



NIR ELIAS REUTERS

Le format du programme conçu spécialement pour les gestionnaires d'expérience est adapté aux réalités de ceux qui doivent continuer à diriger leur entreprise.

Pour gens d'affaires

Les établissements s'adaptent aux besoins

Le partage d'expériences est intégré aux cours

La mondialisation, la course à la performance, le départ massif à la retraite des baby-boomers et le faible taux de natalité des Québécois ces dernières décennies sont tous des facteurs qui exercent une pression sur le marché du travail. Les écoles de gestion le savent bien et s'adaptent aux nouveaux besoins des travailleurs et employeurs. Coup d'œil sur les tendances actuelles.

MARTINE LETARTE

Les différentes entreprises se font une lutte féroce pour survivre actuellement, surtout depuis que, dans plusieurs secteurs d'activité, les concurrents ne sont pas seulement des voisins, mais se situent partout sur la planète. Dans un tel contexte, les cadres subissent une grande pression pour réussir, et on s'arrache ceux dont le succès est particulièrement fracassant. Avec le vieillissement des baby-boomers, le départ de plusieurs cadres expérimentés est anticipé dans le milieu des affaires et on craint une véritable pénurie. Pour éviter le pire et préparer la relève, de grands besoins de formation se font sentir.

«Les dirigeants veulent planifier le futur de leur entreprise en accélérant, par exemple, le développement des compétences des cadres intermédiaires sur qui ils veulent pouvoir compter dans un avenir rapproché. C'est une demande importante qui nous vient du milieu des affaires actuellement. Les gens veulent préparer la relève au sein de leur entreprise, identifier les gens au fort potentiel, accélérer le développement de talents, etc.», soutient Serge Gagné, directeur exécutif de la formation des cadres et des dirigeants aux HEC Montréal.

Pour répondre à ce besoin, l'établissement a développé un nouveau programme intitulé «Cadres à haut potentiel, accélerez votre développement: penser, contribuer et agir comme un dirigeant».

«Les trois modules de ce programme sont bien différents. Le premier vise à amener le cadre à penser comme un dirigeant, à avoir une bonne capacité d'analyse. Le deuxième module sera un projet qu'il aura à réaliser dans son entreprise pour régler un problème stratégique. Ce sera vraiment de la formation en action. Pour

« Ces anciens hauts dirigeants qui viennent raconter leur expérience lors des séminaires ont dirigé de très grandes entreprises et sont extrêmement respectés »

le dernier module, des cadres supérieurs à la retraite viendront parler de leur expérience, de difficultés qu'ils ont rencontrées au cours de leur carrière», poursuit M. Gagné.

Ce volet est particulièrement intéressant, selon Réal Jacob, directeur de la valorisation, du transfert aux entreprises et de la formation des cadres aux HEC Montréal. « Ces anciens hauts dirigeants qui viennent raconter leur expérience lors des séminaires ont dirigé de très grandes entreprises et sont extrêmement respectés. Ils ont beaucoup à apporter aux cadres intermédiaires en formation.»

Pour les dirigeants expérimentés

Souvent confrontés à des problèmes complexes de différentes natures, les cadres expérimentés ont

aussi des besoins de formation et de perfectionnement. Pour créer un tout nouveau programme destiné aux gestionnaires d'expérience, la faculté de gestion Desautels de McGill ainsi que les HEC Montréal ont joint leurs forces. Ainsi, un *Executive MBA* (EMBA) est offert depuis septembre. « Nous avons développé ce projet ensemble parce que nous avions déjà commencé, à McGill, à appliquer les théories d'approche par problèmes de Henry Mintzberg et que les HEC voulaient développer un EMBA, alors nous avons utilisé nos expertises complémentaires pour créer ce programme novateur pour les dirigeants d'entreprise d'expérience », explique Alain Pinsonneault, codirecteur de l'EMBA à l'université McGill.

Le programme amène donc les gestionnaires à se pencher sur différents problèmes qu'ils pourraient éventuellement rencontrer ou auxquels ils ont déjà été confrontés au cours de leur carrière.

« Le problème peut être de nature financière, technologique, toucher aux ressources humaines ou autres. L'enseignement est fait de façon à ce que les participants soient très engagés dans leur apprentissage, pour que chacun partage son expérience personnelle avec le groupe et qu'ainsi chacun apprenne de l'autre. C'est l'avantage de former un groupe avec seulement des gens expérimentés », explique M. Pinsonneault.

Plusieurs thèmes sont abordés pendant les modules de formation, et celui qui touche au contexte de mondialisation sera réalisé à l'étranger, probablement au Brésil ou au Mexique. Évidemment, le format de ce programme est adapté aux réalités des gestionnaires qui doivent

continuer à diriger leur entreprise. Et le programme est véritablement offert par les deux établissements montréalais réputés.

« Les cours sont donnés par des professeurs des deux écoles, le diplôme portera les deux sceaux, c'est vraiment un programme que nous offrons ensemble », précise M. Pinsonneault, en ajoutant que seulement 35 places sont disponibles, pour assurer un enseignement vraiment interactif.

Bonne gouvernance et formation sur mesure


Avec les grands scandales financiers qui ont éclaté au Québec et aux États-Unis ces dernières années, les questions de bonne gouvernance sont également tout à fait d'actualité dans les programmes de formation continue. « Les gens qui acceptent de siéger à un conseil d'administration veulent savoir quel est leur rôle exact et veulent connaître les notions d'éthique rattachées à leurs fonctions. Nous avons développé un programme pour répondre à cette demande », affirme M. Gagné.

Une autre tendance incontournable dans le domaine de la formation des cadres est le développement du sur-mesure. « Ces programmes sont très recherchés parce qu'ils viennent répondre directement à un besoin », indique Réal Jacob.

Les programmes sectoriels, comme celui de TVA-HEC Montréal en gestion télévisuelle et cinématographique ou encore celui de Marketing pharmaceutique, sont vraiment développés avec l'industrie.

« C'est très prometteur et nous développerons davantage de programmes du genre dans l'avenir, ajoute-t-il. Nous continuerons également de favoriser l'approche de teamteaching avec des professeurs et des cadres d'expérience, puisque c'est très apprécié de notre clientèle et ça donne de bons résultats. »

Collaboratrice du Devoir



UNIVERSITÉ LEADER
UNIVERSITÉ DE LEADERS

Lauréanne Fattori veut approfondir ses connaissances en néonatalité.

Pour me démarquer

Le Campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke m'offre une diversité de programmes permettant de mieux répondre aux besoins actuels et futurs de la société.


- une approche multidisciplinaire
- un milieu convivial et humain
- une grande disponibilité de la part des professeurs

Une centaine de programmes de 1^{er}, 2^e et 3^e cycles pour optimiser mes compétences et diversifier mes champs d'action :

• Administration	• Santé
• Arts et lettres	• Sciences humaines
• Droit	• Technologies de l'information
• Éducation	• Théologie, éthique et philosophie
• Environnement	
• Génie	

Renseignez-vous : 450 463-1835
Sans frais : 1 888 463-1835
www.USherbrooke.ca/longueuil

Longueuil—Université-de-Sherbrooke



La coopération internationale t'intéresse?

Session débutant fin avril 2009
Date limite d'inscription :
13 MARS 2009

Formation et stage
Programme Coopérant - Volontaire
Cégep de Rivière-du-Loup (CFCI)
Visitez notre site : <http://cfci.cegep-rdl.qc.ca>





CARRIÈRES & PROFESSIONS

jfbosse@ledevoir.com — 514.985.3444

Libérez-vous des idées reçues

→ ledevoir.com/carrieres.html ←

LE DEVOIR.com

3 services, 1 seul prix!

FORMATION CONTINUE

Formation continue

Les cégeps souhaitent développer la formation à temps partiel et les cours hors programme

Le réseau collégial plaide pour un «financement adéquat» et un assouplissement des règles

La Fédération des cégeps estime que le réseau collégial fait partie de la solution aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Elle préconise «une meilleure adéquation entre l'offre de formation continue collégiale et les besoins de recyclage et de perfectionnement de la main-d'œuvre». Pour y parvenir, elle plaide pour un «financement adéquat», un assouplissement des règles administratives et une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

BRIGITTE SAINT-PIERRE

Le réseau collégial public souhaite développer la formation continue à temps partiel et les cours hors programme. «Dans les collèges du Québec actuellement, ce qu'on fait beaucoup, c'est de la formation pour les adultes, mais à temps plein», indique Gaëtan Boucher, président-directeur général de la Fédération des cégeps.

«On vise, avec la formation à temps partiel, particulièrement les personnes qui sont en emploi et qui sont peut-être menacées de le perdre dans une période de turbulence comme on connaît, ou encore qui veulent améliorer leurs

En 2007, 11 313 adultes étaient inscrits à un programme de formation continue à temps plein et 10 913 personnes suivaient une formation continue à temps partiel

qualifications», poursuit-il.

Le nombre de personnes inscrites à un programme de formation continue à temps partiel dans le réseau collégial public est passé de 60 585 en 1992 à 11 496 en 2006. Selon M. Boucher, cette situation s'explique par un désengagement, de la part d'Emploi-Québec, de la formation à temps partiel. En 2006, le nombre d'étudiants à temps plein inscrits à un programme de formation continue dans un cégep public était de 10 933, comparativement à 8073 en 1992.

Des travailleurs peuvent par ailleurs souhaiter suivre un ou plusieurs cours, par exemple en bureautique ou en comptabilité, sans s'inscrire à un programme. Leur objectif est alors d'acquérir des compétences très particulières et non d'obtenir un diplôme. Les cours hors programme permettraient de répondre à leurs besoins. «C'est complètement absent actuellement de notre réalité», dit M. Boucher.

La Fédération des cégeps fait valoir que les personnes immigrantes qualifiées qui veulent suivre une formation d'appoint pour s'intégrer au marché du travail pourraient également profiter de programmes à temps partiel ou de cours hors programme.

Le réseau collégial souhaite

aussi éviter d'avoir à refuser des personnes dans les programmes de formation continue à temps plein, faute de moyens. «Au cours des dernières années, à cause des modèles de financement de l'enseignement collégial, plusieurs milliers d'adultes n'ont pas pu trouver réponse à leurs besoins dans les collèges, particulièrement à Montréal et à Québec», déplore le président-directeur général de la Fédération des cégeps.

Besoins et demandes

Il faudra remplacer, dans les prochaines années, de nombreux travailleurs qui atteindront l'âge de la retraite, en plus de combler de nouveaux emplois. Une bonne proportion

des postes à pourvoir seront des emplois de technicien ou de technologue, fait valoir M. Boucher.

Le réseau collégial affirme avoir besoin de leviers réglementaires, organisationnels et financiers pour développer la formation continue. «Il faut que le financement soit au rendez-vous pour accueillir ces nouvelles clientèles», affirme d'abord M. Boucher. La Fédération des cégeps plaide aussi pour un assouplissement des règles administratives régissant les collèges.

Le président-directeur général mentionne à titre d'exemple que, en raison des règles de financement actuelles, il n'est pas possible d'offrir un cours de formation continue s'il n'y a pas un nombre donné d'étudiants qui veulent le suivre. Dans certaines régions du Québec, cela peut poser problème. M. Boucher croit que si, par exemple, huit personnes désirent s'inscrire à un cours, il faudrait pouvoir répondre à leurs besoins. Il estime que le Québec n'a pas les moyens de laisser des gens sur le carreau.

Les cégeps souhaitent aussi obtenir une «enveloppe budgétaire ouverte», à l'instar des universités. À l'heure actuelle, ils ont une «enveloppe budgétaire fermée». «Nous avons un budget et quand il est épuisé, nous devons attendre l'année suivante», explique M. Boucher. Si une personne se présente par exemple au mois de décembre pour

suivre une formation en janvier, le cégep en question risque fort de ne pas pouvoir l'accepter, parce que son enveloppe budgétaire est épuisée, et de devoir lui dire de revenir en avril. Les cégeps désirent éviter que cette situation se produise.

Plus de flexibilité

La Fédération des cégeps préconise aussi une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. «On va souhaiter assez rapidement s'asseoir avec nos vis-à-vis syndicaux pour faire en sorte que les règles des conventions collectives soient plus et mieux adaptées à la réalité de la formation continue», indique M. Boucher. Selon lui, ces règles ont davantage été conçues en fonction d'une clientèle composée de jeunes en formation initiale. Les cégeps veulent par exemple être en mesure d'offrir des services le soir et la fin de semaine.

En 2006-2007, quelque 290 000 personnes ont suivi des cours de formation continue dans les collèges de l'Ontario, comparativement à moins de 23 000 dans les cégeps publics au Québec. «Il y a un retard considérable à rattraper», affirme M. Boucher.

Formation continue offerte

En 2007, 11 313 adultes étaient inscrits à un programme de formation continue à temps plein et 10 913 personnes suivaient une formation continue à temps partiel dans un cégep public au Québec. Leur âge moyen était de 31 ans.

La clientèle des cégeps en formation continue est composée d'adultes en emploi qui désirent améliorer leurs qualifications ou se recycler, de prestataires de l'assurance emploi ou de l'aide sociale en démarche de réorientation, ainsi que de personnes qui veulent faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences et suivre au besoin une formation d'appoint. «Les attestations d'études collégiales offertes par les collèges le sont en fonction des besoins du marché du travail établis par Emploi-Québec», affirme M. Boucher.

La Fédération des cégeps a répertorié un certain nombre d'initiatives de collèges québécois. Le cégep de Chicoutimi a par exemple offert de la formation et des services de placement à des travailleurs de l'industrie forestière âgés de plus de 50 ans qui avaient perdu leur emploi à la suite de la fermeture d'une usine.

Le collège Gerald-Godin, situé dans l'ouest de l'île de Montréal, a pour sa part mis au point une attestation d'études collégiales destinée aux techniciens de l'industrie pharmaceutique.

Collaboratrice du Devoir



Université Concordia

École de formation continue

1^{re} étape

Apprendre

Business Administration, Computer Technology, Communications, Photography, Hospitality Management, Tourism, English/French/Spanish as a Second Language...

2^e étape

Obtenir une qualification

Plus de 70 certificats et diplômes professionnels

3^e étape

Se démarquer

ENVIE D'AVANCER?

Pour votre développement personnel ou professionnel, le Centre de l'éducation permanente de l'Université Concordia vous aidera à réaliser votre plein potentiel.

www.concordia.ca/conted

514 848-3600



UNIVERSITÉ
Concordia
UNIVERSITY



Le nombre de personnes inscrites à un programme de formation continue à temps partiel dans le réseau collégial public est passé de 60 585 en 1992 à 11 496 en 2006. Selon M. Boucher, cette situation s'explique par un désengagement, de la part d'Emploi-Québec, de la formation à temps partiel.

FORMATION CONTINUE

Université de Sherbrooke

Les 150 formations offertes recouvrent une vingtaine de secteurs

Les entreprises peuvent aussi obtenir des formations créditées sur mesure

Mis en place en 2006, le Centre universitaire de formation continue de l'Université de Sherbrooke a pour mandat de favoriser le développement de la formation continue. «Notre mandat n'est pas de nous substituer aux facultés, explique Serge Allary, directeur du Centre, mais bien de les soutenir.»

PIERRE VALLÉE

Rappelons ici que l'Université de Sherbrooke, contrairement aux autres universités québécoises, n'a pas de faculté de formation continue ou permanente. Chacune des facultés est responsable de la mise en place de ses programmes de formation continue selon les besoins de sa clientèle. Ses programmes, fort variés, se déclinent en certificats au premier cycle et en diplômes au deuxième cycle, par exemple une maîtrise dont le format est adapté aux exigences de personnes déjà sur le marché du travail. De plus, plusieurs facultés ont mis en place des microprogrammes, plus légers, qui conviennent aux personnes qui ont moins de temps à consacrer aux études. Dans plusieurs cas, ces microprogrammes peuvent s'additionner et mener à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

Un soutien à plusieurs volets

«Maintenant, poursuit Serge Allary, nos facultés peuvent compter sur le soutien du Centre universitaire de formation continue dans l'élaboration de leurs programmes.» Ce soutien comprend cinq volets: l'ingénierie de la formation, par exemple la mise en place d'un modèle de formation à distance, le marketing et le démarchage, les relations d'affaires et les contrats, la logistique et finalement un service de veille. «Le service de veille nous permet de faire des transferts d'opportunités car nous pouvons relayer aux facultés des besoins que nous avons identifiés. La faculté peut ensuite donner suite ou non à notre suggestion.»

Ce service de veille se fait par la cueillette traditionnelle de données, par exemple grâce à une veille informatique dans Internet, mais aussi en mettant à contribution l'ensemble du personnel de l'université. «Les professeurs nous font part de ce qu'ils observent lorsqu'ils participent à des colloques.»

De plus, le Centre universitaire de formation continue sert aussi de guichet et de vitrine. «Nous agissons comme un guichet central, mais pas comme un guichet unique. Mais nous sommes en mesure de guider les personnes qui cherchent une formation continue vers la faculté et la formation appropriées.»

Les formations publiques

En collaboration avec les différentes facultés, le Centre universitaire de formation continue coordonne la programmation de formations publiques. Cette année, on comptait 150 de ces formations publiques dans une vingtaine de secteurs, allant des arts à la gestion en passant par le droit. «Nous sommes encore jeunes dans le domaine des formations publiques, et monter un catalogue prend du temps. Et la faculté doit aussi y trouver son compte.»

Ces formations publiques portent sur des sujets très précis, par exemple, en gestion, sur la résolution de conflits relationnels, ou, en droit, sur la problématique des sectes. Elles s'adressent aux cadres, gestionnaires et professionnels d'organismes publics ou d'entreprises privées. «Ces formations servent d'abord à donner de la formation ad hoc. Mais elles servent aussi à démontrer notre savoir-faire en formation continue et elles permettent à l'Université de Sherbrooke d'acquiescer une meilleure visibilité dans le domaine.»

Ces formations sont de courte durée, en moyenne une quinzaine d'heures par formation, et ont souvent lieu pendant une fin de semaine. Ces formations sont principale-

ment offertes dans les différents campus de l'Université de Sherbrooke, mais elles peuvent aussi être offertes dans d'autres lieux, selon le cas. Elles ne sont pas créditées mais donnent tout de même

Plusieurs associations et organismes exigent de leurs membres qu'ils soient engagés dans une formation continue

des unités d'éducation continue (UEC). «Les unités d'éducation continue viennent comptabiliser les heures passées en formation continue. Aujourd'hui, plusieurs associations et organismes exigent de leurs membres qu'ils soient engagés dans une formation continue. Les UEC en sont donc la preuve.»

Par contre, un participant à ces formations publiques qui choisirait

par la suite de s'inscrire à un programme de formation continue à l'Université de Sherbrooke ne pourrait pas convertir ses UEC en crédits. «Mais il pourrait en faire valoir la pertinence en se prévalant de la Politique de reconnaissance des acquis.»

Service aux entreprises

Les entreprises privées sont évidemment libres d'inscrire leurs employés aux différents programmes de formation continue de l'Université de Sherbrooke. Mais elles peuvent maintenant aussi

communiquer avec le Centre universitaire de formation continue afin de développer des formations créditées sur mesure en vue de répondre à des besoins organisationnels spécifiques à leur entreprise. «Dans ce cas, nous travaillons directement avec les activités et les situations des professionnels de l'entreprise.»

Elles peuvent aussi faire appel au Centre universitaire de formation continue pour créer leur propre programme de formation continue, ce que vient de faire le

CSSS Estrie. «On cherche alors à mettre en place dans l'organisation un parcours de professionnalisation individualisé. On s'assure aussi qu'il y ait une continuité et une complémentarité entre les diverses formations. Ensuite, il faut que cette formation continue se fasse en progression, ce qui nécessite de bien identifier les enjeux et les priorités.»

La démarche développée par le Centre universitaire de formation continue comprend trois étapes. «La première étape est l'analyse. Quelles sont les ressources disponibles dans l'entreprise ou l'organisme? Quels sont les connaissances et les savoir-faire? Ensuite, il faut mobiliser les ressources autour d'activités typiques en servant, par exemple, d'ateliers. Et finalement, il faut réfléchir au tout. Parfois, l'entreprise possède à l'interne les ressources nécessaires pour donner cette formation continue. Si elle ne les a pas, il faudra donc mettre en place une formation pour les acquérir.»

Le Centre universitaire de formation continue, jusqu'à présent, a surtout collaboré à l'élaboration de programmes de formation continue à l'interne avec des organismes publics. «Nous avons collaboré avec certaines entreprises privées, comme Air Transat, mais j'avoue que c'est plus

difficile avec la grande entreprise. D'abord, les grandes entreprises ont déjà souvent en place leurs propres programmes de formation continue et elles voient mal comment une université pourrait les aider. Elles ont souvent l'impression que nos formations sont trop théoriques et pas suffisam-

ment pratiques, ce qui n'est pas le cas. Il faut donc travailler auprès des grandes entreprises afin de prouver à ces dernières que l'université peut y avoir une place et peut jouer un rôle dans leur formation continue.»

Collaborateur du Devoir



Le pavillon Albert-Leblanc de la faculté de droit de l'Université de Sherbrooke

JACQUES GRENIER LE DEVOIR

É D U C A T I O N F O R M A T I O N C O N T I N U E

CE CAHIER SPÉCIAL

EST PUBLIÉ PAR LE DEVOIR

Responsable NORMAND THÉRIAULT

ntheriault@ledevoir.ca

2050, rue de Bleury, 9^e étage, Montréal (Québec) H3A 3M9.Tél.: (514) 985-3333 redaction@ledevoir.com

FAIS CE QUE DOIS

Faculté de l'éducation permanente Formation continue



La formation continue, continue, continue...

Une gamme de formations sur mesure pour les entreprises.

Communication générale

La communication écrite
Parler affaires en anglais
Le processus de l'argumentation
La rédaction de rapports

Communication interne et externe

La communication interculturelle
La communication interpersonnelle
L'orientation « client »
La présentation orale

Leadership et gestion d'équipe

Apprendre à apprendre
La conduite de réunions
La gestion de projets
La gestion du changement
La gestion d'une équipe
La gestion de l'innovation
Le gestionnaire « coach »
Leadership et influence
Le marketing stratégique ou le marketing intégré
La négociation
La négociation de convention collective
La résolution créative de problèmes
La résolution de conflits
Le travail en équipe

Ressources humaines

Conflits de valeurs et de droits en milieu de travail

NOUVEAU

Gérer et superviser efficacement
Un programme en quatre modules pour les gestionnaires et les superviseurs de premier niveau

RENSEIGNEMENTS

514 343-5873

www.fep.umontreal.ca/formationcontinue

Université 
de Montréal

Faculté de l'éducation permanente
La faculté d'évoluer

Travail + études = www.fep.umontreal.ca

COMMUNICATION | GESTION | INTERVENTION | SANTÉ | INFORMATIQUE | ÉTUDES INDIVIDUALISÉES

Certificats | Offerts le soir et le week-end
Hiver 2009
514 343.6090 + 1 800 363.8876

Université 
de Montréal