



apprendre
tout au long de la vie

L'INFORMATION CONTINUE

ZOOM
SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION
DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE
D'ÉDUCATION DES ADULTES
ET DE FORMATION CONTINUE

VOL.1 PRISE 2 – JUILLET 2004

À L'AFFICHE

DANS CE DEUXIÈME NUMÉRO VOUS SERONT PRÉSENTÉS :

- la norme professionnelle;
- le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- la troisième phase de la rénovation du curriculum de la formation générale des adultes;
- une expérience régionale pour favoriser le rehaussement des compétences des adultes;
- la tendance européenne en matière de financement continu par l'employeur;
- un plan d'action axé sur la reconnaissance des acquis et des compétences;
- des sites Internet à visiter;
- un calendrier des activités;
- des ouvrages de référence à consulter.

TÉLÉ-OBJECTIF

TOUT À LA PORTE DE L'ÉTÉ, À LA VEILLE DES VACANCES!

Dès la fin de l'hiver, plusieurs d'entre nous fréquentons plus assidûment notre librairie et surveillons les nouvelles parutions. Et, petit à petit, s'accumulent sur un guéridon dans la maison une pile de livres au ton plus estival les uns que les autres. Alors, pour certains d'entre nous, un rituel s'impose : toucher le livre, lire la jaquette arrière, tout en résistant, car ces trésors d'évasion ne pourront être ouverts qu'au moment où sera donné le feu vert, au début des vacances!

Alors, pour vous aider à patienter, si vous vous êtes reconnu précédemment, et surtout pour vous permettre d'être au cœur de la mise en œuvre du plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, nous sommes heureux de vous présenter ce deuxième numéro de L'INFORMATION CONTINUE.

Vous pourrez vous initier, dans la rubrique *Traveling avant*, à la phase 3 de la rénovation du curriculum de la formation générale de base, qui correspond à la production des programmes d'études.

Dans la rubrique *Focus*, vous aurez l'occasion d'en apprendre davantage sur la mesure relative à la reconnaissance des compétences, plus particulièrement sur la norme professionnelle. Dans ce numéro, une nouvelle rubrique vous est présentée. *Flash back* a pour sujet la reconnaissance des acquis et des compétences. Pour sa première parution, elle s'inscrit en complément du texte portant sur la norme professionnelle et traite du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Notre *Panorama régional* ouvre pour vous une vitrine sur une initiative dynamique de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine pour le rehaussement des compétences de la population adulte dans cette belle région du Québec. Dans la rubrique *Panorama international*, le regard se tourne vers le financement de la formation continue, selon le point de vue des employeurs.

En relation avec les textes traitant de la reconnaissance des acquis et des compétences, notre *Photo de groupes* fait un état de l'avancement des travaux du Groupe de travail sur la reconnaissance des acquis et des compétences.

Enfin, nous vous invitons à parcourir nos rubriques de référence sur le livre et sur l'Internet et à consulter la chronique *Au Programme*, vous permettra d'inscrire déjà à votre agenda des activités pour l'automne, dont la journée nationale sur l'application du plan d'action de la Politique, à mi-parcours.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et de très agréables vacances. Nous vous laissons pour préparer notre bagage, qui pour la plage, qui pour le chalet; bagage dans lequel prendra place notre pile de bouquins accumulés... depuis la fin de l'hiver!

Allez, bon été et bonne lecture!

ALAIN MERCIER,
Le directeur de la formation générale
des adultes
Ministère de l'Éducation

JOHANNE BOURASSA,
La directrice des mesures d'emploi
et des services aux individus
Emploi-Québec

Québec

NORME PROFESSIONNELLE

Connaissez-vous le concept de norme professionnelle?

Une norme professionnelle est l'ensemble des compétences et des conditions requises pour exercer un métier, une profession ou une fonction de travail, pour l'ensemble d'un secteur. Elle est élaborée par les comités sectoriels de main-d'œuvre, validée par les experts du métier et fait l'objet d'un consensus dans le secteur d'activité.

Depuis avril 2002, neuf normes professionnelles ont été approuvées par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à la suite d'une recommandation faite par la Commission des partenaires du marché du travail.

Voici les métiers pour lesquels il existe maintenant une norme professionnelle :

- Abatteur manuel
- Contrôleur de la qualité (produits aquatiques)
- Opérateur d'équipements de finition-reliure
- Opérateur de métiers à filer
- Opérateur en nettoyage industriel
- Ouvrier en production laitière
- Ouvrier sylvicole / débroussaillier
- Poissonnier
- Pressier sur presses à feuilles offset quatre couleurs

En 2004-2005, une quinzaine de normes

FLASH BACK

APPRENDRE EN TRAVAILLANT

La Commission des partenaires du marché du travail a adopté en juin 2001 un cadre général de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail. Ce cadre permet de mettre en place des stratégies de formation se caractérisant par des apprentissages structurés et effectués en milieu de travail, menant à une certification officielle délivrée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, et consignée dans le registre de compétences.

Le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail confère aux comités sectoriels le rôle de mettre en œuvre diverses stratégies d'apprentissage, d'où le Programme d'apprentissage en milieu de travail dont la formule privilégiée est d'apprendre tout en travaillant.

Sur quoi le Programme repose-t-il? À partir de normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels, validées par des experts de différents métiers et ayant fait l'objet d'un large consensus sectoriel, ces mêmes comités conçoivent des outils d'apprentissage et d'évaluation. Ceux-ci sont validés par Emploi-Québec selon des standards rigoureux de qualité.

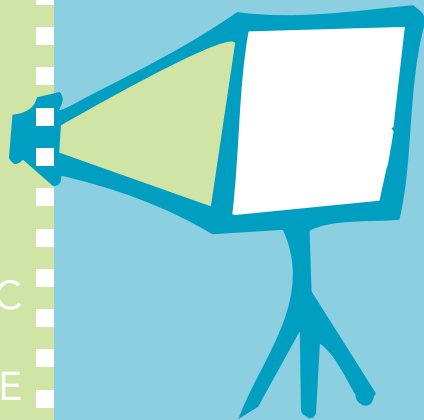
La caractéristique principale de ce Programme consiste en une formule de compagnonnage qui permet à une apprentie ou à un apprenti d'apprendre en travaillant tous les aspects du métier qu'elle ou il a choisi. Une compagne ou un compagnon, expert du métier, guide la personne tout au long de son apprentissage.

Pour participer au Programme d'apprentissage en milieu de travail, les conditions de base requises sont d'être une personne salariée de l'entreprise et d'avoir au moins 16 ans. La formule permet d'acquérir, en milieu de travail, les compétences essentielles à la maîtrise d'un métier. Un certificat de qualification professionnelle sera délivré par le Ministère à la fin de l'apprentissage.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail contribue non seulement à l'accroissement des compétences des travailleuses et travailleurs dans un secteur donné, mais il facilite aussi leur maintien en emploi, tout en répondant aux besoins de l'industrie. Actuellement, le Programme touche une cinquantaine de métiers.

L'élaboration

DES PROGRAMMES D'ÉTUDES DE LA FORMATION GÉNÉRALE DE BASE



TRAVELING
avant

DANS LA CHRONIQUE *TRAVELING AVANT* D'AVRIL DERNIER, NOUS AVONS RAPPELÉ LES TRAVAUX RÉALISÉS LORS DES DEUX PREMIÈRES PHASES DE LA RÉNOVATION DU CURRICULUM DE LA FORMATION GÉNÉRALE DE BASE DES ADULTES, QUI SONT ÉTUDES ET PLANIFICATION (PHASE 1) ET PRODUCTION DU PROGRAMME DE FORMATION (PHASE 2).

Contrairement à ce qui est proposé ailleurs, au secteur des jeunes par exemple où l'ampleur ou la durée d'un programme est limitée à un cycle, il a été convenu qu'un programme devrait s'étendre sur l'ensemble de la formation commune.

Afin de permettre à l'adulte de cheminer de manière progressive dans le rehaussement de ses compétences, chaque programme d'études est structuré en un certain nombre de cours. Chaque cours permet à l'adulte d'atteindre un niveau de développement significatif pour les compétences visées par le programme. La mise en œuvre des cours repose sur des modules dont la taille minimale est de 50 heures. Les apprentissages associés à un module peuvent porter sur les ressources à construire, sur leur mobilisation ou sur l'intégration des compétences exigées pour atteindre le but du programme.

Au terme d'un programme, l'apprentissage doit conduire non seulement au rehaussement des compétences, mais aussi à la démonstration de l'atteinte des buts du programme. En somme, l'adulte doit non seulement faire la démonstration du rehaussement de ses compétences, mais également être capable de traiter les familles de situations de vie qui sont à la base de ce programme.

Ces futurs programmes d'études comporteront deux parties : une première, à portée normative, et une seconde, à portée indicative et destinée au personnel enseignant ainsi qu'à toute autre personne responsable de la mise en œuvre pédagogique du programme.

LE QUÉBEC
RÉNOVE LE
CURRICULUM
DE LA
FORMATION
GÉNÉRALE
DE BASE
DES ADULTES

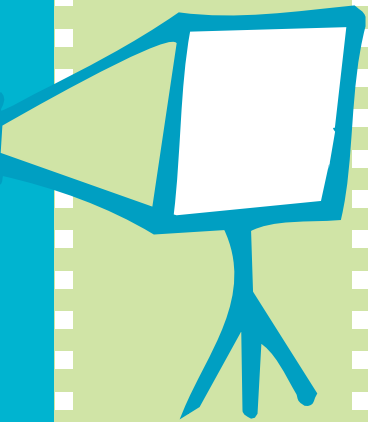
Ces travaux sont maintenant terminés et les responsables de l'élaboration du curriculum de la formation générale de base ont amorcé, depuis le mois d'août 2003, la phase 3 qui consiste en la production des programmes d'études. Celle-ci comporte deux temps distincts :

- la planification de la production des programmes d'études qui comprend la production de guides (théorie, méthodologie et validation) et la formation des rédactrices et des rédacteurs;
- la rédaction des programmes d'études.

À ce jour, les enseignantes et les enseignants engagés dans cette opération finalisent la rédaction de l'ensemble des programmes. La validation sera effectuée au printemps 2005 par des commissions scolaires qui restent à déterminer.

QUE SERONT CES NOUVEAUX PROGRAMMES D'ÉTUDES?

Rappelons que les nouveaux programmes d'études reposent sur des situations de vie. Cela permet, d'une part, de prendre en considération la diversité des populations et, d'autre part, de préconiser une offre de formation qui réponde à leurs besoins, sans toutefois négliger les préoccupations de notre société en tant que collectivité.



La première partie s'adresse à tous les utilisateurs et comprend des éléments normatifs tels que les compétences visées (sous forme de devis de compétences), la structure des cours, leur durée ainsi que les attentes formulées quant au niveau de développement des compétences ciblées par chaque cours.

La seconde partie regroupe des documents dont la fonction est de faciliter la lecture et la compréhension des programmes par compétences et de leurs concepts essentiels et d'orienter la planification des démarches d'apprentissage et d'évaluation. On y trouvera des indications destinées à guider l'élaboration des tâches et activités d'apprentissage ainsi que les modalités de développement des compétences, leurs interrelations, les ressources cognitives, affectives et psychomotrices qui y sont associées.

Outre les documents produits, le Ministère fournira un accompagnement aux maisons d'édition pour leur permettre de réaliser le matériel d'apprentissage compatible avec la réforme. Par ailleurs, il faut signaler que la Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec (SOFAD) travaille en partenariat avec la Direction de la formation générale des adultes pour adapter les programmes d'études à la formation à distance en version papier et en version électronique.

LISTE DES NOUVEAUX PROGRAMMES DE COURS

Voici un tableau qui comporte la liste des programmes de la formation générale de base qui doivent être élaborés.

DOMAINE DES LANGUES

Français, langue d'enseignement
Anglais, langue seconde
Anglais, langue d'enseignement
Français, langue seconde
Programme conjoint MEQ-MRCI

DOMAINE DE LA MATHÉMATIQUE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE

Programme intégré des sciences
et des mathématiques
Éducation aux technologies
Biologie
Chimie
Mathématiques
Sciences physiques
Physique
Informatique et TIC

DOMAINE DU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Éducation à la santé
Développement de la créativité
Méthodologie du travail intellectuel
Vie familiale et sociale
Spiritualité et valeurs

DOMAINE DE L'UNIVERS SOCIAL ET DE LA CITOYENNETÉ

Éducation à la citoyenneté
Programme intégré d'histoire
et de géographie
Connaissance du monde contemporain

DOMAINE DU MONDE DU TRAVAIL

Entrepreneuriat
Employabilité
Organisation d'un plan de carrière

DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA CONSOMMATION

Éducation relative à l'environnement
Éducation à la consommation

LES ÉQUIPES DE RÉDACTION TRAVAILLENT ACTUELLEMENT À UNE DIZAINE DE PROGRAMMES D'ÉTUDES.

DANS LE PROCHAIN NUMÉRO DE *L'INFORMATION CONTINUE*, NOUS TRAITERONS DU FORMAT DES PROGRAMMES D'ÉTUDES DE LA FORMATION GÉNÉRALE DE BASE. DE PLUS, NOUS VOUS PARLERONS DE L'ÉTAPE DE LA VALIDATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES DE LA FORMATION COMMUNE.

Dynamisme et engagement

EN GASPÉSIE ET AUX ÎLES-DE-LA-MADELEINE

PANORAMA régional

Le printemps 2001, dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, a vu éclore une opération d'envergure visant le rehaussement de la scolarisation de la population adulte anglophone et francophone du territoire. Cette opération a pris la forme d'un partenariat entre l'éducation et l'emploi. En effet, elle s'inscrit dans le contexte du Plan de relance de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, signé à l'automne 2000 par le Conseil régional de concertation et de développement (CRCD) et le gouvernement du Québec. C'est la Commission sectorielle de l'éducation du CRCD qui en a pris l'initiative.

La première action concrète de cette opération a été la mise en place d'un comité ad hoc pour l'organisation d'une journée de réflexion axée sur l'importance de la formation. Cette journée a eu lieu à Bonaventure le 13 décembre 2001 et s'est soldée par un immense succès de participation de toutes les sphères (éducative, communautaire, politique, économique, culturelle, sociale) de la société gaspésienne et madelinienne. Près de 200 personnes y ont discuté de trois grands thèmes : le rapport à la formation, la prévention et la formation fondamentale.

Cette journée a marqué le début d'une prise de conscience commune et d'une concertation qui n'ont cessé de croître depuis ce jour autour de l'importance du développement de la formation générale de base dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Par la suite, de concert avec la Direction d'Emploi-Québec et par l'intermédiaire de ses six centres locaux d'emploi (CLE), 1 000 dossiers d'adultes ont été relevés et étudiés en relation avec le Programme de création d'emplois temporaires. Après une première analyse, 700 adultes ont été ciblés comme candidates et candidats dans le cadre de la mesure. Pour la plupart, il s'agissait de travailleuses et de travailleurs saisonniers employés dans les usines de transformation du poisson et des fruits de mer. La mesure leur permettra d'accéder à une formation générale suffisante pour l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'un diplôme d'études secondaires (DES).

C'est après cette étape que les quatre commissions scolaires de la région sont entrées en jeu et ont mis sur pied un processus d'accueil particulier pour la population visée. Il s'agit de la Commission scolaire des Chic-Chocs, de la Commission scolaire René-Lévesque, de la Commission scolaire des Îles et de la Commission scolaire Eastern Shores.

Le processus a connu trois moments forts :

- une entrevue individuelle, appelée entrevue préliminaire visant, d'une part, à actualiser les compétences de ces adultes et, d'autre part, à les sensibiliser au fait que certaines de ces compétences leur seront très utiles dans leur future démarche de formation;
- une démarche d'accueil et d'intégration des groupes d'adultes dans chaque milieu de formation;
- l'élaboration d'un « Rapport d'étape » permettant de fixer avec chaque adulte les objectifs à atteindre dans les diverses matières à son horaire et surtout de rendre compte de l'évolution de sa démarche.

Dans un esprit d'interactivité, des rencontres ont eu lieu avec les groupes d'adultes après la première semaine d'activités. Cette occasion a permis, notamment, de recueillir leurs commentaires et suggestions sur la vie dans le Centre d'éducation des adultes qu'ils fréquentent. Ces commentaires ont été transmis à chacune des directions de centres et de CLE.

L'expérience démontre que trois éléments sont incontournables pour assurer le succès d'une telle opération :

- un accueil préalable caractérisé par l'entrevue dite « préliminaire »;
- un investissement de l'équipe d'enseignement dans l'ensemble de l'opération;
- un discours commun dans les centres d'éducation des adultes et les CLE.

DES RÉSULTATS QUI PARLENT

Au terme de cette première année, près de 500 adultes étaient inscrits dans le cadre du Programme de création d'emplois temporaires. Parmi ceux-ci :

- 9 % ont obtenu un DES;
- 6 % ont achevé leur formation préalable et se sont inscrits en formation professionnelle
- 0,4 % ont quitté la formation en cours pour s'inscrire dans une autre formation;
- 4 % ont quitté la formation en cours pour intégrer le marché du travail;
- 13 % ont abandonné la formation en cours pour d'autres motifs (p. ex. : maladie, diverses raisons personnelles).

Au terme de la première année, on est en mesure d'apporter des ajustements au projet. Ainsi, la principale recommandation émise a été l'affectation d'une personne-ressource dans chaque centre d'éducation des adultes pour assurer un suivi et un accompagnement constants et réguliers des adultes inscrits au Programme. La tâche de la personne-ressource est définie ainsi : « Le suivi global consiste dans l'accompagnement de l'adulte tout au long de sa formation avec une vue générale sur toutes les matières suivies, sa situation de vie et son projet global de formation, et ce, à une fréquence régulière. »

En date du 26 mai 2004, plus de 400 adultes participaient à l'an 2 du Programme, et on peut déjà avancer les données suivantes :

- 9 % ont obtenu leur DES;
- 12 % ont achevé leur formation préalable et se sont inscrits en formation professionnelle;
- 4 % ont quitté la formation en cours pour s'inscrire dans une autre formation (p. ex. : Services d'intégration socioprofessionnelle [SIS]);
- 20 % ont quitté la formation en cours pour intégrer le marché du travail;
- 17 % ont abandonné la formation en cours pour d'autres motifs (p. ex. : maladie, diverses raisons personnelles).

Après une évaluation faite auprès de 25 % des adultes participants, une grande majorité a apprécié la présence d'une personne-ressource, déclarant s'être sentis traités en adultes et avoir établi une relation de confiance avec celle-ci. Plusieurs ont aussi affirmé que cette personne avait été une source de motivation dans leur démarche.

Parmi les effets de l'implantation de ce Programme sont cités une hausse de la demande de formation, l'ouverture de plusieurs nouveaux lieux de formation étant donné l'étendue du territoire et l'absence de transport en commun, mais, et surtout, le fait que la mise en place progressive de la démarche de reconnaissance des acquis au moyen des « Univers de compétences génériques » a permis à des adultes de faire valoir et de voir reconnues des compétences développées en dehors du contexte scolaire.

COUP D'ŒIL SUR LES FACTEURS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

PANORAMA
international

- Le financement, nerf de la guerre de la formation continue, dit-on... Voyons dans ce numéro comment certains pays d'Europe ont dessiné des avenues pouvant mettre à profit l'entreprise et comment nous en servir en tant que points de repère pour nos initiatives québécoises en ce domaine.
- Trois grands facteurs paraissent essentiels au dynamisme des pratiques de formation à l'initiative de l'employeur.

L'EFFET DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET DE LA TAILLE DES ENTREPRISES

Il est acquis que l'activité économique de l'entreprise influe sur l'intensité et le contenu des pratiques de formation continue. Dans l'ensemble des pays européens, les secteurs les plus formateurs ont une activité à forte intensité capitalistique, des techniques de pointe et une main-d'œuvre très qualifiée. Il s'agit des secteurs des postes et des télécommunications, des banques et de l'assurance, et de l'énergie. À l'inverse, le textile/habillement, la construction, le travail des métaux et des produits métalliques sont parmi les moins formateurs.

La taille de l'entreprise joue aussi un rôle dans la mesure où elle détermine les moyens qui seront accordés à la formation continue

ainsi que les possibilités qui sont offertes de rentabiliser les efforts de formation (le « marché interne » de l'entreprise). En revanche, elle n'a pas le même effet dans tous les pays. Certes, partout sauf au Danemark, plus la taille d'une entreprise est importante, plus le recours à la formation continue est développé. Cependant, le net clivage entre petites et grandes entreprises en France, en Italie, en Espagne, en Grèce et au Portugal ne se trouve pas dans les pays du nord de l'Europe.

L'INFLUENCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Les pratiques de formation continue à l'initiative de l'employeur doivent également être replacées dans le contexte des modalités nationales d'organisation de la formation professionnelle initiale.

Une première situation correspond à un fort investissement des entreprises dans la formation continue en complément de la formation professionnelle initiale. C'est le cas de la France, où la formation professionnelle initiale bien que développée favorise les formes scolaires plutôt que les stages. C'est également le cas de la Suède, où l'apprentissage est absent et où les employeurs ont besoin d'initier l'individu aux savoirs spécifiques d'une entreprise. Le Royaume-Uni par contre se situe un peu à part, dans la mesure où l'introduction des *National Vocational Qualifications* (NVQ) tend à structurer la formation professionnelle initiale et l'apprentissage, traditionnellement peu répandue pour la première, ou peu formalisé pour la seconde.

La deuxième situation est celle de l'Allemagne. Les entreprises, fortement engagées dans la formation initiale (à travers l'apprentissage), investissent de façon plus modeste dans la formation professionnelle continue. La situation est similaire pour l'Autriche et dans une moindre mesure pour les Pays-Bas.

En Italie, en Espagne, au Portugal et en Grèce, c'est plutôt une complémentarité progressive qui se dessine entre les efforts de structuration de la formation professionnelle initiale et l'émergence de règles d'organisation de la formation continue.

Le Danemark a une position originale, puisque tant l'apprentissage que la formation continue à l'initiative de l'employeur y sont développés, faisant prévaloir une logique de forte complémentarité entre formation initiale et formation continue.

L'IMPACT DE L'ORGANISATION DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Plusieurs formes de régulation visant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, en place dans les divers pays, contribuent à l'instauration des pratiques de formation continue à l'initiative de l'employeur.

L'obligation légale de financement par les employeurs, généralisée à l'ensemble des entreprises en France, n'existe sous cette forme et depuis aussi longtemps dans aucun autre pays d'Europe. Dans plusieurs pays, le mode de régulation de la formation continue dans l'entreprise résulte du libre

choix de l'employeur. C'est le cas notamment au Royaume-Uni, mais aussi en Allemagne, en Autriche, au Luxembourg, en Finlande, en Suède et au Portugal. Entre ces deux modes de régulation opposés, les autres pays ont instauré des contraintes limitées de financement aux employeurs, nées des conventions collectives (Italie, Pays-Bas, Danemark, Belgique, Irlande) ou d'accords tripartis (Espagne).

Les incitations financières publiques directes envers les entreprises ne concernent que la moitié des pays, sous la forme de subventions ou de crédits d'impôt. Elles visent surtout à prévenir les risques de chômage et à aider les petites et moyennes entreprises (PME). En France, les engagements quant au développement de la formation complètent financièrement les plans de formation des PME et servent aux diverses catégories de personnel les moins qualifiées. Ces pratiques existent en Allemagne et aux Pays-Bas, de même qu'au Royaume-Uni et en Irlande. En Suède et surtout au Danemark, les diverses formes d'aide permettent d'embaucher et de former un demandeur d'emploi pour remplacer un salarié lui-même parti en formation. Les politiques publiques destinées à structurer l'offre de formation continue prennent rarement la forme de subventions, excepté dans les pays nordiques (Danemark, Finlande) et au Royaume-Uni. En revanche, dans divers pays, les pouvoirs publics mettent en place progressivement des incitations à l'amélioration de la qualité de la formation : promotion de standards de qualité de l'offre spécifiques ou s'inscrivant dans le cadre des normes ISO 9000

(Irlande, France et Allemagne). Enfin, quelques pays s'engagent dans une régulation de l'offre par les certifications professionnelles : NVQ au Royaume-Uni; répertoire de certificats professionnels en Espagne et au Portugal; référentiels de compétences en Finlande (loi de 1994 sur les qualifications professionnelles); système de qualification régulé de manière tripartite au Danemark.

La mise en place d'institutions spécifiques de médiation vis-à-vis des entreprises (aide à la définition des besoins, identification de l'offre, financement des plans de formation) ne se fait que dans quelques pays. Au Royaume-Uni, les *Training and Enterprise Councils* constituent un instrument de régulation au niveau territorial. En France, les Organismes paritaires collecteurs agréés permettent aux partenaires sociaux de gérer les ressources collectées au travers des versements obligatoires prévus par la loi. En Espagne, au Portugal et en Grèce, des institutions particulières servent d'appui à une intervention conjointe des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Dans les autres pays où les pratiques de formation sont plus développées, cette fonction est assurée par les services de l'État, les collectivités locales, les chambres consulaires ou les organisations professionnelles.

L'information sur ce dossier provient d'un rapport produit par M. François Aventureur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

photo

de groupes

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES ISSU DU COMITÉ CONJOINT MEQ-CÉGEPS SUR LA FORMATION CONTINUE

Dès sa mise en place, et dans l'optique du mandat qui lui a été confié (voir le premier numéro de L'INFORMATION CONTINUE), le Groupe de travail sur la reconnaissance des acquis et des compétences a élaboré le plan d'action qui suit pour 2004-2005.

Les objectifs et les actions prévus :

- Dresser un état des lieux dans les deux réseaux d'enseignement

Cet objectif sera réalisé à partir d'un sondage visant à recenser les pratiques, à connaître, entre autres, les « bons coups », les projets en cours et les besoins de soutien.

- Organiser un colloque sur la reconnaissance des acquis et des compétences

Le colloque se tiendra les 6 et 7 avril 2005, à l'occasion de la troisième édition de la Semaine québécoise des adultes en formation. Il s'agira d'une activité interordres et partenariale visant à promouvoir la reconnaissance des acquis et des compétences, à faire connaître l'offre de service et à susciter la demande.

- Élaborer un plan de développement des ressources humaines en relation avec la reconnaissance des acquis et des compétences

Pour ce faire, un groupe de travail sera formé et composé de personnes représentant les réseaux visés. Une approche de formation à distance sera élaborée ainsi que des outils d'aide et de soutien à la tâche.

- Favoriser la mise en œuvre d'un plan de promotion et de visibilité

Un volet communication sera implanté en utilisant, notamment, Internet et les bulletins L'INFORMATION CONTINUE et L'INFORMATION CONTINUE EXPRESS, ainsi qu'en assurant une présence dans des colloques nationaux.

- Soutenir l'utilisation des technologies de l'information et de la communication en relation avec la reconnaissance des acquis et des compétences

Une analyse préliminaire et une étude de faisabilité visant la réalisation d'un portfolio électronique

qui accompagnera l'adulte tout au long de sa vie seront effectuées.

- Poursuivre la recherche et le développement

Deux projets de recherche et de développement seront soutenus et porteront sur les problématiques de reconnaissance interordres et sur les modèles organisationnels performants.

- Préciser les activités administratives liées à la déclaration des clientèles

Un groupe de travail sera mis en place afin de documenter les problématiques dans ce domaine.

- Étudier les avenues de financement et effectuer les changements réglementaires

Des recommandations appropriées touchant les nouvelles mesures de financement de la reconnaissance des acquis et des compétences et les changements réglementaires seront élaborées.

- Assurer une veille des activités internationales

Il s'agira de suivre les progrès dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences dans le monde.

Nous vous reviendrons dans les prochains numéros sur l'évolution de ce plan d'action.

SUR LA PETITE TOILE

WWW.

JOBBOOM FORMATION

<http://formation.jobboom.com/mod-bin/prod/index.pl?langue=F>

Le site s'adresse tant aux individus et aux entreprises qu'aux organismes formateurs. Plus de 2 437 sessions de formation y sont offertes. Une rubrique Info-formation traite de sujets tels que les formateurs agréés, les services aux entreprises, l'apprentissage en milieu de travail, l'apprentissage virtuel, l'évaluation des besoins de formation, et de bien d'autres encore.

JOBBOOM.COM

<http://www.jobboom.com/magazine/extraits-24b.html>

Le site renferme plusieurs articles intéressants tels que : « L'ABC de la formation continue »; « La formation au bout des doigts »; « La boîte à outils d'Emploi-Québec »; « Les comités sectoriels et la formation continue : un mariage de raison »; « Les incontournables du Web »; « Témoignages : retour sur investissement »; « Le système d'éducation se met au diapason ».

CENTRE D'ÉLABORATION DES MOYENS D'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEMEQ)

<http://cemeq.qc.ca/>

Mis sur pied en 1993, en concertation avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et les commissions scolaires, le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ) offre des services conseil d'assistance pédagogique, produit des manuels d'apprentissage, conçoit des solutions pédagogiques sur mesure et rend son expertise accessible aux associations, entreprises, institutions et sociétés désireuses de se doter de moyens de formation par compétences.

NTIC

<http://www.ntic.org/guider/index.html#>

Ce portail éducatif réalisé par la Vitrine APO regroupe plus de 90 commissions scolaires, collèges et universités. En plus de proposer au personnel enseignant des cégeps les cours gratuits en ligne « Les TIC aux fins d'enseignement et d'apprentissage » d'une durée de 30 heures, le site renferme de l'information sur les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC), un répertoire de sites, des analyses de produits, une bibliothèque virtuelle et bien d'autres rubriques d'intérêt.

INTERNET ET ÉDUCATION, RÉPERTOIRE DES RESSOURCES, 2003

<http://www.ntic.org/prospecter/guidentic.pdf>

Le portail NTIC.org, créé par la Vitrine APO, regroupe près de 15 000 références sur la pédagogie et l'utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC).

AU PROGRAMME

CALENDRIER DES ACTIVITÉS

À NE PAS MANQUER

Rencontre nationale sur la mise en œuvre du plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, à mi-parcours.

DATE : 30 novembre et 1^{er} décembre 2004

LIEU : Centre Mont-Royal, Montréal

INFORMATION : Andrée Racine

Direction de la formation générale
des adultes

(418) 644-4875

andree.racine@meq.gouv.qc.ca

À SURVEILLER, DANS LE PROCHAIN NUMÉRO DE L'INFORMATION CONTINUE, PLUS D'INFORMATION SUR CETTE ACTIVITÉ QU'IL NE FAUT PAS MANQUER.

Colloque sur la reconnaissance des acquis et des compétences

DATE : 6 et 7 avril 2005

LIEU : Centre Mont-Royal, Montréal

INFORMATION : Guy Fortier

Direction de la formation générale
des adultes

(514) 873-9700

guy.fortier@meq.gouv.qc.ca

PLUS DE DÉTAILS SUIVRONT DANS LE PROCHAIN NUMÉRO DE L'INFORMATION CONTINUE.

DANS L'ALBUM

EMPLOI-QUÉBEC.

La gestion de la formation.

Gérez vos interventions

et améliorez vos perfor-

mances d'entreprise,

Québec, Publications du

Québec, 2002, 154 p.

Ce guide pour la formation

en entreprise propose des

outils pratiques en vue

d'aider à la réussite

d'activités de formation.

Pour tout savoir sur les

choses à faire ou à ne pas

faire avant, pendant et

après la formation...

En librairie ou en ligne dans

le site des Publications

Québec, à l'adresse

suivante :

<http://publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>.

BULTIN, George. *Les*

bacheliers de 1990

poursuivant des études

postsecondaires, Ottawa,

Développement des

ressources humaines

Canada, 2000, 46 p.

Cette étude contribue aux

recherches sur l'apprentis-

sage continu en s'intéres-

sant à la population des

étudiants d'université

canadiens qui ont continué

leurs études universitaires

ou entrepris d'autres

études postsecondaires

après avoir obtenu leur

diplôme d'un programme

de baccalauréat en 1990.

En librairie et en biblio-

thèque. Le numéro d'iden-

tification international

(ISBN) : 0-662-85571-X

et le numéro de catalogue

de Statistique Canada :

MP32-29/00-1-4F.

