

Le pari d'une formation efficace de la main-d'oeuvre

Éric Thibault

A l'aube de la mondialisation des marchés, la prospérité passe désormais, plus que jamais, par le développement des compétences. À ce chapitre, le Québec a trop longtemps regardé le train passer. Aujourd'hui, il court pour le rattraper.

Un sentiment d'urgence s'est installé. La pagaille règne. Québec et Ottawa se tirent à qui mieux mieux la couverture de la formation de la main-d'oeuvre. Au grand dam des travailleurs et chômeurs qui, depuis bien des lunes, sont enfouis sous le fouillis des programmes de formation professionnelle, d'adaptation de la main-d'oeuvre, de recyclage et d'aide à l'emploi. Après avoir conclu un « cessez-le-feu » provisoire avec le gouvernement fédéral pour l'octroi des fonds destinés à la formation professionnelle, le ministre québécois de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, M. André Bourbeau, entend mettre de l'ordre dans ce dossier. Unanimité des milieux patronaux, coopératifs et syndicaux devant ce triste constat oblige. Un énoncé de politique précisant les orientations gouvernementales dans ce domaine, appuyé par un projet de loi créant une nouvelle structure pour mener ces orientations à bien, voilà ce que le ministre a cuisiné. LE DEVOIR l'a récemment rencontré, dans ses quartiers-général.

LE DEVOIR : Quel est votre constat de la situation qui prévaut en matière de formation de main-d'oeuvre ?

Bourbeau : D'abord, il faut dire qu'il existe deux catégories de main-d'oeuvre. D'une part, on a ce que j'appelle une formation « initiale » qui est l'enseignement professionnel dans les polyvalentes et les Cégeps. Un système plutôt unique en Amérique qui donne des résultats intéressants. Ceci dit, reste le fait que nous avons actuellement un taux d'environ 40 % de décrochage dans le système scolaire et en plus, la formation professionnelle n'y est pas très valorisée. On pourrait se poser des questions face à ce système qui présente sou-



André Bourbeau, ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

vent la formation professionnelle comme une formation de deuxième ordre, « une voie de garage ».

Notre préoccupation immédiate se situe plutôt vers la main-d'oeuvre adulte, qui regroupe principalement les travailleurs en emploi, les chômeurs et les assistés sociaux. Les problèmes rencontrés par cette catégorie ne proviennent pas d'un manque de fonds; si l'on additionne ce que le Québec et le fédéral versent en mesures actives, on excède le milliard \$. Quand on ajoute à cela les mesures passives, soit l'assurance-chômage et l'aide sociale, on frôle les sept milliards \$, une somme colossale qui nous po-

sitionne très bien par rapport aux autres pays de l'OCDE. Le problème, c'est que l'on consacre justement trop d'argent à des mesures passives reliées au soutien du revenu, et pas assez aux mesures actives, c'est-à-dire à des programmes d'adaptation de main-d'oeuvre, de formation, de placement. Donc, l'objectif est de tenter de lier les fonds consacrés au soutien du revenu à l'obligation, ou du moins une forte incitation, d'entreprendre des démarches pour mieux se former.

LE DEVOIR : Cela suit la philosophie qu'Ottawa a instaurée en 1989 avec la loi C-21.

Bourbeau : C'est aussi la philosophie que j'ai instaurée à l'aide sociale. Ce qui nous handicape, c'est vraiment les embûches que l'on a semées nous-mêmes, comme gouvernements. D'abord, les deux réseaux, fédéral et provincial, qui se chevauchent avec des programmes et des normes qui se superposent et parfois même se contredisent. Tout cela pose un gros problème d'harmonisation et empêche les compagnies et les individus de s'y retrouver. Il y a trop de portes.

Nous avons également semé des embûches dans notre propre cour, en faisant en sorte qu'il y ait des contraintes trop importantes dans notre propre système pour pouvoir favoriser la formation et le recyclage des adultes. Par exemple, les pré-requis académiques qu'on exige des travailleurs pour avoir droit à des programmes. Le fait qu'il y ait cette exclusivité du régime public d'éducation sur l'enseignement professionnel, monopole qui empêche une saine compétition dans l'octroi des contrats de formation par notre ministère, par le biais des Commissions de formation professionnelle. Les travailleurs partent sur le même pied que les étudiants, avec les mêmes critères, ce qui les déqualifie, souvent sans raisons valables. On devrait se montrer moins exigeant avec les travailleurs sans emploi ou sur le point de le perdre.

LE DEVOIR : Vous avez déposé, cette semaine, un énoncé de politique concernant la formation professionnelle au Québec, politique qui s'appuie sur la création d'une « Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre ». Que vise ce projet de loi ?

Bourbeau : Le projet de loi fait partie d'un énoncé politique, attendu depuis une vingtaine d'années, qui élabore les orientations gouvernementales en matière de main-d'oeuvre. Cette politique s'articule autour de quatre objectifs. Premièrement, s'assurer que les entreprises considèrent la formation professionnelle comme un investissement essentiel et non pas une dépense inutile et de ne pas attendre que le gouvernement le fasse pour elles. Deuxièmement, il faut impliquer au plus haut point le patronat et les travailleurs dans la

Voir page 2 : Bourbeau

Le défi permanent de l'emploi

M OINS de deux semaines après que le ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie ait annoncé la mise en place d'une politique industrielle propre au Québec s'appuyant largement sur une formation adéquate des ressources humaines, voilà que le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la formation professionnelle rend public à son tour un énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre. Deux pièces maîtresses qui vont dans le même sens et qui ont comme objectif ultime de remettre le plus rapidement possible le Québec sur la voie d'une prospérité durable, le tout dans un esprit de concertation.

En créant une Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, André Bourbeau met sa politique de la main-d'oeuvre sous le signe d'un partenariat constructif entre les principaux acteurs socio-économiques. Tout comme Gérard Tremblay avec son contrat social et ses grappes industrielles, il veut amener les patrons et les syndicats à s'impliquer davantage et à redéfinir ensemble les priorités économiques sous l'oeil attentif de l'État catalyseur.

André Bourbeau interpelle les patrons en leur demandant de jouer un rôle plus actif dans la formation de leurs ressources humaines. Il veut que les travailleurs et leurs syndicats soient partie prenante à l'évaluation des besoins. Il insiste pour que les milieux de l'éducation saisissent mieux les enjeux réels des entreprises. Il privilégie la mise sur pied de lieux permanents d'échanges d'information et d'orientation sur une base nationale, régionale et sectorielle.

Il fait donc appel lui aussi à la mobilisation de tous pour remettre en équilibre le marché du travail.

En somme, deux politiques complémentaires qui tracent les grandes lignes d'un plan de redressement qui permettra peut-être au Québec de rattraper son retard au chapitre de la compétitivité, à condition que cette fois tous mettent le cap sur la même direction.

— Pierrette Gagné

LE CAPITAL

pour un meilleur investissement

Votre meilleur investissement



Cégep du Vieux Montréal
Téléphone: (514) 982-3401

CENTRE DE
FORMATION
AUX
ENTREPRISES

Ottawa veut rester partenaire

Éric Thibault

LE DÉVELOPPEMENT de la main-d'œuvre québécoise passe par la compétence de deux réseaux : celui du Québec et celui d'Ottawa. Alors que le ministre québécois de la Main-d'œuvre, André Bourbeau, garde en mire le rapatriement des pouvoirs et budgets du fédéral dans ce secteur, son vis-à-vis à Ottawa, Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, préfère l'avenue du partenariat et de la concertation entre les deux paliers de gouvernement.

Le 21 novembre dernier, les deux ministres ont signé un « traité de paix » sur l'octroi des fonds fédéraux destinés à la formation professionnelle. Cette entente, attendue depuis plusieurs mois, a contribué à réduire le feu sous une marmite dont les bouillons avaient beaucoup éclaboussé depuis quelques semaines. Assez pour que M. Bourbeau dénonce avec véhémence le chevauchement de juridiction des deux gouvernements dans ce domaine et proteste devant « un envahissement inacceptable » du fédéral dans sa cour.

Ainsi, Ottawa, par l'entremise de sa Commission de l'emploi et de l'immigration (CEIC), s'était lancée sur le terrain du développement de la main-d'œuvre en passant outre les structures québécoises habilitées pour ce faire, préférant transiter directement avec des organismes privés. La CEIC proposait à ces « groupes de coordination » telles des Chambres de commerce locales, des associations patronales ou des organismes de développement économique, de devenir pour Ottawa des « courtiers de formation ». Le rôle de ces groupes était d'évaluer les besoins en formation dans leur milieu et de proposer au gouvernement fédéral de financer certains cours répondant à leurs besoins. En 1991, une

somme de 12 millions \$ a échappé aux Commissions de formation professionnelle (CFP), la structure que Québec a mise sur pied pour associer les partenaires du secteur privé à la gestion des programmes de formation. Cette façon de procéder, en vigueur dans les autres provinces, a soulevé l'ire du ministre Bourbeau, en plus d'être désapprouvée par le Conseil du patronat du Québec, de même que par le milieu syndical.

Avec la signature de l'accord Canada-Québec, le fédéral s'est engagé à cesser cette pratique et à utiliser la voie des CFP. « Toutefois, les ententes déjà conclues avec les groupes de coordination durant l'année en cours seront honorées », soutient M. Trefflé Lacombe, directeur de la formation professionnelle pour le Québec, à Emploi et Immigration Canada. Aux dires de ce dernier, cette démarche s'inscrivait dans l'objectif fédéral d'améliorer l'employabilité du travailleur en difficulté ou du chômeur afin de mieux le positionner pour le marché du travail. « On n'avait pas le choix de dépenser des sommes au Québec pour la formation de la main-d'œuvre en attendant que le contentieux Québec-Ottawa soit réglé », plaide-t-il. M. Lacombe attribue en grande partie à l'échec de Meech la controverse entourant ce dossier. « Avant Meech, Québec participait aux débats entre le fédéral et les autres provinces sur cette question. Tout comme Ottawa, il exprimait le désir d'obtenir des ententes plus performantes et une entente était probable. D'ailleurs, ce type de partenariat s'opère aujourd'hui avec les autres provinces canadiennes. Mais après l'échec constitutionnel, Québec s'est tourné résolument vers la volonté de rapatrier cette juridiction. »

Les provinces, sauf le Québec, ont accepté de bon gré d'adopter le principe des groupes de coordination

pour appuyer le développement de leur main-d'œuvre. De son côté, Québec tenait à ce que l'on transite par sa structure des CFP. Donc, dans l'attente du dénouement de l'impasse constitutionnelle, les deux gouvernements ont opté pour le retour à l'ancienne formule, soit une entente provisoire Canada-Québec déterminant les sommes allouées par chacune des parties au développement de la main-d'œuvre ainsi que la façon dont ces sommes seront gérées. Ainsi, Emploi et Immigration versera pas moins de 685 millions \$ à cette fin pour l'année 1991-1992. Québec misera de son côté sur un montant de 365 millions \$.

L'entente porte sur les mesures provisoires relatives aux achats de formation en établissement et aux programmes de la Planification de l'emploi. Ce qui inclut les sommes en provenance de la Caisse d'assurance-chômage affectées à la formation en établissement. Ces dernières prendront désormais le chemin des Commissions de formation professionnelle. Des fonctionnaires fédéraux assureront une présence aux conseils d'administration des CFP quand viendra le temps de décider de l'utilisation des fonds fédéraux et de définir les divers programmes de formation de main-d'œuvre.

L'entente suit la philosophie établie en 1989, par la ministre Barbara McDougall, alors en poste à Emploi et Immigration, qui annonçait une Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre. Elle visait principalement à obtenir du secteur privé qu'il joue un plus grand rôle dans la formation des employés et dans la prise de décision touchant la formation professionnelle. S'inscrivait également dans cette démarche une réforme de l'assurance-chômage, par la loi C-21, qui entendait réaffecter les dépenses à l'intérieur du Régime d'assurance-chômage afin qu'une



Bernard Valcourt et André Bourbeau signant leur traité de paix.

meilleure proportion des ressources soit utilisée à des fins plus productives. Ainsi, Emploi et Immigration Canada alloue au Québec, par la Caisse d'assurance-chômage et les programmes de la Planification de l'emploi, des sommes importantes au chapitre de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre.

M. Bernard Valcourt ne cache pas qu'un partenariat entre les secteurs public et privé et les établissements de formation est, à son sens, essentielle à la prospérité

économique et à la compétitivité du Canada. « La signature de cet accord permet au gouvernement du Canada et à celui du Québec de gérer de manière concertée certaines mesures de développement de la main-d'œuvre et d'assurer la complémentarité de leurs interventions, a déclaré le ministre Valcourt en conférence de presse. Cela démontre non seulement que nous pouvons, mais aussi que nous devons travailler ensemble à la formation et au développement d'une main-d'œuvre qualifiée ».

◆ Bourbeau

détermination et la livraison des programmes et des services. Si on laisse le gouvernement et les fonctionnaires seuls pour s'occuper de cela, ça va fonctionner comme ça fonctionne présentement, malheureusement un peu au ralenti. Je veux m'inspirer des modèles allemands et scandinaves, qui connaissent beaucoup de succès, pour pousser au maximum cette collaboration. Et ce partenariat s'effectuera par une institution qu'on va créer et qui s'appelle Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) qui aura des ramifications dans chaque région du Québec. Troisièmement, on doit simplifier et regrouper nos programmes avec une seule porte d'entrée, la SQDM. C'est un des problèmes à l'heure actuelle. Une chatte ne retrouvait pas ses petits là-dedans. On doit faire en sorte que l'accès soit facile. Enfin, on tentera de mieux arrimer la formation et le marché du travail. Ça donne rien de former en quantité industrielle des docteurs en sciences sociales ou en archéologie s'il n'y a pas d'emploi pour ces gens-là. Pour cela, il faut impliquer les employeurs, les syndicats, les gens des ministères de l'Industrie et de Commerce ainsi que de l'Éducation, dans les études prospectives des secteurs. Avec nos sociétés régionales, nous serons en mesure d'identifier les besoins et pénuries de main-d'œuvre de façon à influencer, avec les crédits du ministère, la formation vers ces secteurs en

développement. De même que la détermination de stratégies sectorielles et industrielles pour s'adapter à la nouvelle technologie.

LE DEVOIR : Il y a quelques semaines, votre projet a fait l'objet de certaines critiques, notamment du milieu des affaires et de celui de l'éducation. Initialement, vous avez 'oublié' le secteur de l'éducation dans les agents influents de la société. Pourquoi ?

Bourbeau : Ce qui a circulé, à ce moment-là, c'est un document de travail qui a été, contre mon gré, « coulé » par la Chambre de commerce de Montréal par des fonctionnaires provenant d'un ministère que défend cette chambre de commerce. J'étais à la Conférence permanente de la main-d'œuvre, le 21 novembre dernier, où nous avons signé, avec le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration Bernard Valcourt, l'entente pour « mettre fin aux hostilités » sur l'octroi des fonds fédéraux à la formation professionnelle, et tous les principaux représentants patronaux et syndicaux présents ainsi que le président du Mouvement Desjardins se sont tous dits d'accord avec le principe de la création d'une SQDM. En principe, il y a unanimité. Ce qu'on voulait voir, c'est ce que serait le projet, ses modalités. On était d'accord pour un nouveau partenariat mais en désaccord avec une autre CSST, par exemple. Moi aussi je n'étais pas d'accord avec cela. La seule voix discordante qu'on a entendue depuis le

Voir page 16 : Bourbeau

L'éducation des adultes, c'est une clientèle particulière aux besoins spécifiques.

L'éducation des adultes, c'est un personnel compétent aux réponses multiples.

L'éducation des adultes, c'est un monde pluriel qu'il faut singulariser.

CEQ PUB 32

Susciter un véritable partenariat avec l'entreprise

Pierrette Gagné

« **A** VANT de blâmer les entreprises de n'avoir pas suffisamment investi dans la formation des ressources humaines, il faut d'abord s'interroger sur les raisons qui les ont poussées à agir de la sorte depuis des années. Il devient alors évident que l'environnement politique et économique les a trop fréquemment démotivées. »

Lise Poulin-Simon, chercheuse émérite sur les aspects institutionnels du marché du travail, trouve en effet qu'on accable trop facilement les entreprises sans tenir compte des obstacles souvent incontrournables qui les ont incitées à sous-investir dans la formation professionnelle.

« Mes recherches en ce domaine, dit-elle, m'amènent à la conclusion que les entreprises ont été constamment forcées de s'adapter au contexte économique, politique et institutionnel du pays. Et, faut-il le répéter, de simples mesures fiscales ne peuvent réussir à modifier des comportements ancrés dans la mentalité des dirigeants québécois depuis fort longtemps. C'est tout le cadre politique et la dynamique économique qu'il faut avant tout revoir. »

Bien plus, précise la co-auteur du *Défi du plein emploi*, tant que le débat fédéral-provincial ne sera pas réglé, le Québec ne pourra pas mettre de l'avant une politique de la main-d'œuvre vraiment efficace et cohérente.

« Et, déplore-t-elle, alors qu'on ne s'attaque pas aux véritables maux qui paralysent l'ensemble des politiques de main-d'œuvre au Québec, les intervenants socio-politiques continuent de s'accuser mutuellement de l'échec de la formation professionnelle. »

Récemment encore, cite-t-elle en guise d'exemple, le gouvernement fédéral dans son document *La compétitivité mène à la prospérité*, rendu public en juillet dernier, reprochait aux entreprises et aux syndicats d'avoir trop peu investi dans la formation de la main-d'œuvre. « En fait, on accuse les entreprises de ne faire que de la formation pointue sur une base ad hoc et de l'offrir principalement aux employés cadres. Déjà en 1982, la Commission d'études sur la formation professionnelle des adultes avait rendu un tel verdict. »

Lise Poulin-Simon est professeure au département de relations industrielles à l'Université Laval et dans une conférence qu'elle donnait en septembre dernier, à l'occasion du Congrès annuel de la Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles, elle s'est justement employée à analyser les causes historiques de ce désengagement des entreprises et de la confusion qui s'est emparée des divers intervenants.

« Depuis au moins trente ans, soutient-elle, les politiques gouvernementales de formation professionnelle axées presque exclusivement sur la formation en établissement public, ainsi que les préjugés du secteur de l'éducation et des milieux syndicaux à l'égard de la formation en entreprise ont amené la majorité des entreprises à considérer que la formation professionnelle relevait strictement de la responsabilité de l'État et du secteur de l'éducation. »

Encouragées ainsi à se dégager de cette responsabilité par les pouvoirs publics, les entreprises, aux prises avec des contraintes finan-

cières, ne voyaient pas toujours l'urgence d'offrir de la formation continue à leurs employés dans la situation de forte concurrence qu'elles devaient affronter. Celles-ci avaient d'autres chats à fouetter.

« Par ailleurs, ajoute Lise Poulin-Simon, les gouvernements ont jusqu'à maintenant souvent sous-évalué la complémentarité essentielle entre la formation professionnelle et le marché de l'emploi, donc d'oublier la nécessité absolue d'assurer un arrimage constant entre ces deux données évolutives. »

Et pendant ce temps, le problème du chômage chronique ne cessait de s'aggraver dans un Canada qui faisait de plus en plus face à des surplus constants de main-d'œuvre, particulièrement immigrante, en plus d'un accroissement inattendu de ses diplômés en formation générale ou spécialisée au détriment de la formation dite professionnelle.

Vient alors s'ajouter un autre motif non négligeable incitant encore aujourd'hui les entreprises à mettre sur pied des programmes de formation spécifique au détriment des programmes de formation continue. Elles craignent désormais de perdre les employés qu'elles viennent de former au profit de leurs concurrents.

« C'est pourtant justement le contraire qui se produit dans les pays qui ont une politique de plein emploi, souligne Lise Poulin-Simon. En effet, les entreprises sont forcées de faire de la formation continue car il y a peu de main-d'œuvre disponible sur le marché. »

« Chez nous, par voie de conséquence, fait-elle remarquer, les pratiques défensives ou restrictives adoptées par nos entreprises sont venues renforcer davantage les préjugés des milieux de l'éducation et des syndicats à l'égard de la formation en entreprise en raison justement de son caractère trop pointu. »

Voilà donc comment la boucle s'est bouclée au pays et comment le cercle vicieux qui s'est installé perdure encore aujourd'hui. Si on ajoute à ces visions opposées, le partage des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provincial, on comprend mieux à quel point la situation devient vite inextricable.

« Le gouvernement fédéral, rappelle Lise Poulin-Simon, s'est attribué dans les années 60, la responsabilité de la formation professionnelle et le domaine de la gestion de la main-d'œuvre. Ce sont les ministères de la Main-d'œuvre et de l'Immigration au fédéral ainsi que celui de l'Éducation au Québec, tous deux nouvellement créés à cette époque, qui ont alors été appelés à jouer un rôle déterminant, mais sans grande concertation, dans l'établissement des politiques de formation professionnelle. »

Ainsi, le ministère québécois qui détenait la responsabilité des politiques de main-d'œuvre n'a jamais été capable d'orienter ses priorités en fonction des besoins spécifiques du marché du travail du Québec. Celles-ci ont plutôt été soumises aux aléas du marché canadien et des priorités du système d'Éducation du Québec dont le financement à ce chapitre dépend principalement de fonds fédéraux.

Pas surprenant alors qu'une concurrence « contre-productive » ait marquée d'un côté les rapports des deux paliers de gouvernement et de l'autre des différents titulaires des ministères québécois impliqués de près ou de loin dans les politiques de main-d'œuvre et de formation. Ce qui n'a d'ailleurs pas fa-

ciliter pour les entreprises l'accès aux programmes de soutien.

« Voilà donc comment la conjugaison d'une foule de facteurs a réussi à engendrer l'inaction des entreprises malgré l'importance sans cesse grandissante de cet enjeu. Et tandis qu'on piétine, insiste Lise Poulin-Simon, tous les analystes sans exception démontrent catégoriquement que la formation adéquate des ressources humaines sera dans les années à venir un élément déterminant pour garantir la progression de l'entreprise. »

En fait, comme elle a pu le constater dans le cadre de ses séjours en Europe, particulièrement en Allemagne, en Suisse et en Autriche, les pays les plus performants ont déjà une politique de plein emploi dont le pivot central est l'arrimage de la formation entre les entreprises de différents secteurs et les institutions d'enseignement.

« Il faut en arriver ici aussi à développer une véritable culture de formation en entreprise et de développement des ressources humaines qui se retrouvera au centre de la stratégie de croissance de l'entreprise, seul moyen de conserver des avantages concurrentiels face à nos proches compétiteurs. »

Comment donc sortir de cette impasse et s'assurer que la prochaine politique de main-d'œuvre québécoise, qui comporte un important volet formation professionnelle, ne tombe pas encore une fois en panne ? « Il faut absolument réussir à accroître la formation professionnelle en entreprise, répond Lise Poulin-Simon. Mais pour arriver à changer les mentalités, il faudra effectuer un virage à 180 degrés en créant un nouvel environnement économique et institutionnel reposant sur les préalables suivants :

• Créer une rareté permanente de main-d'œuvre de façon à ce que les



Lise Poulin-Simon

entreprises soient obligées d'offrir de la formation continue à leur personnel. Cette rareté serait la conséquence d'une stratégie d'emploi axée sur une politique active du marché du travail dont le gouvernement du Québec serait le maître d'œuvre. Ceci améliorerait la productivité des entreprises et réduirait le chômage structurel ainsi que les pressions inflationnistes issues du marché du travail.

• Rendre plus coûteux pour les entreprises leur comportement actuel en établissant une taxe suffisamment pénalisante pour celles qui ne feraient pas de formation à l'intérieur de leur entreprise.

• Éliminer la concurrence intergouvernementale en réglant une fois pour toute le contentieux politique et constitutionnel et donner au gouvernement du Québec tous les pouvoirs lui permettant d'être le seul maître à bord.

• Arrimer les deux branches du système, formation en entreprise et formation en institution, de façon à les rendre complémentaires et ceci en établissant sur une base institutionnelle une coopération permanente entre les partenaires économiques et le gouvernement du Québec, comme c'est le cas dans les pays les plus performants.

« Nous avons peut-être enfin aujourd'hui au Québec réussi à établir les consensus nécessaires pour nous remettre sur le bon chemin », estime Lise Poulin-Simon. Le Forum pour l'emploi, dont elle est l'une des principales instigatrices, lui a redonné confiance car il regroupe désormais la majorité des partenaires socio-économiques du Québec autour d'une même table de réflexion et de concertation visant à trouver des solutions durables au problème du sous-emploi.

« C'est un véritable laboratoire, soutient-elle. Un lieu privilégié d'échanges d'information, de mise à jour continue des connaissances et des expériences d'intervenants-clés de tous les milieux concernés. Il remplace aisément les vastes commissions d'enquête et contribue à former des spécialistes des questions reliées à l'emploi à l'intérieur de chacun des réseaux, mais surtout des spécialistes avec une vision complète ! »

Le Forum tenait son deuxième colloque national les 5 et 6 novembre dernier, deux ans jour pour jour après sa mise sur pied en 1989. Et, alors que des consensus importants y ont été réalisés sur le plan des stratégies locales, régionales et nationales à mettre en place pour s'attaquer au problème inquiétant du chômage, le rattrapage urgent à effectuer sur le plan de la formation professionnelle restait au centre des préoccupations de tous.

Lise Poulin-Simon va jusqu'à ré-

Voir page 7 : Partenariat

Gestion de carrière

Vous souhaitez faire le point sur votre situation personnelle et professionnelle...

Vous cherchez de nouveaux défis

Le Service de l'éducation des adultes du

Collège de Bois-de-Boulogne vous offre la possibilité de

- Faire une **réflexion** sur votre carrière
- Évaluer votre **potentiel** et vos **besoins**
- Vous fixer de nouveaux **objectifs**
- Utiliser des **outils** efficaces pour **passer à l'action**

Soirées d'information: mardi le 7 janvier 1992 à 19 h

mardi le 11 février 1992 à 19 h

Pavillon St-Paul, Salle A-126

du 22 janvier au 8 avril 1992

du 5 mars au 21 mai 1992



Collège de Bois-de-Boulogne

L'avenir en formation

Informations: Martine Blache
au 332-3000 poste 352

La formation, une priorité syndicale de négociation

Anne Pélouas

PLUS DE LA MOITIÉ des conventions collectives en vigueur dans les entreprises québécoises ne contiennent encore aucune disposition sur la formation professionnelle. Même si les plus grandes conventions, qui couvrent une forte majorité de travailleurs, comportent une telle clause, les plus petites touchent encore très peu à ce domaine. Il s'agit donc là, pour les syndicats, d'un champ particulièrement ouvert à la négociation.

L'urgence du développement de la formation professionnelle et du contrôle syndical sur cette formation sont vraiment devenus « une priorité de négociation » pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN) comme pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Cet intérêt est relativement récent, comparé à des préoccupations nettement plus anciennes vis-à-vis des questions touchant à l'éducation, au système scolaire... Chasse-gardée des employeurs pendant longtemps, la formation professionnelle faisait plutôt peur aux syndicats et à leurs membres.

François Lamarche, conseiller syndical au service de la recherche de la CSN, estime que cette attitude « défensive » n'était pas étrangère à la manière dont les employeurs concevaient la formation. « Aujourd'hui encore, beaucoup considèrent comme un droit de gérance exclusif le fait d'accorder ou non de la formation à leurs employés. Les syndicats ont, certes, été lents à réagir aux conséquences des changements technologiques sur l'organisation du travail et les qualifications. Ils ont plutôt défendu le statu quo, parce qu'ils étaient méfiants vis-à-vis des mesures de formation qui risquaient

de modifier à la hausse les exigences de travail et de déclasser, sinon de mettre à pied, les personnes incapables de s'adapter à ces changements. »

Les syndicats misent désormais sur une stratégie plus offensive en matière de développement économique, de lutte contre le chômage, d'organisation du travail... Dans cet élargissement du « champ du négociable » avec employeurs ou gouvernements, la formation professionnelle occupe une place de choix. Mais le gros du travail reste à faire, tant dans la négociation elle-même que dans la sensibilisation des travailleurs à la nécessité de la formation continue. « Beaucoup de nos membres ont encore peur de retourner à la petite école », note Johanne Deschamps, responsable du dossier de la formation professionnelle à la FTQ. L'information auprès des travailleurs reste donc plus que jamais à l'ordre du jour « pour les amener à avoir vraiment le goût de se former, à faire un choix réel », qui ne soit pas forcément dicté par une situation d'urgence vécue dans leur entreprise.

L'implication des syndicats dans le dossier de la formation professionnelle est visible à bien des niveaux, du provincial au local. Au plan politique, tous poussent évidemment vers une augmentation des fonds consacrés à la formation. « Notre position, dit François Lamarche, c'est que les entreprises devraient y investir 2 % de la masse salariale. Actuellement, on est à moins de 0,5 % dans le secteur public... » Pour la CSN, on est loin aussi d'avoir atteint certains grands objectifs comme le droit à une formation qualifiante et transférable, le développement d'un contrôle syndical sur l'évaluation des besoins, l'élaboration et le suivi des programmes ou encore le droit à un congé-éducation payé.

Les discussions politiques — sur les grandes orientations d'une stratégie de développement de l'emploi dont les questions de formation sont inséparables — la FTQ y participe surtout, rappelle Johanne Deschamps, dans le cadre de la Conférence permanente pour l'adaptation de la main-d'œuvre ou dans les forums sur l'emploi. La présence syndicale est tout aussi forte dans des structures comme les commissions de formation professionnelle (CFP). La CSN est, à cet égard, très favorable à la réforme en cours des CFP qui deviendraient des sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre. « Actuellement, note François Lamarche, il n'y a pas de lieu de discussion des politiques de main-d'œuvre, où l'on puisse évaluer, avec syndicats, employeurs et gouvernements, la situation régionale du marché du travail et ses besoins pour décider des programmes de formation professionnelle plus adaptés. »

L'action régionale, on y croit tout autant à la FTQ. Johanne Deschamps estime qu'on devrait multiplier les tables régionales du type de celle qui a été créée sur la Côte Nord lors de la mise sur pied du projet d'aluminerie Alouette. « Le regroupement des syndicats, de la commission de formation professionnelle, des employeurs et des représentants d'institutions scolaires a facilité la mise en place de programmes de formation visant la population locale. » Objectif : déterminer les profils d'emplois qui seraient ouverts à l'aluminerie, définir les formations qui seraient nécessaires pour amener la population de la région de Sept-Îles à acquérir les « bonnes » compétences pour postuler à ces emplois. Johanne Deschamps avoue cependant que cette démarche de « planification de la main-d'œuvre » est encore rare au Québec.

L'approche sectorielle est aussi privilégiée par les syndicats. « Ré-

fléchir sur l'avenir d'un secteur, faire un bon portrait de sa main-d'œuvre, élaborer des profils de changements technologiques est indispensable », dit Johanne Deschamps, pour analyser les besoins de formation... Pour elle, les modèles existent déjà au Québec qui compte bien plus d'expériences sectorielles qu'ailleurs au Canada. « Dans l'automobile ou l'aérospatiale, on a des comités paritaires avec patrons et syndicats qui ont beaucoup travaillé sur la formation professionnelle. On négocie de la même façon actuellement dans les industries du meuble, de l'électricité et de l'électronique. »

François Lamarche ajoute à cette liste de secteurs en pointe où syndicats et employeurs sont engagés dans une démarche liant économie, emploi et formation, la pétrochimie et l'hôtellerie montréalaise. Il regrette néanmoins que, bien souvent, les questions de formation ne soient encore soulevées qu'à l'occasion de crises majeures. Johanne Deschamps est du même avis. « On réagit en catastrophe, quand il y a un problème dans un secteur au lieu d'instaurer un processus permanent, de réelle formation continue. » L'exemple-type est sans doute celui des pâtes et papiers. « On y vit présentement cette approche sectorielle, dit François Lamarche, avec un comité de relance où l'on discute de technologies, de concurrence internationale et de formation professionnelle. » Tout en considérant qu'on va dans la bonne direction avec ce type de démarche, il s'élève contre certains discours qui voudraient faire croire que « la crise d'un secteur est imputable aux problèmes de formation ».

Il reste que les principales batailles se livrent à l'intérieur même des entreprises, par la négociation des conventions collectives. Pour aider leurs membres, les syndicats élaborent des guides facilitant leur

démarche pour l'implantation de programmes de formation professionnelle. La CSN a un tel outil de négociation depuis le printemps dernier et la FTQ vient de terminer le sien. Pour le reste, on compte sur l'imagination des syndicats locaux. « Il y a beaucoup de créativité dans les négociations en matière de formation », estime Johanne Deschamps en relevant que bon nombre d'inquiétudes demeurent malgré tout.

Il y a bien sûr la reconnaissance des acquis et compétences des adultes, un domaine où l'on a guère avancé jusqu'à présent. Il y a encore la question du congé individuel de formation qui soulève beaucoup d'opposition de la part des employeurs. Il y a, enfin, une forte crainte des syndicats de voir la responsabilité de dispenser la formation professionnelle échapper en partie aux réseaux publics — commissions scolaires ou cégeps — au profit d'institutions privées ou de consultants. François Lamarche estime à cet égard « essentiel que cette responsabilité demeure le fait des réseaux publics, qui ont développé de très sérieuses compétences dans ce domaine et offrent la garantie d'une formation qualifiante et transférable ».

Cahier spécial Formation des adultes

Coordination :

Pierrette Gagné

Mise en page :

Yves d'Avignon

Publicité :

Christiane Legault

Ce cahier spécial est édité
par le journal LE DEVOIR
sous la responsabilité de :

Michel Lefèvre

Rédacteur en chef adjoint

En toute égalité Inequity in the Classroom

Outil de formation multimédia destiné au personnel enseignant dans les universités, les cégeps et les lieux de l'éducation des adultes et comprenant :

- une vidéocassette qui illustre et commente diverses manifestations de sexisme et de racisme en classe
- un document qui contient un guide didactique, des fiches de données sur différents aspects de l'inéquité en classe et une bibliographie commentée.

Produit en français et en anglais par le **Bureau du statut des femmes**, il sera en vente dès janvier 1992. Pour recevoir le dépliant promotionnel ou tout autre renseignement, s'adresser au Bureau du statut des femmes au 848-4841.



UNIVERSITÉ
Concordia

ON VOUS PRÉPARE POUR LE MONDE



Le système coopératif de l'ÉTS : le génie pour l'industrie

(514) 289-8833



Université du Québec
École de technologie supérieure



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

Diplômes d'études supérieures
en

INTERPRÉTATION DE CONFÉRENCE

Durée : 8 mois — 39 crédits

TRADUCTION JURIDIQUE

(Programme conjoint avec la
Faculté de droit)

Durée : 12 mois — 42 crédits

TRADUCTION ESPAGNOLE

Durée : 12 mois — 30 crédits

Renseignements et admissions :
École de traducteurs et d'interprètes

Université d'Ottawa
52 Université
OTTAWA K1N 6N5
Tél. : (613) 564-2346

Les patrons conscients de l'urgence d'un rattrapage

Pierrette Gagné

LES ENTREPRISES québécoises sont à la croisée des chemins. Elles vont retrouver la voie de la compétitivité à la seule condition que des virages majeurs s'effectuent dans les meilleurs délais.

Elles doivent compter d'abord, rappellent les porte-parole de la communauté d'affaires, sur une conjoncture économique plus favorable et un environnement politique moins contraignant. Là aussi, le manque de vision à long terme des décideurs gouvernementaux, l'absence d'harmonisation et de cohérence dans les politiques mises en place ont été nuisibles à la croissance des entreprises.

Mais, se hâte-t-on de reconnaître, ces dernières ne connaîtront réellement un deuxième souffle que si elles identifient bien leurs forces et leurs faiblesses et qu'elles se réajustent rapidement. Et, l'une des forces de l'entreprise, entend-on dire de plus en plus par les dirigeants québécois, c'est la qualité de ses ressources humaines et la qualité passe bien sûr par une formation adéquate.

Cependant, si la prise de conscience est unanime, là où le bât blesse, c'est quand on demande aux chefs d'entreprise de déboursier eux-mêmes plus d'argent pour la mise en place de programmes de formation dans la conjoncture économique actuelle.

« Qu'on ne demande surtout pas aux entreprises de fournir elles-mêmes un effort supplémentaire actuellement », s'exclame d'entrée de jeu, Richard Le Hir, vice-président exécutif et directeur général de l'Association des manufacturiers québécois (AMQ). Les profits n'ont jamais été aussi bas depuis les années 30. Pourtant, l'industrie ne peut plus se permettre d'attendre bien longtemps encore une main-d'œuvre capable de répondre aux défis du changement technologique. L'État et les institutions d'enseignement doivent vite prendre le virage qui s'impose pour développer les compétences. »

« Il est peut-être éminemment contestable de reprendre les données fédérales et de prétendre sur la place publique qu'il y a actuellement 83 000 emplois non comblés faute de main-d'œuvre spécialisée pour y accéder, avoue Richard Le Hir, mais reste que la situation est catastrophique dans l'industrie manufacturière. Si nous ne corrigeons pas cette lacune dans les plus brefs délais, nous risquons de voir le train passer et de rester sur le quai. »

Le vice-président de l'AMQ trépigne d'impatience. « Il faut restructurer de toute urgence la base industrielle du Québec car, explique-t-il, beaucoup d'industries québécoises ont été mises sur pied dans les années 40, 50 et 60 et, aujourd'hui, elles sont arrivées à la fin de leur vie utile. Malheureusement, beaucoup d'entre elles n'ont

pas suffisamment investi dans la modernisation de leurs usines et elles doivent maintenant mettre les bouchées doubles pour faire les changements qui s'imposent, car leur technologie ne répond plus aux besoins du marché. Et, bien entendu, elles n'ont pas le personnel bien formé, prêt à travailler avec de nouveaux équipements ou capables de s'adapter rapidement à de nouvelles méthodes de travail. « La plupart des employés, déplore en effet Richard Le Hir, ont tout au plus une 7e année forte ! »

« De plus, poursuit-il pendant des années, l'industrie a fait appel à une main-d'œuvre immigrante européenne qui venait s'établir ici parce qu'elle jouissait de bonnes conditions économiques, ce qui n'est plus le cas. Le Canada n'est plus attirant pour ces travailleurs compétents qui venaient de pays où l'on retrouvait une bonne culture industrielle. Résultat : là aussi, les chefs d'entreprise québécois font face en quelque sorte à une carence car, ici, il n'y a pas de culture industrielle. La relève que nous promettait la réforme Parent n'est jamais venue. Seulement 20 % de la clientèle étudiante a choisi le secteur professionnel. »

Ainsi, quand il parle de l'urgence de la formation adéquate, le porte-parole des manufacturiers québécois fait aussi référence à une solide formation de base à laquelle doit s'ajouter une formation sur mesure développée selon l'évolution des activités de l'entreprise.

Ghislain Dufour, président du Conseil du patronat, partage cette opinion lui qui a toujours été préoccupé par la formation de base chez les jeunes et qui en a fait depuis longtemps un dossier prioritaire. D'ailleurs, les résultats du sondage

que son organisme vient d'effectuer auprès de la population révèlent que 86 % des Québécois interviewés souhaitent que les gouvernements consacrent encore plus d'efforts à la qualité de la formation professionnelle par exemple qu'au taux de change ou à la protection de l'environnement.

« Quant à l'adéquation entre les besoins du marché et les programmes de formation c'est encore plus complexe qu'on pense, soutient Ghislain Dufour. Comment en effet évaluer précisément les besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises quand ces dernières sont confrontées constamment à des changements impondérables sur lesquels elles n'ont aucune prise et qu'elles ne peuvent pas toujours prévoir ? » Il cite en exemple l'influence du GATT dans l'agro-alimentaire ou de la politique énergétique sur l'industrie pétrochimique.

Même si le président du Conseil du patronat, à l'instar de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, applaudit au fait que le ministre Bourbeau ait accepté de déposer un énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre avant d'imposer un projet de loi qui en fixe les règles d'application, il est loin d'être convaincu que le nouveau cadre proposé pourra s'appliquer à court terme. « En 1969, quand je suis arrivé au Conseil du patronat, rappelle-t-il en souriant, le premier dossier que j'ai eu à étudier, c'était justement une politique de main-d'œuvre qui n'a jamais débouché concrètement. »

C'est donc aguerri par ses expériences passées que Ghislain Dufour pose une autre condition essentielle de réussite pour l'implantation de cette politique où la formation professionnelle tient une

place prédominante : « Il faut, insiste-t-il, que les trois ministres concernés, soit le ministre de la Main-d'œuvre, le ministre de l'Éducation et la ministre de l'Enseignement supérieur, nous donnent l'assurance qu'ils s'entendent et qu'ils partagent la même vision avant que nous discussions de cette réforme. Sinon, nous risquons encore une fois de perdre notre temps à faire de faux débats. »

Quant aux structures proposées par le ministre Bourbeau, notamment la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, les milieux d'affaires y souscrivent en principe mais s'inquiètent de la lourdeur administrative d'un tel conseil d'administration tripartite regroupant les représentants de l'État, des syndicats et des patrons.

« Je me demande comment le ministre va réussir à garantir un bon équilibre et une bonne représentativité tout en maintenant une structure gérable et efficace, comment le président du Conseil du patronat. C'est peut-être là, la quadrature du cercle : rester décisionnel tout en étant directement branché sur les besoins des régions et des différents secteurs. »

Ghislain Dufour est bien placé pour en parler puisqu'il siège au Conseil d'administration paritaire de la CSST depuis sa mise sur pied. Selon lui, « ces conseils qui sont perméables à l'intervention politique ont souvent des problèmes de marge de manoeuvre sans compter les limites imposées par la centralisation d'une part et les excès générés par la décentralisation d'autre part. » Les sociétés régionales vont-elles à leur tour devenir des royaumes ? Il s'inquiète que ces dernières veulent dicter leurs vues en n'ayant pas tous les éléments

d'évaluation que seule une instance centrale peut avoir.

Évidemment, Jean Guibault, le président de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, émet de son côté un avis contraire. Il veut certes que le processus de consultation soit simplifié au maximum mais pour lui souplesse et adaptabilité passent sans contredit par la régionalisation des prises de décisions. « Les intervenants qui sont sur le terrain sont les mieux placés pour définir les besoins en formation dans une région donnée, déclare-t-il d'emblée. Bien plus dans une ville comme Montréal, ajoute-t-il, les quartiers ont des besoins tellement différents qu'il est important de leur permettre de les faire valoir. Il faut se donner la possibilité de faire les ajustements requis et de choisir les bons moyens pour le faire au fur et à mesure que la situation évolue. »

Il est plus que temps, répète-t-il, que les montants consentis par l'État à la formation servent directement à ces fins et non pas au maintien de structures compliquées et inopérantes.

« Sans compter, ajoute Richard Le Hir que les entreprises paient des taxes déjà suffisamment élevées pour cela. Elles sont des clientes face aux dispensateurs de formation et leurs employés sont à leur tour des clients vis-à-vis elles. Les représentants des entreprises à la table tripartite permanente proposée par le ministre Bourbeau auront donc la responsabilité de définir les besoins d'abord et de choisir ensuite la meilleure offre présentée par les institutions. Chacun doit jouer son rôle au bon niveau. Il n'y a plus de temps à perdre sur la remise en question du partage des responsabilités. Il est certes urgent d'agir. »

LES LANGUES VIVANTES À MCGILL

Anglais* et français*:

Cours à temps partiel:
le soir, le matin, à l'heure du déjeuner,
l'après-midi, la fin de semaine

Cours à temps plein:
intensifs, pendant le jour.

Traduction:

Cours à temps partiel:
le soir, samedi matin.

Langues étrangères:

Cours à temps partiel:
arabe, allemand, arménien, chinois, coréen,
espagnol, grec, italien, japonais, polonais,
portugais, russe.

Pour de plus amples renseignements:

Appelez, écrivez ou venez nous voir au Département
de langues et de traduction:

Suite 214, Pavillon de la Bibliothèque Redpath
3461, rue McTavish
Montréal (Québec) H3A 1Y1
(514) 398-6160

* Test de classement requis



McGill Centre
d'éducation
permanente

L'endroit parfait pour
vous perfectionner.



FORMATION
PROFESSIONNELLE

Pour l'entreprise qui croit
à la formation professionnelle
cumulative et durable.

Séminaires et formation sur mesure

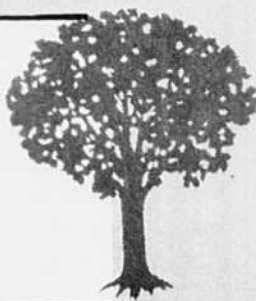
Renseignements : 343-6990



Université de Montréal
Faculté de l'éducation permanente

Le savoir en action

Un
premier
choix: **la compétence**



**Collège
de Bois-de-Boulogne**

L'avenir en formation

Les commissions scolaires, un partenaire indispensable

Jean-Marc Salvat

D'ANNÉE EN ANNÉE au Québec, l'éducation des adultes occupe une place grandissante dans les commissions scolaires. En 1989-90 par exemple, selon des données colligées par le MEQ et fournies par la Fédération des commissions scolaires du Québec, près de 110 000 étudiants adultes ont suivi un programme de formation professionnelle de niveau secondaire. Le chiffre est impressionnant. Surtout si on le compare à celui de l'année scolaire 1985-86 alors que 57 000 adultes s'étaient inscrits dans cette filière.

Cette progression est attribuable aux difficultés économiques persistantes et aux exigences techniques toujours plus pointues imposées par le marché du travail, estime la présidente de la FCSQ, Diane Drouin. « Aux prises avec des problèmes d'employabilité aigus, les gens n'ont pas le choix de se recycler. » La principale motivation invoquée par ces adultes pour expliquer leur retour aux études est le désir qu'ils ont d'améliorer leur niveau de vie en ayant accès à un meilleur emploi (ou à un premier).

Selon Berthier Dolbec, conseiller en développement pédagogique de la Fédération, les options professionnelles offertes dans les écoles secondaires confèrent un passeport plus que valable pour intégrer, avec une chance raisonnable de succès, le marché du travail. Les programmes de coiffure, d'esthétique, de bureautique, de mécanique, d'électromécanique, de soudure, ceux concernant les métiers de la construction et les autres colent plus que jamais aux besoins exprimés par les entreprises.

Dans la majorité des quelque 80 commissions scolaires offrant des programmes de formation professionnelle, un service aux entreprises a même été instauré qui « permet de s'assurer de la concordance du contenu avec les besoins exprimés, de mesurer la satisfaction donnée par les finissants et de corriger le tir le cas échéant ».

À ses yeux, le principal problème

de l'éducation des adultes au niveau secondaire réside plutôt dans les obstacles qu'érige Québec. « Par exemple, le fait d'interdire à un adulte ayant déjà suivi une formation professionnelle d'en suivre une autre. » Ce faisant, « on bloque systématiquement la mise à jour des compétences acquises ».

Pourtant, « plus on limite et réduit les ressources en formation, plus on alourdit la facture de l'aide sociale », tempête Berthier Dolbec qui déplore fortement « la fermeture » de l'enveloppe budgétaire destinée à l'éducation des adultes inscrits à temps partiel en formation générale. Une fermeture qui ne fera qu'entretenir « le cancer » de la pénurie de travailleurs spécialisés et qualifiés. « Suivre un cours de formation professionnelle si l'on a des difficultés avec des matières de base aussi essentielles que la lecture, l'écriture ou les mathématiques est à moitié pertinent. »

Membre de l'Équipe interrégionale en alphabétisation, Francine Ouellet affirme que si l'on ne peut plus dépasser tant d'heures-groupe, « il faudra sélectionner les clientèles ». C'est-à-dire en refuser certaines. « Déjà les commissions scolaires sont gênées de faire la promotion d'un service qui n'est plus complètement ouvert. C'est une coupure affreuse et incohérente quand on se souvient de tout le battage publicitaire fait autour de l'alphabétisation depuis 90. »

Conseillère pédagogique de la Commission scolaire Chauveau, Francine Ouellet estime que l'alphabétisation est l'un des domaines les plus touchés par cette mesure du Conseil du Trésor entrée en vigueur cette année. Elle rappelle qu'à la suite de l'année internationale de l'alphabétisation, la clientèle d'analphabètes complets ou fonctionnels inscrite en formation a doublé dans bien des commissions scolaires. À la C.S. Chauveau, les inscriptions sont passées de 70 à 140 en moins de deux ans. Or, on se retrouve aujourd'hui avec une enveloppe « largement insuffisante ».

L'année de référence du gel des activités d'alphabétisation à temps

partiel est 1988-89. Depuis, le nombre de personnes analphabètes desservies à temps partiel est passé de 10 908 à 18 243 et les dépenses ont grimpé de 9 à 20 millions \$.

La présidente de la FCSQ craint aujourd'hui qu'un gel similaire n'affecte également bientôt la formation des adultes à temps complet du secteur général et que les commissions scolaires ne puissent plus accueillir tout adulte désireux de s'inscrire à un programme de formation de niveau secondaire.

Inlassablement, sur toutes les tribunes, Diane Drouin répète que les sommes allouées à l'éducation ne peuvent être considérées comme des dépenses sous aucun prétexte. « Lorsque je vois des adultes voulant s'investir dans des activités de recyclage et de perfectionnement afin d'accroître leur employabilité, je me dis qu'il faut absolument les y encourager et que le gouvernement doit s'y employer. En formation générale comme en formation professionnelle. »

À cet égard, Diane Drouin se réjouit toutefois de ce que le 26 novembre dernier, le ministre de l'Éducation, Michel Pagé ait redit, devant les membres de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain réunis pour l'occasion, l'importance que revêt « l'apprentissage des métiers de base, aussi essentiel que le pain et le beurre. Métiers traditionnels assurant les services de boucherie, de plomberie, de mécanique automobile, d'électricité, d'horticulture, de cuisine, de construction, de coiffure. »

Elle se dit par ailleurs ravie de la stabilité qu'apportera au secteur de la formation professionnelle secondaire « la nouvelle carte québécoise des options professionnelles » à venir. Éliminant les inutiles doublages, elle établira pour une durée de cinq ans les programmes de formation professionnelle pouvant être offerts par telle ou telle commission scolaire. « Le ministre est sur la bonne voie dans sa volonté de rationaliser le système. »

La Fédération des commissions scolaires du Québec, qui a récemment joint les rangs du Forum pour l'emploi, souhaite que le Québec s'engage dans un système de formation continue, de recyclage permanent et d'arrimage entre l'é-

cole et les besoins du marché du travail ».

Elle est favorable à toutes mesures susceptibles de resserrer la collaboration entre les écoles et les entreprises. « Le but premier de la formation professionnelle est de diriger les étudiants vers le marché du travail pour qu'ils puissent y trouver une place satisfaisante. »

Certes, des passerelles entre l'école et l'entreprise existent déjà mais il convient de les multiplier et de les renforcer, affirme Diane Drouin. Il faut ainsi par exemple offrir aux enseignants du secteur professionnel, particulièrement à ceux oeuvrant dans des matières où les technologies évoluent rapidement, les moyens d'aller se perfectionner en entreprise.

En ce qui a trait au projet de politique de développement de la main-d'œuvre du ministre André Bourbeau, les commissions scolaires réitérent leur refus d'être mises de côté. Elles réclament davantage qu'une simple voix au chapitre.

Au cours d'une assemblée générale extraordinaire de la FCSQ, tenue la semaine dernière à Québec, les 600 représentants de 165 commissions scolaires ont d'ailleurs enjoint le ministre responsable de la Main-d'œuvre et de la Formation professionnelle à voir les commissions scolaires non plus « comme de simples dispensatrices de services, mais comme des partenaires à part entière ».

La présidente de la FCSQ estime que les commissions scolaires doivent être parties prenantes à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ainsi que dans ses instances régionales. « Nous devons être directement impliquées dans les politiques et les program-

mes de formation professionnelle à développer. On trouve dans les commissions scolaires des compétences, de l'expertise et des équipements qui doivent être mis à profit. »

Parallèlement aux options régulières dispensées en établissement, plusieurs commissions scolaires offrent aux entreprises des programmes de formation sur mesure visant à répondre à des demandes précises et ponctuelles. Certaines commissions scolaires sont outillées pour définir avec les entreprises clientes un PDRH, un plan de développement des ressources humaines, lequel peut s'échelonner sur plusieurs années et inclure aussi bien de la formation fondamentale que de la formation technique. « Il se fait là de très belles choses qu'on a l'intention de présenter sous peu au ministre Bourbeau. »

Dans le domaine de la formation sur mesure toutefois, il n'est pas rare que les commissions scolaires soient en concurrence avec les cégeps.

Lors de la Commission parlementaire devant suivre le dépôt du projet de loi sur la réforme de la formation professionnelle, Diane Drouin entend non seulement faire valoir ses vues sur le dossier de la formation mais également présenter l'ensemble des ressources et outils dont disposent les commissions scolaires.

L'exercice lui paraît pertinent dans la mesure où il est susceptible d'asseoir la crédibilité du réseau comme partenaire indispensable dans le développement d'une nouvelle politique de formation professionnelle au Québec ainsi que dans la formation de ressources humaines qualifiées.

*Ensemble
on peut
vaincre le cancer*

SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DU CANCER

CANADIAN
CANCER
SOCIETY

DONNONS GÉNÉREUSEMENT

LE GROUPE RESSOURCES C.S.F. INC.

Les spécialistes de la formation en entreprise!

SERVICES CONSEILS

- redressement d'entreprise
- planification des ressources humaines
- préparation de plan de formation
- recherche de subvention
- recrutement et sélection de personnels
- service de placement

FORMATION

Notre équipe de professionnels vous offre l'opportunité d'acquérir une autonomie en formation.

- formation en entreprise
- formation de formateurs
- centre de formation en technologie de pointe

INFORMATISATION

- service de consultation
- service de programmation
- service d'assistance technique
- service d'assistance aux approvisionnements
- cours de formation générale sur différents logiciels
- cours de formation "élite" avancée
- service téléphonique de dépannage rapide

Notre partenariat vous assure une formation sur mesure et des services de qualité. Laissez-nous vous secondar dans votre recherche vers l'excellence et contactez-nous au:

Case Postale 303
Terrebonne (Québec)
J6W 3L5
(514) 471-8315
Fax 471-8526



LES LANGUES ET L'INFORMATIQUE AU Y

Le 13 janvier, le Y Centre-ville inaugure 6 nouveaux programmes:

- le programme de 25 heures/semaine français et anglais pour les prestataires de l'assurance-chômage, les étudiants étrangers et les autres étudiants
- l'anglais écrit et le français écrit pour les gens qui parlent ces langues et qui veulent apprendre à bien les écrire
- le club de conversation pour les gens qui ont appris une langue étrangère et qui désirent la pratiquer
- le cours de civilisation espagnole pour les gens qui parlent espagnol et qui veulent mieux connaître la culture hispanique et latino-américaine
- les séjours linguistiques Du 22 février au 7 mars apprenez l'espagnol au COSTA RICA.
- l'informatique pour les vrais débutants

Pour le programme de 25 heures: inscription les 16, 17 et 18 décembre et les 3, 6, 7, 8, 9 et 10 janvier, entre midi et 14h et 16h et 18h
Pour les autres programmes: inscription dès maintenant
début de session le 13 janvier

Y.M.C.A. Centre-ville 1450, Stanley (métro Peel)
849-8393 postes 712 et 732

MONIQUE OUELLETTE

*Former
des adultes
en milieu
multiethnique*

Réflexions pratiques
en pédagogie

**Éditions
Beauchemin**

334-5912

260 p.

24,95\$

Les cégeps veulent offrir une formation qualifiante

Jean-Marc Salvat

« ON NAÏT être humain et on meurt être humain. Pourquoi faudrait-il être technicien entre les deux ? », interroge le président de la Fédération des cégeps et directeur général d'Édouard-Montpetit, Yves Sanssouci. C'est très bien de parler d'éducation permanente et de formation continue, acquiesce-t-il. Mais, si l'on souhaite vraiment que nos citoyens aient la capacité de s'adapter aux changements à l'oeuvre dans la société, encore faudrait-il que l'enseignement utilitaire cède le pas à la formation qualifiante.

Actuellement, la grande majorité des cours offerts à l'Éducation permanente, le secteur où l'on retrouve la plupart des adultes inscrits dans les cégeps, sont des cours techniques. « La formation qualifiante n'est pour ainsi dire pas offerte aux adultes fréquentant les cégeps », remarque le président du Conseil des collèges, Yvon Morin. L'offre gravite principalement autour de cours et de formations ponctuelles ne débouchant d'ailleurs pas nécessairement sur une reconnaissance officielle.

À cet obstacle, s'en ajoute un autre : celui de l'accessibilité. Jusqu'ici, les sommes allouées par les gouvernements ont toujours surtout visé le soutien aux travailleurs en exercice. « Toutes les personnes qui ont besoin d'étudier, peu importe leur statut sur le marché du travail, devraient pourtant pouvoir le faire », allègue Yvon Morin, qui espère que les sans-emploi auront bientôt enfin la possibilité de s'engager dans ces filières.

Selon le Conseil des collèges qui, le printemps dernier, remettait au gouvernement un rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial intitulé *L'éducation des adultes dans les cégeps*, le malheur du système est que les formations suivies par les adultes font toujours l'économie de la formation générale.

« Presque tous les DEC (diplômes d'études collégiales), explique Yvon Morin, ont un équivalent AEC (attestation d'études collégiales), qui est un programme de formation court de mise à jour des connaissances. Les AEC vont à l'essentiel. On passe par-dessus la formation générale pour se concentrer sur la formation technique. On a aussi créé des CEC (certificats d'études collégiales) qui sont l'équivalent de la partie spécialisation d'un DEC, les cours généraux en moins. »

Bien que ces programmes soient déjà en quelque sorte des portions de DEC, tous les adultes qui s'y inscrivent ne les complètent pas. Comme si cela n'était pas suffisant,

la majorité des achats effectués par le ministère de la Main-d'œuvre ou le gouvernement fédéral sont des cours. Pas des programmes.

« C'est comme si tout l'édifice avait été bâti pour permettre aux employés et aux travailleurs d'aller se chercher une formation rapide, expéditive et pointue. L'objectif est chaque fois de rendre immédiatement fonctionnelle la personne sur telle ou telle machine. »

Or, demande Yvon Morin, quelles seront les chances de reclassement de l'adulte ainsi formé une fois celui-ci au chômage ?

Parmi les orientations proposées, le Conseil insiste donc pour que les adultes aient un meilleur accès « à des formations leur permettant de se développer sur le plan personnel et d'accroître leurs chances de mener une vie active et satisfaisante dans la société. »

Suivre un, deux ou trois cours peut-être satisfaire les besoins d'une entreprise à court terme mais certainement pas sur un horizon plus vaste. « C'est une erreur de croire d'une personne immédiatement fonctionnelle qu'elle contribuera véritablement au développement de l'entreprise. »

Comme première mesure de redressement, le président du Conseil des collèges estime qu'il faudrait à tout le moins s'organiser pour que les programmes de formation soient respectés dans leur intégralité. « Qu'on cesse d'aller piger dans la corbeille. »

Une formation qualifiante est d'autant plus importante que « trop d'adultes n'ont pas eu la chance de bénéficier d'une solide formation

de base. »

Le Québec est la province canadienne où le taux de la population active ayant huit années ou moins de scolarité est le plus élevé. D'où les admonestations régulières du Conseil du patronat et compagnie à l'endroit du système d'éducation québécois.

Yvon Morin dit ne faire abstraction ni des contraintes ni des nécessités qui ont conduit à la naissance des programmes raccourcis. Il regrette tout de même que les éléments d'une formation durable soient à ce point négligés au profit d'un apprentissage utilitaire. Pour lui, les adultes devraient pouvoir profiter de leur passage au cégep pour élargir leur formation.

Bien que la nécessité d'une formation fondamentale soit reconnue par tous, la Fédération des cégeps ne croit pas que le virage vers la formation qualifiante se négocie facilement. Le consensus, maintes fois exprimé en faveur d'une formation fondamentale, ne passerait pas aussi facilement qu'on pourrait le supposer la rampe de la réalité. Sur le terrain de l'emploi, l'utilitaire continuerait de primer aux dépens des habiletés d'écriture, de la capacité d'analyse, etc.

« Ceux qui dénoncent l'incapacité du système à répondre à des besoins de formation plus fondamentaux sont souvent les mêmes personnes qui exigent qu'on réponde à des besoins utilitaires », affirme Yves Sanssouci selon qui le monde des affaires n'est pas toujours cohérent avec lui-même sur cette question.

Cela posé, ni le rapprochement entre le monde de l'éducation et la

communauté des affaires, ni le regroupement entre éducateurs et industriels ne l'effraient. Bien au contraire. Yves Sanssouci se défend de vouloir privilégier la formation qualifiante au détriment des besoins des entreprises. Parallèlement à la formation qualifiante, dit-il, la formation sur mesure doit être développée et consolidée.

Le tout est de la développer dans une perspective d'éducation permanente. L'instabilité grandissante en emploi et les exigences d'efficacité et de polyvalence l'exigent.

La situation actuelle devrait toutefois perdurer tant et aussi longtemps que les cégeps, et le monde de l'éducation en général, seront vus seulement comme des pourvoyeurs de services définis par d'autres. Aussi, les cégeps estiment-ils qu'il est grand temps de les impliquer dans la détermination d'objectifs de formation professionnelle des adultes. « On a développé l'expertise qui nous permettrait de participer à l'évaluation des besoins en formation et pas seulement celle nous permettant de répondre à ceux, ponctuels, identifiés par d'autres », déclare Yves Sanssouci.

C'est ce message qu'entend présenter la Fédération des cégeps au ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle en février prochain lors de la Commission parlementaire sur la nouvelle politique québécoise de formation de la

main-d'œuvre. « On ne doit pas créer un organisme comme la société québécoise de développement de la main-d'œuvre sans que le monde de l'éducation y joue un rôle majeur. »

Une nécessité d'autant plus urgente que la formation continue devrait occuper une place de plus en plus importante dans les cégeps au cours des prochaines années. C'est en tout cas le souhait formulé par Yves Sanssouci quand il déclare qu'il « doit exister un temps pour étudier, pour travailler et pour continuer à étudier. »

Si l'on s'en tient aux chiffres, l'éducation des adultes, ou la formation continue selon l'expression que préfère employer l'Office de la langue française, semble en tout cas déjà être une « réalité très forte dans les cégeps ». Selon les données publiées dans l'annuaire de leur Fédération, les cégeps ont en effet, en tout et pour tout, accueilli en 1989-90 plus de 187 000 adultes.

Quant au problème souvent dénoncé du dédoublement d'offre de services entre institutions scolaires, il devrait se régler dès lors que les ordres d'enseignement concernés auront compris qu'il est contre-productif. L'exemple des collèges de Sept-Îles et Baie-Comeau et des commissions scolaires de la région, qui ont décidé d'intégrer et d'harmoniser leurs programmes de formation, donne toutefois à penser, en cette matière, que l'on s'engage sur la bonne voie.

La Reconnaissance des acquis

de Marthe Sansregret, Ph. D.



Vous retournez aux études ou vous revenez sur le marché du travail, vous voulez faire le bilan de vos expériences ou réorienter votre carrière, *La Reconnaissance des acquis* est pour vous.

La Reconnaissance des acquis, un outil efficace pour mesurer scientifiquement l'expérience.

• Cours sur l'élaboration du portfolio 29,95\$

• Portfolio 19,95\$

Téléphone: (514) 364-0323



INFOGRAPHIE

PLUS VITE!

VOUS AIMERIEZ AMÉLIORER VOTRE PRODUCTIVITÉ?

Alors il est temps de mettre vos techniques à jour et d'arrêter de blâmer votre appareil!

Le Centre de services aux entreprises et aux organismes du Collège de Maisonneuve s'impose comme meneur pour la formation en infographie sur environnement Macintosh.

Depuis 1988, des milliers de personnes sont venues à notre centre de formation pour apprendre les rudiments ou pour se perfectionner.

Qu'attendez-vous?

Le Centre offre une gamme complète de plans de formation dans des domaines variés.



Centre de services aux entreprises et aux organismes du Collège de Maisonneuve
5100, rue Sherbrooke est, Montréal (Québec) H1V 3R9
Téléphone: (514) 254-7131 poste 280

◆ Partenariat

ver du jour où les entreprises deviendront de véritables institutions de formation, accueillant les jeunes à la sortie du secondaire et leur offrant de terminer leurs études en alternance avec des stages pratiques. Ce qui leur donneraient une vision réelle des exigences et des défis du marché du travail.

Cette approche aurait certainement comme effet de former une main-d'œuvre véritablement qualifiée et prête à répondre aux besoins de l'entreprise tout en réduisant le taux désastreux de décrochage chez les jeunes qui se sentiraient motivés et même attendus par un employeur qui s'est impliqué dans leur formation...

LIDEC LIDEC LIDEC

Chimie des solutions 201

une approche raisonnée

Sciences pures au collégial

Luc Foisy

L'auteur, professeur de chimie au cégep Saint-Laurent, serait éventuellement disponible pour expliquer la méthode à tout groupement de professeurs ou professeurs qui en feraient la demande.

Élève • 2-7608-3563-4 (320 p.)

nouveau

Diagnostics infirmiers: mise en pratique

GUIDE DE PLANIFICATION DES SOINS INFIRMIERS SOINS PROLONGÉS

Charlotte Eliopoulos,
• 2-7608-7102-9 (320 p.)

DIAGNOSTICS INFIRMIERS ET PLANS DE SOINS

Velma C. Frey, Christine Hockett,
Gerri Moist
• 2-7608-7101-0 (240 p.)

nouveau

INTERACTING I and II

Anglais langue seconde au collégial et à l'éducation des adultes

P. Charles Brown, Terrance Clark, Claude LaMadeleine,
Elizabeth-Anne Malischewski

INTERACTING 1

• Cahier de l'élève
• Guide du maître
• Cassettes audio (3 cassettes)

INTERACTING 2

• Cahier de l'élève
• Guide du maître
• Cassettes audio (4 cassettes)

nouveau

MASTER THE VERB

Anglais langue seconde au secondaire et au collégial

Gabriel Kabis

• HANDBOOK
Guide grammatical
(genre Bon Usage de Grevisse)
• 2-7608-5533-3 (160 p.)

• WORKBOOK
Exercices de trois niveaux de difficulté, la plupart en contexte, reprenant systématiquement les points expliqués dans le guide, avec réponses.
• 2-7608-5534-1 (192 p.)

nouveau

LIDEC inc.

4350, avenue de l'Hôtel-de-Ville
Montréal (Québec) H2W 2H5
Téléphone: (514) 843-5991
Télécopieur: (514) 843-5252



LIDEC LIDEC LIDEC

Deux exemples de partenariat pour répondre à des besoins spécifiques

Le cégep Édouard-Montpetit chez Bell Helicopter

Jean-Marc Salvat

DEPUIS janvier 1989, près de 275 personnes ont suivi un programme spécial de formation professionnelle en assemblage d'aéronefs élaboré par l'École nationale d'aérotechnique du cégep Édouard-Montpetit pour répondre aux besoins spécifiques de Bell Helicopter Textron. Défis et objectifs furent relevés de main de maître et à la satisfaction de tous les partenaires. L'entreprise installée dans la région de Mirabel a même embauché 95 % de ces étudiants qui, pour les besoins de la cause, ont reçu leur formation sur place, dans les propres ateliers du manufacturier.

Grâce à ce projet qui a nécessité l'appui d'Emploi et Immigration Canada et de la Commission de formation professionnelle Laurentides-Lanaudière, Bell Helicopter peut aujourd'hui s'enorgueillir de fabriquer l'équivalent de 30 % de la production mondiale d'hélicoptères civils.

En 1989 et 1990, lors des deux premières années d'implantation du programme de formation de la main-d'œuvre, le personnel du manufacturier a augmenté de 58 %, la productivité de 161 % et les ventes de 295 %. Des résultats impressionnants qui ne doivent pas uniquement être attribués au programme mis en place mais pour lesquels celui-ci a fait beaucoup, affirme le directeur des ressources humaines de l'entreprise, Charles Larocque.

Plus directement, dit-il, le projet a permis de réaliser plus de 2 millions \$ d'économie en salaire versé et de réduire considérablement le taux de roulement du personnel qu'enregistrait Bell Helicopter depuis le début de ses activités en 1986. Outre qu'ils commandaient des salaires plus élevés, les premiers titulaires, surqualifiés pour faire de l'assemblage d'aéronefs leur métier, quittaient volontiers leur poste dès que

l'occasion s'en présentait. Le taux de roulement qui, en 1986-87, était de près de 30 % est descendu à moins de 4 %.

Mais surtout, le programme de formation d'assemblage est venu pallier à une lourde et menaçante pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Jusqu'à ce qu'on s'entende sur les mesures à adopter, la pénurie nationale d'assemblageurs d'aéronefs menaçait en effet sérieusement d'entraver le développement futur du manufacturier. « C'est une situation qui aurait pu devenir dramatique en regard des projets de croissance que nous avions. » Deux choix s'offraient alors à l'entreprise : mettre la main à la pâte ou débaucher une partie du personnel de l'avionneur de Ville St-Laurent, Canada.

La direction de Bell Helicopter opta pour la première solution et passa sa commande à l'École nationale d'aérotechnique du Collège Édouard-Montpetit qui développa deux programmes de formation. L'un d'assemblageurs-riveteurs (480 heures de formation réparties sur 14 semaines) et l'autre de monteurs-câbleurs (456 heures de cours).

Le projet fut spécifiquement concocté pour répondre à des besoins aussi précis qu'urgents, déclare Gaëtan Morneau, le directeur de l'éducation des adultes de l'École nationale d'aéronautique. Sa grande originalité est venue de ce que les cours de formation ont entièrement été donnés chez Bell Helicopter. Dans des roulottes acquises à cette fin pour la partie théorique et dans les ateliers de l'entreprise pour la partie pratique. Il n'est pas banal « d'installer ses classes chez le futur employeur », reconnaît le responsable qui dit avoir apprécié l'expérience. Il l'a trouvée concluante.

« Nous ne voulions pas que les gens soient formés dans une institution ou une commission scolaire, explique Charles Larocque. Nous vou-



Travail de finition sur le modèle 412 de Bell Helicopter.

lions qu'ils découvrent, en même temps qu'un nouveau métier, la vie de l'entreprise. Qu'ils sentent l'atmosphère de travail et voient les hélicoptères sur les chaînes d'assemblage. »

C'est Bell Helicopter qui a eu la responsabilité de la sélection des candidats. C'est pour ça, dit le directeur, que la plupart des personnes ayant suivi l'un ou l'autre des programmes ont été engagées. La sélection de départ a été très serrée. En moyenne, seul un candidat sur 10 fut retenu. On a recruté des individus ayant en poche un diplôme attestant

qu'ils avaient complété avec succès leurs études secondaires et qui se trouvaient soit sans emploi, soit occupant des emplois précaires ou mal rémunérés.

C'est ainsi, par exemple, qu'une cinquantaine de citoyens de Sainte-Agathe, qui travaillaient jusque-là dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, assemblent aujourd'hui à Mirabel des hélicoptères qui volent partout dans le monde.

« Une très belle reconversion pour des gens certainement fatigués de l'insécurité permanente, inhérente au genre d'emploi saisonnier qu'ils

occupaient », déclare Denis Bertrand, conseiller en main-d'œuvre de la Commission de formation professionnelle Laurentides-Lanaudière.

Selon lui, le programme de formation n'aurait pu atteindre ce haut degré de réussite sans cet esprit de collaboration — il le qualifie d'exemplaire — qui a présidé aux relations entre les quatre partenaires.

Emploi et Immigration Canada y est allé d'une participation de près de 2,5 millions \$. « Via des programmes disponibles pour toutes les entreprises », tient à préciser Charles Larocque. La Commission de for-

mation professionnelle de la région a administré l'ensemble du projet, de l'allocation des fonds jusqu'au contrôle de la qualité du contenu des programmes. L'École nationale d'aérotechnique, à qui a incombé la responsabilité de développer les deux programmes de niveau secondaire, s'est également chargée de les offrir.

Le rôle de Bell Helicopter a été d'allouer les espaces à la formation, de prêter les équipements, de fournir les matériaux nécessaires, de mettre certains de ses employés à la disposition de l'école et... de créer les emplois.

Mais, notre travail ne s'arrête pas là, signale Charles Larocque. La formation offerte est une base. « On ne peut pas dire qu'elle est terminée au bout de trois mois. Ça prend des années avant de former de bons assembleurs. C'est pour ça que, chez nous, la formation est perpétuelle. »

Le dernier groupe d'étudiants a complété sa formation d'assemblage en septembre dernier. Il n'est pas exclu qu'il y en ait encore d'autres mais « ce serait marginal », estime le directeur. Avec ses 1250 employés, Bell Helicopter Textron a presque atteint sa vitesse de croisière en termes d'emplois. « Mais, si on m'annonce que nous aurons besoin de tant de nouveaux assembleurs d'ici trois ou quatre mois, le programme a la flexibilité voulue pour se remettre en branle facilement et rapidement. »

Le projet, dont Gaëtan Morneau, d'Édouard-Montpetit, rappelle qu'il a été une première au Québec, a permis à Bell Helicopter de décrocher en 1990 le prix Optima décerné par la CFP pour les efforts consentis au titre du développement de la main-d'œuvre et, en 1991, de remporter le prix Iris attribué par l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec dans la catégorie Investissement dans la compétence des personnes.

L'Institut de chimie et de pétrochimie et le cégep Maisonneuve

Jean-Marc Salvat

L'AFFAIRE n'est pas banale. Voilà un secteur, celui de l'industrie chimique et pétrochimique, dont les besoins en main-d'œuvre spécialisée sont tels qu'employeurs, associations de salariés, réseau public d'enseignement et gouvernements se sont associés pour donner vie à un partenariat hors du commun. Ensemble, ils ont fondé l'Institut de chimie et de pétrochimie qui, depuis un an maintenant, forme les opérateurs dont on estime que l'industrie aura grand besoin d'ici l'an 2000.

Jamais jusqu'ici expérience québécoise de partenariat n'aura été poussée si loin dans ses retranchements, remarque, ravie, Danièle Amiot, la directrice du secteur collégial de l'Institut. La direction bicephale dont s'est dotée l'école témoigne éloquentement de l'engagement des parties en faveur d'une collaboration de tous les instants. Nommé directeur du secteur industrie, Normand Lootzak représente, à l'intérieur de la jeune institution, les syndicats et les employeurs de l'industrie chimique et pétrochimique.

L'Institut, situé au 6220 Sherbrooke est à Montréal, assiste ac-

tuellement fièrement à la sortie de sa première cuvée de finissants. 95 étudiants complètent en effet ces jours-ci le programme de formation de 54 semaines qu'ils ont intégré en octobre et novembre 90.

Ces finissants sont de jeunes adultes dont la moyenne d'âge est de 27 ans. Pour la plupart, le programme de formation professionnelle suivi a constitué le tremplin qui doit leur permettre de réorienter leur carrière. Arrivés au terme de leur année de formation, attestation de réussite en poche, ont-ils toutefois quelque assurance de se trouver du travail dans l'une ou l'autre des 80 entreprises évoluant dans le secteur chimique et pétrochimique au Québec ?

Les perspectives actuelles d'emplois sont en-deçà de ce que les experts escomptaient voici un an ou deux, reconnaît Normand Lootzak en invoquant la récession. « Mais, il y en a. » Le nombre d'emplois disponibles pourrait même être de loin supérieur à ce que le marché sera capable d'offrir dès que le projet Soligaz deviendra réalité. « Soligaz est presque alarmant pour nous. Il est possible que nous ne puissions pas répondre à la demande. »

Quoiqu'il en soit de ces considérations, les finissants d'aujourd'hui de-

vraient, selon toutes probabilités, pouvoir trouver chaussures à leurs pieds assez rapidement. Toutes les analyses sectorielles confirment en effet qu'au seul chapitre du renouvellement du personnel actuel, le marché exige entre 120 et 150 finissants par année, rappelle Danièle Amiot. On parle même de 1500 à 2000 postes d'ici 10 ans.

Recrutée dans les années 50, au moment du développement de ce secteur industriel au Québec, la main-d'œuvre en entreprise est vieillissante. Ils sont légion les opérateurs qui, aujourd'hui, 40 années plus tard, se trouvent à l'orée de la retraite.

La nécessité d'une école spécialisée en chimie et pétrochimie s'est faite sentir tant en raison d'une pénurie appréhendée qu'en raison des besoins en formation spécialisée ressentie dans l'industrie. La technologie a évolué de telle manière ces dernières années et les préoccupations environnementales ont pris une importance telle qu'une formation académique était devenue impérieuse.

Jusqu'à ce que l'Institut voit le jour, la formation se transmettait, même si elle était insuffisante, de travailleur à travailleur. Une façon de faire coûteuse et longue pour les

entreprises. Former un opérateur pouvait prendre de trois à cinq ans.

« L'employabilité » de nos finissants, dit Normand Lootzak, dont l'une des tâches est de s'assurer que la concordance entre le contenu du programme et les besoins des entreprises soit constante et parfaite, est très grande. « Le programme est bâti pour répondre aux besoins de l'industrie et accroître sa compétitivité. Le type d'opérateurs que nous mettons sur le marché était une denrée rare. » Qui plus est, « quand ils sortent d'ici, ils sont fonctionnels. »

Les cours sont donnés par des personnes ressources de l'industrie. « Un jumelage de formateurs » qui permet à l'Institut de bénéficier d'un transfert continu d'expertise. La formation est également ponctuée de plusieurs visites en usines. Le 33e (et dernier) module est un stage qui se déroule entièrement en usine. L'étudiant stagiaire est alors jumelé avec un opérateur d'expérience afin de poursuivre, pendant 90 heures, un apprentissage particulier.

Les échos parvenus jusqu'ici sont particulièrement encourageants. Les employeurs sont très contents. Les stagiaires ont donné pleine et entière satisfaction. Il n'y a rien de surprenant à cela, selon Danièle Amiot,

puisque tous les partenaires concernés sont partie prenante au programme de formation. Le cégep de Maisonneuve a été le maître d'œuvre de son élaboration mais les associations de salariés et les employeurs ont été étroitement associés. Tant en ce qui concerne l'analyse des besoins, l'identification des objectifs à atteindre, la rédaction du contenu des cours qu'en ce qui a trait au choix du matériel didactique.

Les partenaires se sont regroupés autour d'un intérêt commun transcendant toutes rivalités : la sauvegarde d'un secteur industriel indispensable au développement de l'économie du Québec. Un secteur dont les activités englobent le raffinage du pétrole, la pétrochimie, la fabrication de produits chimiques de type organique et inorganique ainsi que la fabrication de résines et polymères.

L'Institut de chimie et de pétrochimie a été investi de trois missions principales. Outre celle, fondamentale, de la formation d'une nouvelle main-d'œuvre qualifiée, il est également chargé de reconnaître, par l'attribution de certificat, la compétence de la main-d'œuvre expérimentée déjà en place dans l'industrie. Son troisième champ d'exercice est celui de la formation sur mesure.

Preuve que l'école a mis peu de

temps à établir sa crédibilité, elle a déjà reçu de nombreuses demandes de formation sur mesure en provenance d'entreprises souhaitant demeurer ou accroître leur compétitivité. Elle a mandat d'y répondre dans la mesure du possible. C'est ainsi que la dizaine d'opérateurs d'Airco, une PME de Magog, a pu bénéficier de 125 heures de formation axée sur le contrôle de procédé.

L'Institut de chimie et de pétrochimie est financé par le ministère de la Main-d'œuvre, celui de l'Enseignement supérieur, des programmes d'emploi et Immigration Canada et de la Commission de formation professionnelle. Quant à elles, les entreprises pétrochimiques, en plus de fournir du personnel pour l'enseignement, allouent des équipements industriels.

Pour être admis à suivre le programme de l'Institut, lequel est à forte teneur scientifique et technologique, les aspirants-candidats doivent détenir un diplôme d'études secondaires concentration science (math, chimie, physique). L'Institut a été placé sous la responsabilité conjointe du cégep de Maisonneuve et de l'Association des représentants en formation de l'industrie chimique et pétrochimique.

FRANÇAIS ÉCRIT

601-911-76



Normes et usages

Louise Larivière-Desautels

La méthode d'apprentissage utilisée pour ce cours de français est une méthode individualisée et par objectifs.

Sec. V. Cégep : adultes
ISBN-2-7601-0356-0
(530 p.) 26,95 \$

FRANÇAIS (FR 400-405)



Daniel Saint-Aubin

Cet ouvrage a été réalisé à l'intention des adultes qui ont quitté l'école depuis longtemps ou qui n'ont pu y faire que les premières années du cours primaire. Il s'adresse en particulier à ceux qui doivent en quelque sorte recommencer à zéro l'étude du français écrit et qui ont besoin, comme on dit, d'une « bonne base ».

Adultes
• cahier
ISBN-2-7601-0281-5
(256 p.) 9,95 \$
• examens
ISBN-2-7601-0338-2
(16 p.) 1,25 \$

COURS DE FRANÇAIS

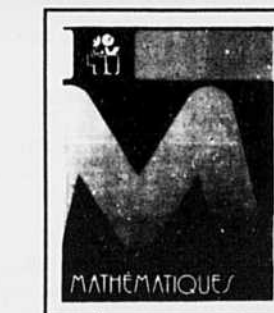


Méthodes et techniques du savoir-écrire
Armand Daigneault

Cet ouvrage s'adresse particulièrement aux élèves qui ont choisi l'orientation Lettres. Il contient l'essentiel des méthodes et techniques concernant les principaux travaux qu'on demande dans cette orientation (description, essai, résumé de lecture, etc.).

Sec. V. Cégep : adultes
ISBN-2-7601-0355-2
(234 p.) 19,95 \$

MATHÉMATIQUES pour adultes



Pauline Lauzon-Grenier et Jean-François Vachon

• Mathématiques d'appoint
ISBN-2-7601-0918-6
(128 p.) 6,25 \$
• MA-141 — élève
ISBN-2-7601-0943-7
(166 p.) 6,25 \$
• MA-151 — élève
ISBN-2-7601-0789-2
(170 p.) 6,25 \$



Guérin, éditeur ltée

4501, rue Drolet
Montréal (Québec) H2T 2G2
Tél.: (514) 842-3481
Téléc.: (514) 842-4923

La CEQ se plaint d'avoir été ignorée

Jeanne Morazain

LORRAINE PAGÉ ne le prend pas, mais vraiment pas. La Centrale de l'enseignement qu'elle dirige n'a pas été invitée à siéger au Comité sur la formation professionnelle, annoncé par le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Les patrons, les autres syndicats y sont mais pas la CEQ. « La raison donnée est que nos membres n'ont pas accès à la formation professionnelle dont ce comité discute. C'est vrai, nous ne la suivons pas : nous ne faisons que la donner ! Le ministre André Bourbeau a aussi mis en circulation un projet de politique sur la formation professionnelle sur lequel nous n'avons nullement été consultés, sur lequel nous n'avons nullement fait valoir notre expertise, notre expérience, nos inquiétudes, nos avis. Le ministère de l'Éducation n'a guère été consulté non plus. »

Pour Lorraine Pagé, l'exclusion du monde de l'éducation est non seulement inexcusable, elle est dangereuse. Elle perpétue une vision éclatée, fragmentaire de la formation professionnelle. « On fait de la formation professionnelle

pour toutes sortes de raisons sauf finalement pour ce qui devrait être sa finalité : assurer une formation adéquate aux travailleurs. On en fait parce qu'on a un petit budget pour soutenir de petits projets dans une région ou parce que le gouvernement fédéral décide, à l'approche du débat constitutionnel, de mettre de l'argent en circulation. On en fait pour remettre au travail des assistés sociaux ou pour régler dans l'immédiat un problème d'adaptation. »

La présidente de la CEQ préconise une toute autre philosophie. « Faire de la formation professionnelle, c'est d'abord entreprendre une réflexion globale sur les besoins et les cheminements des individus, à partir de leur entrée à l'école et tout au long de leur vie active. La formation professionnelle doit aussi faire partie intégrante d'une politique de l'emploi, d'une stratégie de planification de la main-d'œuvre. En dehors d'un tel cadre, il est difficile d'offrir une formation professionnelle intégrée, signifiante, structurée et structurante. On se contente de mettre en place des structures. On adopte des mesures qui sont le résultat des forces en présence, d'intérêts diversifiés, d'une soumission aux lois du marché non d'une vision. On

continue de traiter de façon discontinue un processus essentiellement continu. »

La présence du monde de l'éducation à la table de concertation apporterait cette dimension de continuité qui fait défaut aujourd'hui, recentrerait la formation sur ceux et celles qui l'acquièrent, les travailleurs et travailleuses. « La formation professionnelle doit s'appuyer sur une solide formation de base qui commence au primaire et se poursuit au secondaire. La formation professionnelle première vise ensuite à donner à l'individu des compétences et des habiletés pour exercer un métier et être capable, à l'intérieur de son métier, de s'adapter à une évolution technologique rapide. Une fois la personne en emploi, elle doit pouvoir compter sur deux types de formation. Tout d'abord, le recyclage, la mise à jour immédiate qu'il appartient à l'employeur de lui garantir, cela faisant partie de ses responsabilités en tant qu'employeur. Ensuite une formation autre ou plus poussée ; celle qui permet de réorienter sa carrière ou d'accroître son potentiel. Quand on se pose uniquement la question sous l'angle de la machine à installer et du travailleur à trouver pour l'opérer, on en échappe un grand bout ! »

Le monde de l'éducation est le lieu privilégié où peut s'articuler l'équilibre entre la formation qui sert les besoins de l'entreprise et la formation plus large qui part des

travailleurs et travailleuses. Son rôle est rendu encore plus indispensable par la structure industrielle et la géographie du Québec. « Nous sommes une société de petites et moyennes entreprises, rappelle Lorraine Pagé. Croire que la formation pourrait se faire de façon structurée, efficace et de qualité dans les entreprises, c'est nier cette réalité du milieu du travail québécois. Nous ne sommes pas en Allemagne où la structure industrielle s'appuie sur la grande entreprise. Nos PME doivent pouvoir compter sur le réseau des institutions d'enseignement. La main-d'œuvre également : à peine trois entreprises sur 10 dépassent le cap des cinq ans. En même temps, il nous faut développer une carte de l'enseignement professionnel qui permette d'offrir une formation professionnelle de qualité à la grandeur du territoire quitte à concentrer quelques apprentissages dans certaines régions à cause du caractère socio-économique de la région : les pêcheries en Gaspésie, la foresterie au Saguenay-Lac-Saint-Jean, les pâtes et papiers dans la Mauricie. »

Lorraine Pagé est convaincue que le Québec n'a pas les moyens de se passer de son réseau public d'éducation. « Mettre la clé dans l'éducation des adultes des commissions scolaires et des collèges est impensable. Ce serait trop coûteux. Les équipements sont là, le personnel est là avec l'expertise



PHOTO JACQUES NADEAU

Lorraine Pagé, présidente de la Centrale des enseignants du Québec.

qu'il a développée. »

Tout en reconnaissant que le monde de l'éducation a des ajustements à faire, Lorraine Pagé s'élève contre le préjugé qui veut que la formation offerte par les institutions publiques soit inadéquate. « Les programmes ont été repensés, ont subi des adaptations importantes de sorte que le taux d'employabilité des finissants se situent au-delà de 90 %. Dans certains programmes comme la bureautique, il atteint 97 %. Le réseau public a repris le terrain perdu pas les années de désinvestissement qui ont fait chuter les inscriptions, de même que les investissements dans la formation des enseignants et les équipements. Le tir a été réajusté. La formation donnée est de grande qualité et suit les besoins de l'entreprise. »

Le monde de l'éducation est parfaitement capable de relever le défi de la formation professionnelle. Il a la souplesse nécessaire pour faire face à la diversité des besoins. Il a créé des centres de formation spécialisés, pour la pétrochimie, le plastique, la construction, l'avionnerie. Il est ouvert à des modèles qui ont de bons résultats ailleurs comme les stages en milieu de travail, l'alternance travail-école ou la mise en place d'un système de congés éducation.

Il y a toutefois des préalables. Abandonner les approches à court terme où le droit à la formation sur le temps de travail est reconnu uniquement lorsqu'il y a une perte d'emploi ou menace de perte d'emploi. Investir davantage dans la formation professionnelle afin de sortir le Québec du peloton de queue. Renoncer à cet héritage culturel qui dévalorise la formation technique. Réaffirmer certaines finalités éducatives — l'égalité des chances, l'émergence de nouvelles valeurs, le changement social qui font partie de la mission d'un système public d'éducation. Et enfin, susciter une réelle concertation entre tous les partenaires : le monde du travail, les organisations syndicales, les réseaux d'enseignement. « Le monde de l'éducation est un partenaire obligé », insiste Lorraine Pagé.

UQAM

*Le savoir universitaire,
une valeur sûre!*

Certificats de premier cycle en éducation

• Formateur-trice-s d'adultes en milieu scolaire

Ce programme vise à offrir une formation psychopédagogique, avec accent sur la problématique de l'éducation des adultes, aux formateur-trice-s d'adultes oeuvrant dans les commissions scolaires.

• Instructeur-trice-s en milieu de travail

Ce programme a pour objectif principal de pourvoir les instructeur-trice-s chargé-e-s de la formation technique en milieu de travail, et ceux-celles qui voudraient devenir, des moyens efficaces pour diffuser des actions de formation et développer des programmes.

• Intervention éducative en milieu familial et communautaire

Ce programme s'adresse aux intervenant-e-s qui oeuvrent auprès des familles dans le besoin ou auprès de personnes en difficulté en processus d'intégration dans la communauté. Le plan de service et les plans d'intervention demeurent les composantes principales de ce programme de formation.

• Éducation personnalisée pour les aîné-e-s

Dans un cheminement individuel ou collectif, ce programme d'études a pour objectifs de permettre à la personne aînée :

- d'intégrer son expérience personnelle à des apprentissages nouveaux et d'en tirer un enrichissement
- de s'adapter aux situations nouvelles de la société et de contribuer à sa transformation
- de créer un lieu d'échange et de réflexion afin d'apporter une contribution valable à son milieu de vie.

Pour tout renseignement, s'adresser à la famille de l'éducation, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, succursale A, Montréal (Québec) H3C 3P8. Tél. : (514) 987-3611



Université du Québec à Montréal

UN PROGRAMME SPÉCIFIQUEMENT CONÇU POUR LES ADULTES EN RECHERCHE D'EMPLOI

C.E.C. MICRO-ORDINATEUR 247.50

- Cours de jour de 48 semaines
- Possibilité de prolongation des prestations d'assurance-chômage
- Service de placement efficace et personnalisé
- Prêts étudiants

DÉBUT DES COURS: 14 JANVIER 1992

Vous préférez étudier chez vous, à votre rythme et obtenir des crédits inscrits au bulletin d'études collégiales (B.E.C.) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ainsi qu'un diplôme Teccart?

Choisissez la formation à distance.

Les programmes continuellement mis à jour sont tous présentés par objectifs, facilitant grandement l'apprentissage. Les cours sont complétés par de l'équipement de laboratoire vous permettant de développer les habiletés et aptitudes propres aux techniciens. Deux profils sont offerts: en électronique industrielle et en électronique numérique, de même que des cours spécifiques.

ÉDUCATION PERMANENTE HIVER 1992

LUNDI (De 19h00 à 22h30)

ENTRETIEN ET RÉPARATION DE MAGNÉTOSCOPES
Début: 3 février 1992 • Fin: 6 avril 1992

MARDI (De 19h00 à 22h30)

RÉSEAU NOVELL
Début: 4 février 1992 • Fin: 7 avril 1992

MERCREDI (De 19h00 à 22h30)

ENTRETIEN ET RÉPARATION DE LECTEURS DE DISQUES COMPACTS AU LASER
Début: 5 février 1992 • Fin: 8 avril 1992

LUNDI-MERCREDI-JEUDI (De 19h00 à 22h30)

SAMEDI (De 8h30 à 12h00)

COURS INTENSIF: BASES EN ÉLECTRONIQUE

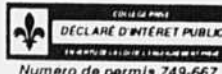
Début: 3 février 1992 • Fin: 13 juin 1992

un collège
qui tient
ses promesses



3155, rue Hochelaga
Montréal (Québec)
H1W 1G4
(Métro Préfontaine)

(514) 526-2501



Numéro de permis 749-667

L'ICEA déplore l'absence de vision sociale

Anne Pélovas

« **L**E TEMPS est venu d'un nouveau débat social au Québec sur la formation des adultes. » Madeleine Blais, présidente de l'Institut canadien d'éducation des adultes depuis septembre dernier, en est d'autant plus convaincue qu'elle juge la situation actuelle dangereuse, les reculs de plus en plus nombreux et les politiques gouvernementales de moins en moins claires. Ce qui est évident pour elle, c'est que le Québec a un urgent besoin d'une politique d'ensemble qui donne sa cohérence à l'éducation des adultes au lieu du « fouillis » actuel.

En fait, les politiques gouvernementales ont une certaine cohérence dans la mesure où elles accordent la primauté au courant économique. « On perd de vue, dit Madeleine Blais, les objectifs sociaux, de développement des individus en réduisant, par exemple, l'éducation des adultes à la formation professionnelle. On ne parle plus que d'elle comme si tout adulte pouvait être réduit à n'être qu'un travailleur, avec ou sans emploi. » Le focus mis sur « l'homme économique », adaptable aux changements technologiques par la voie de la formation professionnelle, entraîne de fait une réduction des moyens mis en œuvre dans d'autres champs d'activités que l'ICEA estime menacés : l'éducation populaire, surtout, mais aussi la formation générale, l'alphabétisation ou la formation par les médias.

« On n'a pas seulement besoin de formation pour s'adapter à l'économie, mais pour s'adapter à la vie en général », soutient Madeleine Blais. Une telle conception impose, selon elle, une vision d'éducation permanente, qui permette un développement de la personne forcément profitable, au bout du compte, pour améliorer les compétences des travailleurs. « Certains pays ont cette vision sociale et elle sert très bien leur écono-

mie », dit la présidente de l'ICEA en critiquant le parti-pris pour un développement économique à courte vue qui fait fi des objectifs sociaux de l'éducation des adultes.

Des exemples de cette tendance néfaste, Madeleine Blais n'en manque pas. « L'éducation populaire, qui permet aux citoyens de faire face à toutes sortes de réalités quotidiennes, est profondément menacée. On coupe partout des subventions, y compris dans les commissions scolaires ou pour les formations syndicales. On demande aux organismes d'adhérer à des objectifs économiques et pour obtenir du financement, tous sont réduits à faire de l'employabilité, de pré-formation professionnelle. »

C'est un peu ce qui risque de se passer, aussi, avec les services régionalisés d'accueil et de référence (SRAR), guichets uniques qui permettraient, depuis le milieu des années 80, d'aiguiller les adultes vers des programmes correspondant à leurs besoins éducatifs. À un moment près d'être rayés de la carte, ils seront finalement maintenus mais avec une restriction de leur mandat. Là encore, l'ICEA dénonce le fait qu'on veuille mettre ces services sous la tutelle du ministère de la Main-d'œuvre et des commissions de formation professionnelle. Avec l'objectif de « réduire leur rôle à la promotion des seuls services de formation liés aux besoins du marché du travail ».

Globalement, les responsables de l'ICEA s'inquiètent aussi du fait que « les ministères à vocation éducative abandonnent de plus en plus leur rôle en éducation des adultes au profit des ministères à vocation économique ». Le démantèlement de la direction générale de l'éducation des adultes, complété à l'automne dernier, en est un exemple, tout comme « l'énoncé de politique de 1984 qui ne vaut à peu près plus rien tant il a été miné de toutes parts. Faute de politique d'ensemble, ajoute Madeleine Blais, on dirait d'ailleurs que chacun y va de

son énoncé et de sa politique, particulièrement en matière de formation professionnelle ».

Même dans ce domaine précis, « on vise à concentrer la formation professionnelle sur l'adaptation au travail, aux machines, au lieu de l'intégrer dans une politique de développement de la main-d'œuvre qui, elle, mettrait l'accent sur une formation qualifiante et transférable. C'est tout le problème, dit-on à l'ICEA, du projet de loi à l'étude pour créer une Société québécoise de développement de la main-d'œuvre qui chapeauterait les CFP actuelles ».

Pour Madeleine Blais, le projet est très centralisateur et, surtout, « il évacue les représentations de groupes et institutions d'enseignement pour ne garder que les syndicats, le patronat et un groupe de personnalités nommées par le gouvernement. Il manque un bloc, celui du réseau de l'éducation et des groupes populaires. Il manque aussi des représentants des « sans-voix », tous ceux qui travaillent sans être syndiqués, tous ceux qui ont perdu leur emploi ou n'en ont tout simplement pas... »

Parmi les dossiers d'éducation des adultes que l'ICEA veut pousser, il y a celui de la reconnaissance des acquis et compétences, cher aussi aux syndicats. « La Fédération des collèges a mené des travaux importants pour la reconnaissance des acquis, note Madeleine Blais. Les CFP développent aussi des outils pour reconnaître les compétences dans certains métiers. De son côté, l'ICEA a élaboré en 1989 avec Relais-Femmes un guide intitulé *Question de compétences* très utilisé par les groupes

de femmes pour entrer dans une démarche qui permette d'aider celles voulant retourner au travail à identifier leurs compétences. » Pour le développement d'outils de ce genre, l'argent manque cruellement actuellement, mais l'ICEA a tout de même en projet trois adaptations de son guide visant particulièrement les femmes immigrantes, les analphabètes fonctionnels et les travailleurs vulnérables en emploi.

L'identification et la reconnaissance des acquis et compétences permettrait d'être plus pointu dans la recherche des apprentissages qui manquent à chacun. Il reste que l'offre de formations sur mesure pour les adultes est de moins en moins grande. « On exige les mêmes préalables scolaires pour tous ceux qui veulent entrer en formation générale ou professionnelle », dit Madeleine Blais. L'harmonisation de la formation professionnelle au secondaire pour les clientèles de jeunes et d'adultes n'aide pas, selon elle, à aplanir les difficultés. « On a perdu la souplesse. Il est de plus en plus difficile d'avoir son rythme propre pour suivre une formation et les adultes ont un accès limité aux programmes de formation à temps partiel. » Madeleine Blais ne voit qu'un avantage à l'harmonisation : celui d'offrir certains programmes qui n'étaient pas disponibles auparavant pour les adultes



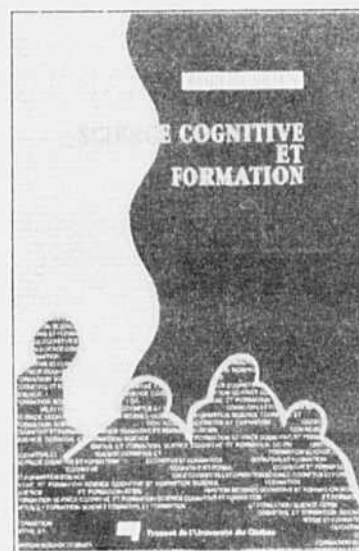
PHOTO JACQUES GRENIER

Madeleine Blais, présidente de l'Institut canadien d'éducation des adultes.

vivant en régions éloignées. Un très maigre avantage, tout de même, comparé aux inconvénients d'une intégration des clientèles qui se fait souvent au détriment des spécificités des besoins de formation des adultes.

LE DEVOIR VOUS OFFRE LA QUALITÉ
POUR INSÉRER UNE ANNONCE SOUS LA RUBRIQUE
CARRIÈRES ET PROFESSIONS **842-9645**

ACTIVITÉS DE FORMATION



SCIENCE COGNITIVE ET FORMATION

1990, ISBN 2-7605-0611-8, 144 pages, **18 \$**

- Comment un être humain peut-il emmagasiner, se représenter et utiliser l'information nécessaire pour acquérir des compétences et se sentir motivé?
- Application à la préparation et à l'animation d'activités de formation.
- Pour toute personne qui s'intéresse à l'amélioration de la qualité de la formation en milieu scolaire ou industriel.

EN VENTE CHEZ VOTRE LIBRAIRE

ou chez l'éditeur au (418) 657-3551. Service des commandes, ou indiquez le nombre d'exemplaires désirés dans la case placée à côté du titre, et expédiez cette annonce avec votre paiement aux :

Presses de l'Université du Québec, C. P. 250, Sillery, Québec, G1T 2R1

Nom _____

Adresse _____

Code postal _____

Tel. () _____

☐ Chèque

☐ Mandat postal

☐ Visa

☐ MasterCard

Date d'expiration _____

Numéro _____

Signature _____

P.131B

HARRAP

HARRAP'S

French-English
Anglais-Français

SHORTER
DICTIONARY/DICTIONNAIRE

NOUVELLE ÉDITION D'UN CLASSIQUE

L'université se met à l'écoute de l'entreprise

Diane Précourt

DE MARGINALE il y a encore cinq ans, la formation professionnelle s'est élevée au rang de priorité dans les institutions québécoises d'enseignement. Longtemps absentes de ce créneau, les universités se sont mises à l'heure des services adaptés aux entreprises. Et c'est la manne : pour l'année 1991-92, l'Université de Montréal enregistrait 2500 inscriptions, par rapport à 750 en 1990-91, presque trois fois et demie de plus seulement à l'éducation permanente. La formation professionnelle est-elle pour autant le remède à tous les maux ?

« Le rythme de développement de la formation continue découle

d'une lecture simple de la réalité, c'est-à-dire un besoin social considérable de perfectionnement et de recyclage des connaissances », explique M. Robert-Georges Paradis, vice-doyen à la formation continue, Faculté de l'éducation permanente à l'Université de Montréal. Mais il y a plus : « Les entreprises elles-mêmes nous implorent de cesser de leur offrir des produits vite faits qui répondent à des besoins ponctuels, pour préparer une véritable stratégie globale et à long terme ».

Selon lui, l'université doit aller au-delà de la logique de l'immédiat et bâtir une formation professionnelle « cumulative et durable », en appliquant l'enseignement régulier à la formation continue et en développant des profils allant jusqu'à 200 heures de cours sur un ou deux

ans, par exemple, au lieu de quelques heures isolées d'enseignement à une poignée d'employés. « C'est davantage l'entreprise qu'il revient d'assumer cette formation ponctuelle qui correspond à des tâches très précises. »

« Avec le ministre Bourbeau, dit-il, on assiste à un débat de fond voulant que la formation professionnelle soit la solution à tous les problèmes de main-d'œuvre. Mais nous devons d'abord nous interroger sur la direction à privilégier dans un effort de concertation, avant de mettre en place une grosse bureaucratie pour ensuite chercher d'autres solutions vite faites. L'idéal, c'est de diffuser les expériences réussies en créant une sorte de jurisprudence de la formation, pour s'assurer que tous les intervenants parlent le même langage. »

Simon, avertit le vice-doyen, nous allons manquer le bateau. Encore une fois ? Le retard est important. Dans son Discours du Trône 1991, le gouvernement du Canada évalue les investissements des entreprises canadiennes dans la formation professionnelle, toutes proportions gardées, à la moitié de ce que consentent les Américains, à cinq fois moins que les Japonais et à huit fois moins que les Allemands... Une enquête d'Emploi et Immigration Canada publiée en 1989, *Le nouveau mode d'emploi : profil de la croissance du marché du travail*, chiffre ces investissements à 1,4 milliard \$, soit moins de 0,3 % du Produit intérieur brut (PIB) canadien.

Mme Marie Archambault est directrice du Service de formation sur mesure de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) : « La formation continue ne résout pas toute la question fondamentale de

la formation professionnelle. Si nos programmes comportent une base solide, ils répondent effectivement à des demandes précises et ponctuelles. C'est d'ailleurs à partir de tels services sur commande que ce type d'enseignement s'est développé depuis 10 ans ».

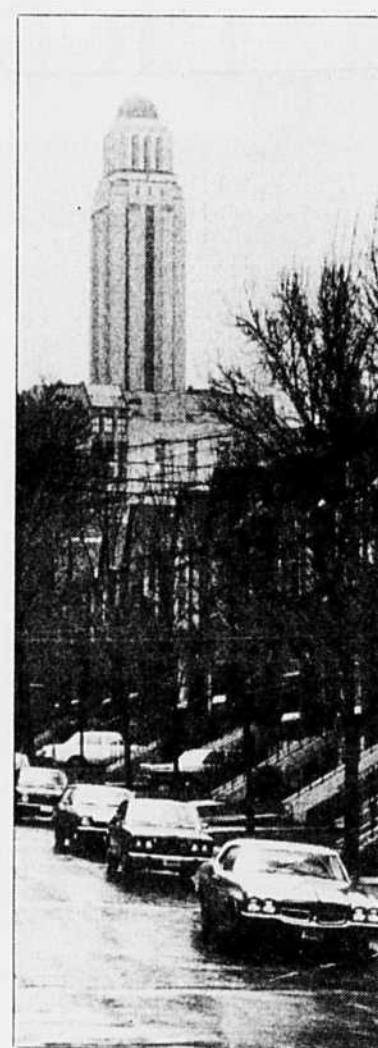
Il s'adresse aux « étudiants adultes » déjà sur le marché du travail et donne accès à des unités d'éducation continue (UÉC) de 10 heures chacune, par opposition aux crédits de l'enseignement régulier. Les UÉC attestent que la formation a été donnée, mais ne contrôlent pas nécessairement la façon dont elle a été reçue...

La formation professionnelle comporte des programmes dits publics qui peuvent s'adapter à plusieurs milieux, en plus d'offrir des cours dont la forme, le contenu et même les exemples se moulent aux besoins spécifiques d'une entreprise, tel ce programme en environnement élaboré sur mesure par le Service de formation sur mesure de l'UQAM.

Dépassées par les changements technologiques qui ont chambardé les méthodes de travail, les entreprises se sont tournées vers les institutions pour le perfectionnement de leurs employés, entre autres vers les cégeps qui ont pris une longueur d'avance sur les universités en la matière. « C'est que les incitatifs ne sont pas les mêmes, explique Mme Archambault : l'accès aux programmes de soutien financier des Commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre (CFP), disséminées dans tout le Québec, est plus récent pour le niveau universitaire. De toute façon, il n'est pas dans la culture des CFP de s'adresser aux universités pour la formation professionnelle ».

Aussi, non seulement les tarifs sont-ils plus élevés dans les universités que dans les cégeps, mais « une entreprise qui peut bénéficier de crédits gouvernementaux à la formation du personnel de 60 000 \$, par exemple, aura vite fait le compte », dit-elle. Les CFP réalisent des programmes de soutien, de recyclage et de perfectionnement et offrent des services sur mesure aux entreprises, corporations, associations patronales et syndicales et aux organismes publics.

À l'Université de Montréal, la formation professionnelle couvre



L'Université de Montréal

notamment les secteurs de la santé, des ressources humaines, des relations publiques, de la publicité, de l'environnement... en plus des autres programmes de la Faculté de l'éducation permanente qui peuvent s'adresser au marché du travail. Le Service de formation sur mesure de l'UQAM intervient dans les mêmes champs que ceux de l'enseignement régulier. « Le service à la clientèle et la qualité totale sont les plus en demande, dit Mme Archambault, et nos sessions publiques de perfectionnement en gestion et communication ont enregistré une augmentation de 20 % des inscriptions cet automne, par rapport à 1990. »

« C'est un fait que l'université doit diversifier ses activités, résume M. Paradis, et se positionner socialement en préparant de jeunes diplômés au marché du travail mais aussi en offrant une mise à jour des connaissances acquises... une sorte de service après-vente de la formation. »



Institut de technologie
agro-alimentaire
de Saint-Hyacinthe

3230, rue Sicotte, C.P. 70
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7B3

Service d'une formation sur mesure pour votre entreprise de:

- transformation des aliments (bière, vin, cidre, produits laitiers, viandes, fruits et légumes, etc.)
- sericulture
- horticulture
- exploitation de ferme
- fleuristerie

partout au Québec

contacter: (514) 773-7401, poste 208
ou 1-800-363-5255

Établissement du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

HIVER 1992 - Ateliers de communications

Pour exploiter à fond les leviers de la communication
dans votre entreprise, un moyen sûr: des ateliers
conçus pour vous par des spécialistes

Réalisation graphique et
audio-visuelle du matériel

21 et 28 mars, 4 avril
25 avril, 2 et 9 mai

Parler en public

1, 8, 15 février
23 et 30 avril, 7 mai

Écrire pour être compris

1, 8, 15 février
25 avril, 2 et 9 mai

Relations avec les médias

21 et 28 mars, 4 avril
22 et 29 avril, 6 mai

Stratégie publicitaire

21 et 28 mars, 4 avril
23 et 30 avril, 7 mai

Introduction à la communication
organisationnelle

25 avril
2 et 9 mai



Collège
de Bois-de-Boulogne

L'avenir en formation

Inscription et renseignements:
Dès la mi-janvier, composez le 332-3000, poste 313,
pour obtenir des renseignements supplémentaires.

AMCEQ

Association des Maisons de Commerce Extérieur du Québec
Quebec Association of Export Trading Houses

LE NÉGOCIANT INTERNATIONAL

Pour devenir EXPERT EN IMPORT-EXPORT, commencez par prendre un cours d'introduction au Trading qui est donné par des traders, banquiers et transitaires.

CONTENU DU COURS: Identification du client-marché, approvisionnement, transport incoterms, financement, calcul du prix à l'exportation, gestion des risques, réclamations et suivi.

SESSION: 20 janvier au 5 mars 1992

Les lundis et mercredis soir de 18 h 30 à 21 h 30 en français.

LIEU: Hôtel Howard Johnson « Le Plaza »

475, rue Sherbrooke o., Montréal

PRIX: 450 \$ + TPS = 481,50 \$

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS: (514) 286-1042

Cours offert par le Ministère des Affaires internationales du Québec et l'AMCEQ

Pour la standardisation des unités d'éducation continue

Diane Précourt

DANS UN BUT de reconnaissance standardisée des multiples activités de formation continue qui ont cours tant dans les institutions officielles qu'au sein d'organismes variés, la Société de formation et d'éducation continue (SOFÉDUC) a instauré un système de gestion et de contrôle de la qualité de ce mode d'enseignement non crédité.

L'absence de valeur uniformisée laisse place, en effet, à toutes sortes d'accréditations qui font souvent du dossier individuel de formation continue un ensemble hétéroclite difficile à évaluer et à faire valoir.

Ainsi, s'inspirant de l'expérience américaine d'un groupe de représentants des milieux universitaire, industriel, gouvernemental et professionnel qui a créé la « Continuing Education Unit » (CEU) en 1968, la SOFÉDUC s'emploie à établir des critères pédagogiques et administratifs pour la coordination de ces activités, au moyen de l'Unité d'éducation continue (UEC).

Une UEC correspond à 10 heures de formation structurée et dirigée par un organisme responsable, soit dans un établissement d'enseignement reconnu de niveau postsecondaire, une association ou corporation professionnelle, un organisme privé de formation ou encore une organisation opérant un service de formation.

L'organisme responsable peut prendre diverses formes selon le type d'organisation : département, service, direction, bureau, comité, etc.

Parmi les éléments considérés dans le calcul des heures de participation à une activité de formation continue mesurée en UEC, on retrouve :

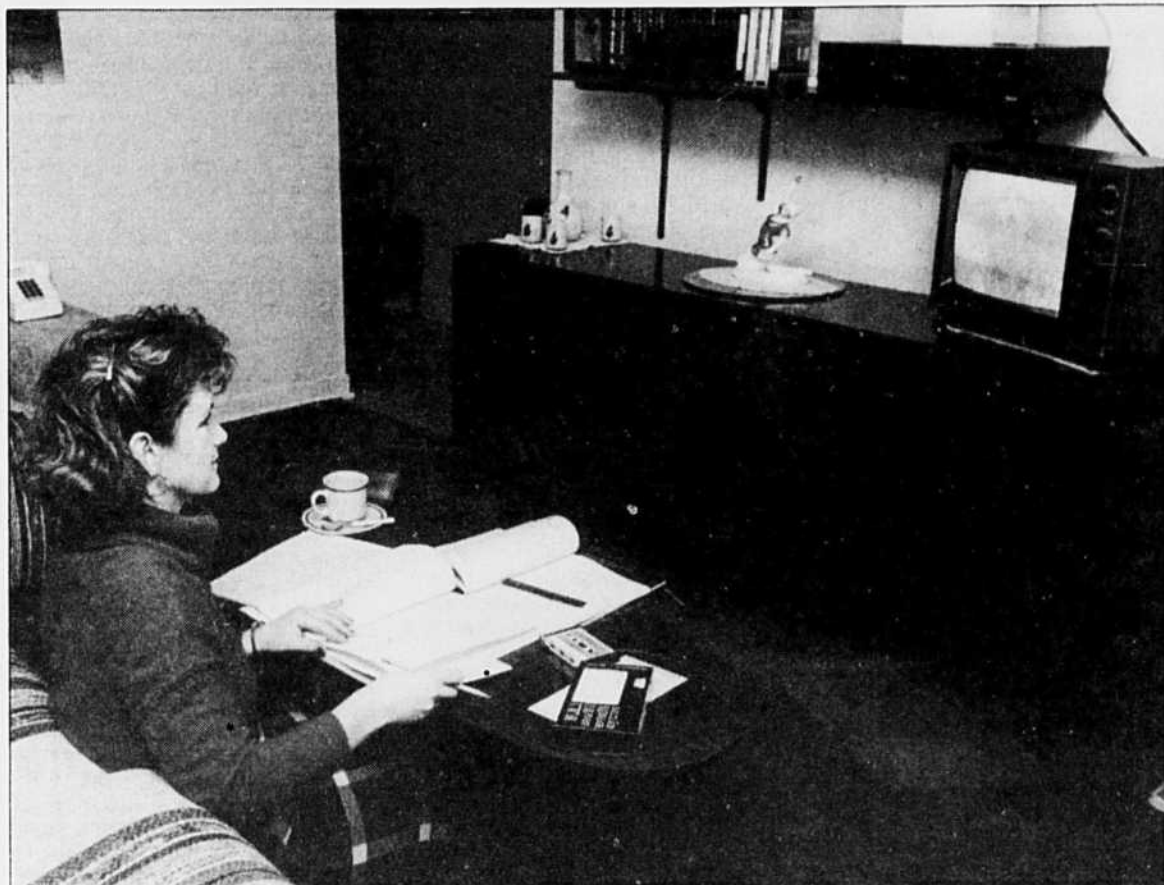
■ le temps planifié passé en salle de cours en présence du formateur;

■ le temps consacré à des activités de laboratoire ou sur le terrain, selon les méthodes d'enseignement;

■ le temps consacré aux activités de formation à distance;

■ le temps consacré à des activités pratiques telles que des visites industrielles ou des discussions de groupe, qui peut correspondre à une pondération moindre que les périodes en salle de cours.

Certaines activités ne seront généralement pas mesurées en UEC,



La formation à distance peut-être une activité mesurée en unités d'éducation continue.

comme la formation déjà créditée par un même niveau d'enseignement, la participation à des réunions, conférences ou congrès, les activités conduisant à des certificats d'équivalence, la rédaction d'articles ou rapports et la formation autodidacte à moins qu'elle soit planifiée, dirigée et supervisée par un organisme responsable.

À l'employeur, les UEC fournissent une base de référence correspondant aux qualités professionnelles d'une personne, y compris la mise à jour de ses connaissances. On estime qu'elles constituent une source de motivation dans la mesure où elles répondent à un besoin fondamental chez l'individu d'être reconnu dans son entourage. L'amélioration et l'uniformisation des critères d'enseignement donnant droit aux UEC, croit la SOFÉDUC, pourront donc servir l'employé notamment dans sa recherche d'un autre emploi.

Les unités d'éducation continue attestent qu'une personne a reçu une formation donnée, mais on reconnaît dans le milieu qu'il reste du

travail à faire quant à l'évaluation de la façon dont cette formation est reçue et appliquée par le participant.

« Dans certains cas, cette évaluation sera basée uniquement sur la présence aux cours, mais nous encourageons de plus en plus les institutions et organismes à établir d'autres critères de mesure d'assimilation de l'enseignement », explique Mme Denyse Fortin, directrice de la formation à l'Associa-

tion des courtiers d'assurances de la province de Québec et trésorière de la SOFÉDUC.

Un contrôle peut même être effectué quelques mois après les séances de formation, afin de voir dans quelle mesure et à quel point elles ont modifié les méthodes de travail dans l'entreprise; que ce soit par des démonstrations dans des situations réelles ou simulées, des examens oraux ou écrits,

l'auto-évaluation, la réalisation d'un projet, etc. « Car, un participant peut très bien avoir compris une information sans pour autant être capable de la mettre en pratique dans son environnement », poursuit-elle.

L'Association des courtiers d'assurances de la province de Québec, par exemple, un membre de la SOFÉDUC, est actuellement à élaborer des programmes de perfectionnement et de recyclage, à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur les intermédiaires de marché, le 1er septembre dernier, qui permet notamment aux courtiers non plus seulement de vendre de l'assurance, mais aussi des REER, dépôts à terme, hypothèques, obligations d'épargne...

« Par ces programmes et les UEC qui s'y rattachent, on veut s'assurer que les gens, concernés par cet important changement, connaissent bien les produits qu'ils sont maintenant autorisés à offrir », soutient Mme Fortin.

Créée il y a seulement trois ans, dans la foulée d'un colloque sur les UEC organisé par l'Association canadienne d'éducation des adultes des universités de langue française, la SOFÉDUC rassemble actuellement une cinquantaine de membres dans divers secteurs d'activité. Les membres institutionnels doivent, entre autres exigences, tenir des activités de formation ou d'éducation continue de niveau postsecondaire et soumettre un rapport annuel de leurs activités dans ce secteur.

Organisme sans but lucratif, le mandat de la SOFÉDUC est de diffuser l'information et d'assurer la promotion et l'encadrement de l'Unité d'éducation continue au Canada. Certains de ses membres proviennent d'ailleurs d'autres provinces.

Ateliers de micro-informatique offerts en janvier et février 1992

Aux personnels cadre, professionnel et de soutien

À toute personne intéressée à augmenter ses compétences en micro-informatique

Initiation à la micro-informatique	18 et 25 janv. 16 et 28 fév. 4, 6, 11 et 13 fév. 11 et 13 fév.
MS Dos (débutant)	19 et 26 janv. 16 et 23 fév.
MS Dos (avancé)	15 et 22 fév.
Norton Utilities	
Lotus 1-2-3 v.2.3 (débutant)	19 et 26 janv. 23 fév. et 1 ^{er} mars
Lotus 1-2-3 v.2.3 (avancé)	29 fév. et 7 mars
DBase IV (débutant)	2 et 9 fév.
Bedford v.3.44	15 et 16 fév.
Avantage v.5	1 ^{er} et 8 fév. 14 et 21 mars

PROGRAMMATION	
Initiation au langage C	2 et 9 fév.
ENVIRONNEMENT WINDOWS	
Initiation à Windows 3.0	1 ^{er} et 8 fév.
Word pour Windows v.1.0 (débutant)	7 et 14 mars
WORDPERFECT ET DRAWPERFECT	
Drawperfect	21 et 23 janv.
Wordperfect (débutant)	18 et 25 janv. 19 et 26 janv. 4 et 6 fév. 23 et 1 ^{er} mars
Wordperfect (intermédiaire)	11 et 13 fév. 22 et 29 fév.
Wordperfect (avancé)	18 et 20 fév.

Durée d'un atelier: 14 heures

Coût: 120\$ par atelier

Horaire: Samedi et dimanche ou 2 samedis ou 2 dimanches consécutifs de 9 h à 17 h ou les mardis et jeudis (soir ou jour)

D'autres ateliers seront offerts au printemps.

Ces ateliers sont également disponibles pour tout groupe constitué qui en fait la demande. Pour informations et inscription téléphoner au 332-3000, poste 313.



Collège de Bois-de-Boulogne

L'avenir en formation

L'ÉDUCATION DES ADULTES

AU CÉGEP

LE DÉFI
D'UNE CONCERTATION
NOUVELLE

FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL

1067, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL H2X 3J3

Tél.: (514) 848-9977 - TÉLÉCOPIEUR (514) 848-0166

La formation à distance a acquis ses lettres de créance

Jeanne Morazain

L'enseignement à distance, incluant les cours télévisés, a connu au cours des dernières années un essor considérable. Du secondaire à l'université, quelque 125 000 personnes sont présentement inscrites aux différents cours et programmes offerts. Il y a de tout dans les répertoires des différents niveaux d'enseignement : formation générale et professionnelle, cours de base, de mise à jour ou de développement personnel, donnant droit ou non à des crédits.

Les cours de niveau secondaire relèvent du ministère de l'Éducation (MÉQ). La banque de cours contient plus de 200 titres. Les contenus de formation générale touchent les langues, les mathématiques, les sciences, les sciences humaines et les arts. Quiconque désire compléter la scolarité de base du secondaire V trouvera tous les cours menant à la certification. La formation professionnelle créditée est concentrée en administration, commerce et secrétariat de même qu'en sylviculture. De nombreux cours de perfectionnement et de mise à jour dans des domaines aussi divers que le bâtiment, la mécanique, l'électrotechnique, la

santé, le traitement des eaux, l'informatique, sont également offerts.

Pour chaque cours, l'élève reçoit le matériel pédagogique approprié. Parfois, il peut acheter du matériel complémentaire, sur vidéocassette notamment. Certains cours sont télévisés. Présentement, le cours vedette de la formation à distance au secondaire est un cours non télévisé d'orthographe et de grammaire, *Du français sans fautes*. L'enseignement est entièrement individualisé grâce à l'informatique. « En 23 mois, ce cours unique au monde a attiré 75 000 étudiants et étudiantes, révèle François Lamarre, responsable du marketing. Du jamais vu ! Depuis avril 91, les autres cours du MÉQ ont suscité près de 25 000 inscriptions. » Au total, quelque 100 000 personnes suivent donc des cours confortablement installés chez eux.

La formation à distance de niveau collégial, à l'exception de la formation en agriculture dont s'occupe encore le ministère de l'Éducation, relève d'un tout nouveau centre géré par le Collège de Rosemont. « La création du Centre collégial de formation à distance, nous dit Sylvie Malaisson, responsable de la Recherche et du Développement, répond au désir de réaliser un meilleur branchement entre la formation à distance et les institutions du réseau, de faciliter la reconnaissance de ce type de formation en la traitant sur un même pied que la formation régulière et d'accroître les activités dans ce domaine. » Le Centre offre actuellement une trentaine de cours de formation générale en mathématiques, sciences humaines, philosophie et français et de formation professionnelle en administration, arts et communication. L'objectif est d'offrir une centaine de cours à plus de 25 000 étudiants d'ici 5 ans.

Pour ses dirigeants, le Centre collégial de formation à distance

est un partenaire essentiel pour satisfaire les besoins de formation de la main-d'œuvre. « Il offre souplesse, polyvalence et une économie de coûts appréciable », affirme Pierre Parent, président du conseil d'administration.

La télévision est peu présente dans la formation à distance de niveau collégial. Cette situation pourrait changer si l'on en croit la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, Lucienne Robillard déclarait lors de l'inauguration du centre en mai dernier : « La médiatisation des enseignements et de la relation professeur-étudiant est un deuxième enjeu majeur de la formation à distance. On pourrait même parler ici de défi technologique. On peut avancer sans se tromper que la formation à distance au collégial se démarquera rapidement de l'enseignement par correspondance et qu'elle saura mettre à profit le potentiel énorme des technologies de l'information et des télécommunications. »

Au secondaire comme au collégial, un répertoire descriptif des cours est disponible. Les étudiants intéressés peuvent bénéficier de services de consultation pour l'analyse de leur dossier scolaire, l'élaboration d'un plan d'études correspondant à leurs besoins spécifiques de formation et la mise au point d'une méthode de travail adaptée à leurs activités quotidiennes. Tous les cours font l'objet d'une reconnaissance officielle pour l'étudiant qui fait corriger ses devoirs. Certains cours, sanctionnés par un examen, donnent droit à des crédits menant à un diplôme.

Doit-on accorder la même crédibilité à la formation à distance qu'à la formation régulière ? « La question ne se pose plus, croit Sylvie Malaisson. Tous les ajustements ont été faits depuis dix ans pour rendre la formation équivalente. Les contenus et critères sont en tous points conformes aux programmes. L'évaluation est faite par des professeurs de cégeps et les examens ont lieu sous surveillance dans une institution du réseau. La technologie nous permet aujourd'hui de bien gérer les dossiers des étudiants et d'effectuer un suivi. Enfin, tout au long de notre évolution récente, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les ministères et les employeurs afin d'ajuster la formation aux réalités d'aujourd'hui. »

L'université ne dédaigne pas la formation à distance, au contraire. Elle fait même figure de pionnière.

Il y a plus de trente ans que l'Université de Montréal utilise la télévision. Aujourd'hui, les différentes universités québécoises sont regroupées en une corporation appelée CANAL qui leur procure un canal de diffusion exclusif à Montréal, Québec, Sherbrooke et Chicoutimi. Le même cours est rediffusé à différentes heures. Radio-Québec reprend les cours les plus en demande ce qui les rend accessibles dans toutes les régions.

« Chaque année entre 8000 et 10 000 étudiants s'inscrivent à nos cours crédités, nous dit Sylvie Godbout de CANAL. Notre croissance est continue. Nous offrons régulièrement de nouvelles émissions telle cette série sur la problématique des personnes handicapées qui prend l'antenne cet hiver. Nous voulons aller chercher certaines clientèles cibles comme les femmes à la maison ou les décrocheurs. Nous nourrissons constamment de nouveaux projets comme celui de reconnaître un certificat pluridisciplinaire composé de cours préparés par les différentes universités qui diffusent sur CANAL. »

Dès sa fondation, l'Université du Québec a fait du télé-enseignement une priorité. Au point de créer, en 1972, une constituante dont c'est l'unique mission : Télé-Université. Cette constituante compte sur un effectif régulier de 275 personnes, dont 24 professeurs, et accueille bon an, mal an environ 2000 étudiants, des femmes à 70 %. « Il y a cinq ou six ans, la proportion hommes-femmes était égale, se rappelle Élise Fournier, adjointe à la direction de l'Enseignement et de la Recherche de la Télé-Université. Par contre, à cause de la récession et de l'augmentation substantielle des frais de scolarité universitaires, les inscriptions plafonnent. Sans ces freins, la population étudiante serait certainement en progression. » Il est facile de la croire tellement l'idée de travailler à son rythme en profitant d'une aide personnalisée est séduisante pour qui doit concilier exigences de vie professionnelle et de vie privée.

La pénétration de la Télé-Université suit la courbe de la population. Elle s'accroît toutefois dans les régions éloignées et couvrant un large territoire comme la Côte-Nord, l'Abitibi-Témiscamingue ou le Bas-Saint-Laurent-Gaspésie.

Le nombre de diplômés appro-

che les 7000. La Télé-Université délivre le baccalauréat en communication, un diplôme de deuxième cycle en formation à distance et une dizaine de certificats : en communication organisationnelle, en analyse des médias, en informatique appliquée à l'organisation, en sciences sociales, en informatique appliquée à l'éducation, en science et technologie, en administration, en relations industrielles, en gestion du travail de bureau et, prochainement, en sciences de l'environnement. Il est possible de se composer un certificat sur mesure. Ce programme de trente crédits réunit des cours de son choix sauf un sur l'organisation de la pensée. Des programmes courts de 12 crédits ou moins sont aussi disponibles en informatique, en français écrit et en planification successorale. Chaque époque a ses programmes vedettes. Présentement, l'informatique appliquée à l'éducation, la gestion de bureau et la science et la technologie ont la faveur.

Parce qu'elle ne fait que de la formation à distance, la Télé-Université a développé une expertise. « Nous nous distinguons par la qualité de notre encadrement, affirme Élise Fournier. Chaque étudiant a un tuteur et est tenu de communiquer avec lui au moins trois fois dans l'année. Nous faisons beaucoup de développement. Cela coûte cher, surtout lorsqu'il s'agit d'une série télévisée. Depuis cinq ans, une direction du perfectionnement est à l'écoute des besoins des entreprises afin de leur offrir une formation sur mesure. »

La formation à distance a acquis ses lettres de créances à tous les niveaux d'enseignement, en matière de formation professionnelle comme de formation de base. Étudier chez soi, à son rythme ne conduit pas à un diplôme à rabais ! Elle fait preuve de dynamisme et d'une ouverture aux réalités contemporaines. Un recours plus grand aux technologies médiatiques lui permettrait d'élargir sa clientèle et de rejoindre de nouvelles clientèles. Le scénario de science-fiction qu'évoquaient, il y a trente ans, les premiers adeptes du télé-enseignement est peut-être tout compte fait la voie de l'avenir pour assurer à tous l'éducation continue qu'impose l'évolution du contexte économique et social.

Association des Orthopédagogues du Québec Inc.
Conseil d'administration
(418) 648-0521
Chapitre Québec
(418) 338-0826
Chapitre de l'Estrie
(819) 562-4005
Chapitre de Montréal
(514) 364-2585



En français S.V.P. inc.

FORMATION EN EXPRESSION
ORALE ET ÉCRITE
Cours et séminaires en milieu de travail
3555, rue Berri, bur. 813, Montréal H2L 4G4
Tél.: 845-5767

Pascal Pelletier
directeur



Cherchez-vous une NOUVELLE CARRIÈRE?

Apprenez à mieux acheter, vendre, échanger, gérer, refinancer toutes sortes de propriétés

Participez au programme 901.38
Commerce de biens immobiliers
conduisant à une A.E.C.: Attestation d'Études Collégiales
Devenez agent ou courtier en immeubles
ou en prêts hypothécaires
Permis No. 749926

Renseignements et réservations
(514) 277-2117 • 1-800-361-9972

Jean-Guy Leboeuf

depuis 1984

5277 avenue du Parc Montréal H2V 4G9

Ces cours peuvent changer le cours de votre vie!



Économiste • Andragogue

CENTRE INTERNATIONAL LINGUISTIQUE BOUCHEREAU INC.

L'ANGLAIS
L'Allemand, l'Espagnol, le Russe, l'Italien

sont quelques-unes des langues que nous pouvons vous enseigner au:

Centre International linguistique Bouchereau

212, rue du Saint-Sacrement
Montréal, Qué.
H2Y 1W8

Tél.: (514) 842-3847
Fax: (514) 842-3840

CANADA — ÉTATS-UNIS — FRANCE
— ROYAUME-UNI — BELGIQUE

Au bout de chaque cigarette

Un seul filtre: vos poumons



abq

Association des biologistes du Québec

1208, rue Beaubien Est
bureau 102
Montréal (Québec)
H2S 1T7

la biologie au service de la qualité de vie, garante de l'avenir

(514) 279-7115

Alphabétisation : un long chemin reste à parcourir

Anne Pélouas

PRÈS d'un milliard des personnes dans le monde seraient analphabètes, soit un quart de l'humanité, et le fait que 1990 ait été proclamée Année internationale de l'alphabétisation n'a guère changé la situation. Au Québec même, les initiatives se sont multipliées et, pourtant, il reste toujours près de 900 000 personnes âgées de plus de 16 ans qui connaissent de sérieuses difficultés pour lire ou écrire et plus d'un million capables de lire à condition que le message soit simple. Des chiffres qui paraissent d'autant plus impressionnants quand on les compare à ceux contenus dans le dernier portrait statistique du ministère de l'Éducation qui démontre, qu'en 1989-1990, moins de 22 000 adultes se sont inscrits à des activités d'alphabétisation...

L'enjeu social demeure donc énorme tout comme l'est, pour les adultes, la formation de base, l'obtention d'un diplôme du secondaire et même la réussite de programmes de formation professionnelle. Le cheminement de l'une aux autres ne se fait pas facilement et, pourtant, pour de nombreux adultes, il est la seule voie possible pour une bonne insertion dans la vie sociale ou professionnelle. L'alphabétisation est, à cet égard, comme la fondation sur laquelle on peut ensuite construire une maison.

Au Québec, la loi sur l'instruction publique prévoit d'accorder à la clientèle adulte, gratuitement, 2000 heures pour s'alphabétiser, 900 heures pour des études de pré-secondaire, 900 également pour terminer un premier cycle de secondaire et 2000 heures pour le deuxième cycle. Dans la première partie du programme — l'alphabétisation proprement dite — conçu comme une formation sur mesure, les adultes ont la possibilité de choisir deux orientations, comme le rappelle Margot Désilets, du service d'alphabétisation à la direction de la formation générale des adultes (ministère de l'Éducation). L'approche « fonctionnelle » permet d'identifier chez chacun des besoins de base, reliés au travail ou à des projets plus personnels. À côté d'activités reliées parfois à la recherche d'emploi, on retrouvera par exemple des apprentissages en français et en calcul pour aider à remplir une formule administrative, faire son épicerie...

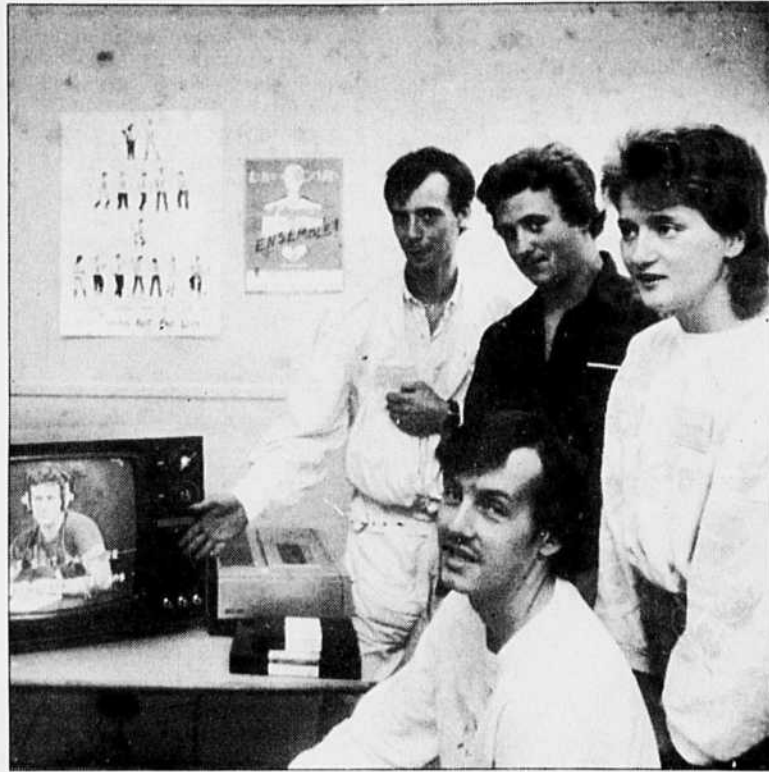
L'autre orientation, vers le pré-secondaire, vise directement ceux qui voudraient reprendre des études scolaires et ont besoin de sérieuses mises à niveau en français et mathématiques. Force est toutefois de remarquer qu'on compte plus d'analphabètes fonctionnels que d'autres dans la clientèle des activités offertes à ce niveau de formation dans les commissions scolaires.

D'après les données du ministère, les deux-tiers des inscrits en 1989-90 avaient moins de neuf ans de scolarité. Plus de la moitié étaient en formation à temps partiel et à peine 20 % participaient à des programmes de rattrapage scolaire. Plus éloquent encore : d'une année sur l'autre, une bonne moitié des personnes inscrites interrompent leur démarche de formation en cours de route et seulement 15 % se réinscrivent à d'autres programmes de cours menant au secondaire ou entreprennent des études secondaires. Révélateur aussi : alors que le ministère a prévu de subventionner 2000 heures de cours en alphabétisation par adulte, 87 % des inscrits ne profitent pas de cette mesure. Ils sont partis, après 100 heures, ou 500, rarement davantage !

Est-ce parce qu'ils ont trop bien réussi ou trop bien échoué ? On ne dispose pas de statistiques sur le sujet. D'après Margot Désilets, beaucoup de ceux qui ont suivi des cours de rattrapage scolaire se retrouvent dans un cycle normal d'études. Quant aux autres, les plus nombreux, « ils viennent avec un projet précis et les apprentissages dont ils ont besoin peuvent prendre seulement 200 ou 500 heures ».

Curieux tout de même que le ministère ait prévu plus d'heures qu'il n'en faudrait réellement ! Certains, en-dehors du ministère, s'inquiètent en tout cas de ce taux de « décrochage » en alphabétisation. La charge des 2000 heures est évidemment énorme pour des adultes qui ont souvent quitté le système scolaire depuis de nombreuses années et pour ceux qui doivent cumuler cette formation avec un emploi. Elle l'est évidemment encore plus pour ceux qui veulent aller plus loin et terminer des études secondaires.

Les syndicats, qui ont tous élaboré des programmes d'alphabétisation en milieu de travail et incluent cette formation dans la négociation de conventions collectives, suggèrent qu'on allège la



L'alphabétisation, un enjeu social qui demeure énorme.

charge en prenant sur le temps de travail une partie des heures nécessaires. À la ville de Montréal, par exemple, les cols bleus peuvent suivre des cours d'alphabétisation dont la moitié est prise sur leur temps de travail. Mais les expé-

riences de ce type sont rares...

À l'Institut canadien d'éducation des adultes, on juge aussi la situation du « décrochage » préoccupante. Sans doute, le taux des 2000 heures est-il surévalué pour certains. Parfois, le total des heures

nécessaires pour terminer une formation au secondaire est aussi insuffisant, estime l'ICEA qui s'est d'ailleurs opposé à la règle imposée en 1990 d'exclure les adultes de l'accès gratuit aux services éducatifs lorsqu'ils ont épuisé le nombre d'heures prévues. Le gouvernement s'est ravisé en leur permettant de demander une dérogation pour poursuivre gratuitement leurs études, mais les demandes doivent remonter jusqu'au ministre pour être approuvées et la mesure a, de fait, un effet dissuasif certain.

L'ICEA se préoccupe aussi des suites d'une démarche de formation en alphabétisation ou en rattrapage scolaire des clientèles adultes. « Que fait-on, demande Madeleine Blais, présidente de l'ICEA, pour vérifier les acquis après la formation, voir s'ils ont pu — comme c'est l'objectif visé — améliorer leurs conditions de vie quotidienne, suivre une formation de base, poursuivre des études secondaires normales ou des programmes de formation professionnelle ? » C'est pour répondre à ces différentes questions que l'ICEA projette de lancer une étude « qualitative », à partir de témoignages, de ces cheminements d'adultes à travers les différentes phases de la formation. Personne ne l'a fait jusqu'à présent et il y a là une évidente lacune du système empêchant d'adapter de manière constructive la formation aux besoins individuels d'éducation des adultes.

Contrôlez votre développement !



PINUS PARVIFLORA

Faites appel aux services-conseils et à l'aide financière de la CFP pour le développement de vos ressources humaines.

ÉDUCATION DES ADULTES

Nous, les professeurs des Centres d'Orientation et de formation des immigrants (COFI), aidons les adultes-immigrants à s'intégrer à leur société d'accueil, le Québec. Les québécois sont-ils prêts à les accepter en leur parlant français?

speq

SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'ÉTAT DU QUÉBEC



Commission de formation professionnelle de la main-d'œuvre

Région métropolitaine de Montréal
(514) 725-5221

Régions de Québec, Chaudière-Appalaches
(418) 687-3540

◆ Bourbeau

début, c'est celle de la Chambre de commerce de Montréal. Or, il est drôle de constater que ce mouvement prône un rapprochement avec le milieu de l'éducation. Ce groupe se trouvait très impliqué dans les groupes de coordination du fédéral. Ils étaient en négociation avec le fédéral pour obtenir des contrats pour servir de courroie de transmission avec les groupes de coordination. On pourrait peut-être

interpréter cette réaction comme provenant d'un certain conflit d'intérêt.

Pour revenir à la question initiale, il y a donc unanimité. Les documents qui ont circulé étaient très préliminaires et ont beaucoup changé depuis. J'ai toujours dit que l'éducation serait étroitement liée à la SQDM. Pour des raisons « tactiques », je préférerais ne pas mettre dans la loi, jusqu'à un certain temps, la présence de certains

groupes pour éviter de subir des pressions de partout. Depuis ce temps-là, j'ai convenu avec mes collègues de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, avec qui je nourris d'excellentes relations, d'inclure dans la loi que chacun des deux aurait un représentant au sein du Conseil d'administration. Ce qui a été fait.

LE DEVOIR : Avec la SQDM, on remplace les Commissions de formation professionnelle, organismes

dont le caractère autonome est apprécié, par d'autres entités régionales qui relèveront de la Société. Certains y voient une volonté centralisatrice et craignent que les régions n'y trouvent pas leur compte.

Bourbeau : Dans chaque région, on retrouve une entité régionale faisant partie de la SQDM, qui bénéficie d'une bonne marge de manœuvre. Il y aura des programmes provinciaux et chaque société pourra les adapter à la probléma-

tique régionale. On aura des conseils régionaux, formés de gens de la région, de même qu'un directeur régional. En pratique, je ne vois pas de problèmes avec cela. Il y a une volonté d'être plus efficace sur le plan administratif. Mais ça, on ne peut nous le reprocher. Avec la rareté des fonds aujourd'hui, il faut en mettre le plus possible sur les programmes et le moins possible sur les dépenses administratives. Mais ce « regroupement » s'opère surtout sur ce plan, plutôt que sur celui de l'application des programmes. Ce qui importe, c'est que les sociétés régionales ne manqueront pas de latitude pour adapter les programmes à leurs besoins spécifiques.

LE DEVOIR : Pourquoi faut-il rapatrier du fédéral les pouvoirs et budgets reliés au développement de la main-d'œuvre ?

Bourbeau : Il s'agit d'une demande historique du Québec depuis 30 ans. Jean Lesage et Daniel Johnson le demandaient. Le rapport Jean en 1982 avait également été concluant. C'est d'ailleurs assez cocasse de voir aujourd'hui que la personne en charge de ce domaine pour Ottawa est Mme Michelle Jean, celle-là même qui recommandait autrefois le rapatriement... Autre temps, autres mœurs, comme on dit ! Je n'en fais pas une question nationaliste. Moi, je suis un gestionnaire et après avoir fait le tour du secteur, je vois qu'il est impossible d'y être efficace avec le fédéral qui est maître-d'œuvre là-dedans, profitant d'une forte influence en raison des fonds qu'il dispose. J'ai les deux mains attachées et un boulet au pied. Des programmes disparates, des normes, des critères qui se contredisent. On ne peut en arriver à une cohésion minimum dans le système qui prévaut actuellement. Il s'agit d'une responsabilité constitutionnelle provinciale et le fédéral devrait se retirer. On a la pire des solutions présentement.

LE DEVOIR : Un des aboutissements du rapatriement c'est de gérer l'assurance-chômage à Québec, comme vous le prônez. Est-ce réaliste ?

Bourbeau : L'idéal, c'est qu'on n'ait qu'un seul réseau de formation professionnelle. C'est ça l'efficacité administrative. Présentement, on en a deux, celui du Québec et celui du fédéral. On en avait trois, avec les groupes de coordination, et heureusement, on les a fait sauter. Nous avons, au Québec, un réseau de Commission de formation professionnelle avec ses points de service; eux, ils ont la Commission d'emploi et Immigration Canada qui s'occupe de programmes de main-d'œuvre et d'assurance-chômage. Depuis la loi C-21 en 1989, l'assurance-chômage est étroitement liée à la formation de la main-d'œuvre, au point où on ne peut les dissocier. Ottawa paie pour la formation et pour le soutien du revenu des chômeurs pendant leur formation avec les prestations d'assurance-chômage. Si nous récupérons les programmes de formation et qu'Ottawa continue de subventionner la formation avec l'assurance-chômage, on ne règle en rien le problème. Nous disons que pour être efficace, il ne doit y avoir qu'un seul réseau. Pour ce faire, on doit fondre les deux réseaux en un seul et ainsi gérer la partie québécoise du fonds d'assurance-chômage, comme nous gérons l'aide sociale, la santé, l'habitation. De plus, cela nous permettra de faire des économies d'échelle importantes, au chapitre de l'administration. Avec les bonnes politiques que nous nous appliquons à mettre en place présentement, nous en sortirons gagnants.

À VOTRE MAIN ET À L'ŒUVRE POUR VOTRE MAIN-D'ŒUVRE

UNE FORMATION À VOTRE MAIN

Il y a, réparties dans tout le Québec, 82 commissions scolaires vous assurant d'une formation de la main-d'œuvre qui répond à vos besoins. Ces commissions scolaires font partie de votre milieu et vivent au rythme de vos affaires.

Pour en savoir plus sur la formation de la main-d'œuvre en cours d'emploi de notre réseau, communiquez avec la direction régionale du ministère de l'Éducation de votre région ou avec votre commission scolaire.

Des subventions et un crédit d'impôt remboursable à la formation sont disponibles. Renseignez-vous.



La Fédération
des commissions
scolaires
du Québec



Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

UNE FORMATION À L'ŒUVRE, POUR VOUS

Les services offerts aux entreprises par les commissions scolaires travaillent pour vous, évoluent avec vous et vivent près de vous. Nous connaissons votre réalité économique parce que nous la partageons. Cette connaissance nous permet de vous offrir un service sur mesure pour accroître la compétence de votre personnel et augmenter le rendement de votre entreprise.