

ÉDUCATION

Montréal, vendredi 25 janvier 1991

L'avenir en formation

Collège de Bois-de-Boulogne

DOSSIER SPÉCIAL

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Porte d'entrée du 21^e siècle

Jeanne Morazain

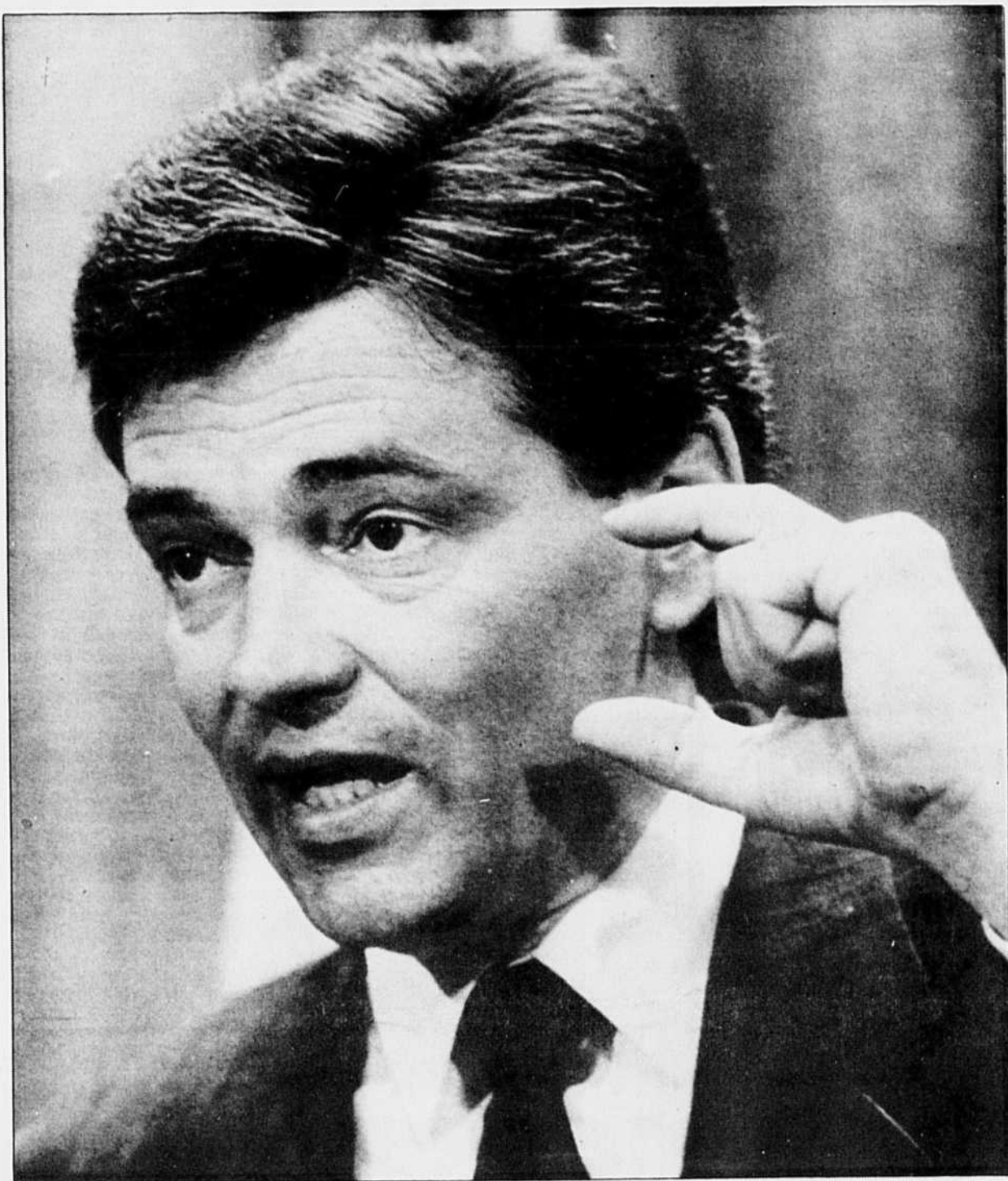
PÉNURIES de main-d'œuvre et chômage. Ces deux réalités devraient s'exclure. Or, ce couple fatal mine le marché de l'emploi québécois. Au point de mettre en péril notre capacité de relever les défis économiques que pose la conjoncture internationale de cette fin de siècle. Ce surplus de travailleurs dans certains secteurs, cette insuffisance dans d'autres s'expliquent par plusieurs facteurs.

Le nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail décroît d'année en année depuis 1976. La décroissance va se poursuivre au cours des années 1990. Cette année, les jeunes de 15 à 24 ans représenteront environ 19 % des nouveaux arrivants. En l'an 2000, on prévoit que leur proportion ne sera plus que de 17 %. L'entrée massive des femmes sur le marché est aussi chose du passé. Aujourd'hui, les femmes concilient maternité et carrière. La majeure partie de celles qui n'ont pas réintégré le marché, et qui le souhaiteraient, ont un niveau d'employabilité très faible.

Nombreux sont ceux qui mettent aussi en cause la formation professionnelle elle-même. Celle que reçoivent les jeunes. Celle qui est offerte aux travailleurs en emploi. Celle qui est disponible à ceux que le marché du travail rejette pour des périodes plus ou moins longues. On reproche à la formation professionnelle, telle qu'elle se présente maintenant, de ne pas résoudre l'équation formation-travail, de perpétuer, voire d'accentuer, les inégalités sociales.

La nécessité de faire de la formation professionnelle une priorité nationale s'affirme donc. L'urgence de réévaluer nos orientations en cette matière s'impose également. C'est à ce prix, croit-on de plus en plus, que le Québec pourra réussir son entrée dans le 21^e siècle.

Là s'arrête le consensus. Quelle formation professionnelle doit-on offrir ? À qui doit-on l'offrir ? Qui doit l'offrir ? Qui doit payer ? Peut-on compter sur l'école ? L'usine doit-elle devenir un lieu privilégié de for-



Michel Pagé, ministre de l'Éducation du Québec.

PHOTO PRESSE CANADIENNE

mation ? Comment aider ceux qui ont quitté la main-d'œuvre active ? Comment satisfaire les besoins de toutes les entreprises, les grandes comme les petites ? Ces questions soulèvent de vifs débats. Le présent cahier en témoigne abondamment.

Ces débats cristallisent des approches à première vue divergentes. Les besoins en main-d'œuvre par opposition aux besoins de la main-d'œuvre. Les objectifs du marché du travail et ceux que poursuit le réseau de l'éducation. Les exigences de la formation de base et celles de la formation spécialisée. Ces positions ne sont pas irréconciliables. Des terrains d'entente existent. À la condition toutefois que les groupes concernés transcendent les intérêts politiques, économiques ou corporatistes étroits et à courte vue.

Les caractéristiques particulières du marché du travail des années 90 éclairent de façon particulière ce débat sur la formation professionnelle. La hausse de la scolarisation minimale crée un fort contingent de main-d'œuvre sous-scolarisée. La dévalorisation de la formation professionnelle engendre une main-d'œuvre sous-qualifiée. Les changements technologiques contribuent à grossir ce bassin en déqualifiant les travailleurs incapables d'acquiescer de nouvelles habiletés. La diminution des emplois permanents, la mobilité de la main-d'œuvre n'incitent pas les entreprises à investir dans la formation d'une main-d'œuvre de passage de crainte que leur générosité profite à leurs concurrents.

Le débat sur la formation professionnelle n'est pas récent. Il fait régulièrement les manchettes. À cause surtout des querelles qui ont cours : luttes de juridiction entre les différents paliers de gouvernement ; conflits entre ministères d'un même niveau de gouvernement ; rivalités entre le réseau public de l'enseignement et le marché privé de la formation ; oppositions idéologiques sur les objectifs mêmes de la formation professionnelle. Ces querelles donnent lieu à des dédoublements, débouchent sur l'inefficacité, créent de la confusion, entraînent des coûts astronomiques. Le dossier s'embrouille.

Voir page C-16 : 21^e siècle

Une priorité

DE TOUS les côtés, de nombreux efforts sont déployés pour redonner à la formation professionnelle le statut qu'elle devrait occuper dans une société où la qualité de la main-d'œuvre constitue désormais un des facteurs déterminants de développement. Le Québec parviendra-t-il à opérer les changements qui s'imposent et à produire les techniciens et les professionnels dont l'apport est indispensable pour rendre nos entreprises plus compétitives ?

Le système de formation est en pleine transformation. Des progrès indéniables sont réalisés, mais on est encore loin du but.

La réforme introduite en 1987 commence à donner des résultats, bien qu'il soit trop tôt pour en faire une évaluation complète. Elle visait essentiellement à renforcer les critères d'accès à la formation professionnelle — secondaire 4 ou 5, au lieu de 2 ou 3 —, tout en prévoyant un réseau de passerelles vers d'autres types d'enseignement.

La « nouvelle » formation professionnelle, comme on la qualifie dans le milieu scolaire, attire plus d'étudiants, mais la remontée est lente, d'autant que la réforme se heurte à des obstacles majeurs. Outre l'inévitable spécialisation des commissions scolaires — elles ne peuvent pas offrir toutes les options — et l'incompréhensible rivalité entre le secondaire et le collégial, c'est d'abord et avant tout l'image que s'en font les élèves et les parents qui nuie le plus à la relance de la formation professionnelle.

Cette réforme vient à point, alors que les entreprises doivent affronter une concurrence de plus en plus vive et que la qualité de la main-d'œuvre représente souvent le principal avantage comparatif dont elles peuvent tirer profit. Le secteur privé est appelé à intensifier ses investissements en matière de formation ; à tous les niveaux, les gouvernements ont mis de l'avant des programmes en vue de l'appuyer.

Pour sa part, le Québec a privilégié l'approche fiscale en accordant des crédits d'impôt aux établissements qui développent des plans de formation. Si les grandes et moyennes entreprises se montrent ouvertes à l'amélioration des ressources humaines, il en est tout autrement dans les petites qui, faute de conviction et de moyens, négligent trop souvent la formation de leurs personnels. C'est une lacune dont on sous-estime les conséquences économiques.

Mais, une fois de plus, le vaste domaine de la formation professionnelle donne lieu à une bataille Ottawa-Québec. À la suite des recommandations du Conseil canadien du marché du travail et de la productivité, le gouvernement fédéral se prépare à mettre en place une structure à trois étages (fédéral, provincial et local), composée en grande partie de représentants du milieu et disposant de pouvoirs relativement étendus. Selon ce projet, il reviendrait à Ottawa, en consultation avec les provinces, de définir les grands programmes et d'en assurer une bonne part du financement.

Québec a réagi en créant une Conférence permanente sur la formation de la main-d'œuvre, qui n'a pas pris de temps, le contexte politique aidant, à réclamer la prise en charge par les provinces de toute la politique de main-d'œuvre. Si l'on en juge par les mémoires rendus publics, cette position n'a reçu que des appuis à la Commission Bélanger-Campeau. La semaine dernière, le ministre québécois responsable de la formation professionnelle, M. André Bourbeau, a annoncé qu'il refusait de participer à la Commission fédérale. C'est la politique de la chaise vide.

Certes, il ne faut pas exagérer les retombées économiques du rapatriement par Québec de tous les pouvoirs reliés à la main-d'œuvre. Mais en s'appropriant ce secteur, il n'y a pas de doute que le gouvernement québécois serait mieux en mesure de mobiliser les groupes et les institutions et de favoriser leur coordination.

C'est dans cet esprit, s'il le veut bien, qu'il pourrait en faire une priorité, dont l'urgence fait l'unanimité.

— Albert Juneau

Valoriser la formation et anticiper les besoins

Une entrevue exclusive avec Michel Pagé, ministre de l'Éducation

Jeanne Morazain

NOMMÉ ministre de l'Éducation le 5 octobre dernier, Michel Pagé est maintenant prêt à donner un autre coup de barre pour inciter plus de jeunes Québécois à acquiescer une solide formation professionnelle. « Le 31 janvier, je déposerai au Conseil des ministres une recommandation pour apporter des modifications très substantielles à l'égard de l'aide financière aux étudiants en formation professionnelle dans le réseau secondaire du Québec. Tous les étudiants, qu'ils aient ou non à se déplacer, auront accès, selon certains critères, à une aide. »

Ces nouvelles mesures s'ajoutent aux mesures déjà offertes, notamment par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. « Elles s'inscrivent en complémentarité », assure le ministre. Elles couronnent une offensive de séduction, « non sexiste » tient-il à préciser, afin de valoriser la formation professionnelle auprès des jeunes... et de leurs parents.

Des premiers résultats encourageants

Tout a commencé, en 1986, avec l'annonce d'une réforme en profondeur du secteur de l'enseignement

professionnel au secondaire. La nécessité, voire l'urgence, d'une telle réforme était largement reconnue. « La réforme amorcée par mon prédécesseur Claude Ryan, est très bien engagée, constate aujourd'hui Michel Pagé. Les nouvelles filières de formation — le certificat d'études professionnelles (CÉP), le diplôme d'études professionnelles (DÉP) et les attestations de spécialisation professionnelle (ASP) — sont en place. Les seuils d'admission ont été renforcés. Des cheminements particuliers de formation ont été implantés. Un meilleur soutien est accordé à l'évaluation. Le matériel pédagogique a été révisé. Vingt et une mini-usines ont été créées dans autant d'écoles et, ce n'est pas terminé. La carte des enseignements a été revue. La formation professionnelle des enseignants est encouragée. Des passerelles ont été établies avec collégial. Par exemple, le cégep de Sainte-Foy accepte en techniques forestières, les détenteurs d'un DÉP en foresterie. De plus, en accord avec mon homologue du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie, des rencontres statutaires ont lieu afin de ne pas tomber dans le piège de nous ignorer. »

La réforme commence à donner des résultats concrets. Au 28 septembre dernier, 14 447 jeunes étaient inscrits à temps plein au secteur professionnel. Avant la réforme, leur nombre n'atteignait pas 10 000. La clien-

tèle à temps complet, financée par le MÊQ, compte aussi 15 081 adultes. Ces 29 528 inscrits (14 447 jeunes et 15 081 adultes) représentent une augmentation de 17 % par rapport à l'année précédente. En effet, le 6 octobre 1989, la recension des inscrits révélait 25 248 inscriptions.

Certaines de ces mesures ont bien sûr suscité des réticences. C'est le cas notamment de la révision de la carte des enseignements qui favorise la création de centres spécialisés. Le ministre Pagé endosse pleinement cette approche même si elle a provoqué des remous dans son comté de Portneuf. Il raconte.

« Un jour, j'ai été informé que les options cuisine et automobile seraient abolies à la Polyvalente de mon comté. Comme tout bon député, j'ai réagi. Quand j'ai vu ce qu'offrait la polyvalente Wilbrod-Bherer de Québec où la formation était centralisée, je n'ai pu que m'incliner. L'encadrement des élèves, la qualité de la formation, le contenu des enseignements n'étaient pas comparables. Les étudiants de l'option cuisine avaient la possibilité de travailler dans les restaurants et de côtoyer le personnel des meilleurs établissements. Ceux de l'option automobile profitaient du fait que Wilbrod-Bherer est, grâce à une entente avec GM, un centre de formation pour les mécaniciens des concessionnaires de ce constructeur automobile. Ce voisinage est très dynamique pour les jeunes de ces options. »

Le pont travail-éducation

Est-ce à dire que le pont entre les milieux du travail et de l'éducation est enfin en place et solide ? Le ministre Pagé en est convaincu. « Les entreprises, et non les moindres, acceptent nos invitations à s'asseoir avec nous pour définir les orientations de développement des différents secteurs de formation. Je pense au dessin de mécanique industrielle, à l'outillage-matériau, à la mécanique du bâtiment, à la foresterie, sciage et papier. Les syndicats participent également à ces consultations. Dans le domaine de la construction par exemple, on peut dire que patrons et syndicats sont étroitement associés à l'élaboration des contenus des programmes. »

Les échanges sortent des salles de réunion. La collaboration se poursuit sur le terrain. La formation des travailleurs et travailleuses des alumineries en construction se donne déjà dans les écoles. Des stages sont prévus, à l'extérieur du Québec, pour certains des élèves qui seront recrutés. Il y a présentement, selon le ministre, une vingtaine d'entreprises de cet ordre. Enfin, les entreprises contribuent au renouvellement des équipements d'apprentissage. « J'ai vu à Wilbrod-Bherer des moteurs qui n'étaient pas encore sur le marché : ils servaient à l'entraînement des mécaniciens de GM. »

Michel Pagé souhaite aller beaucoup plus loin encore. Dans la voie

que trace l'École de formation professionnelle pour les métiers du secteur de l'aérospatiale.

Une école unique au Canada

L'École de formation professionnelle pour les métiers du secteur de l'aérospatiale n'existe encore que sur papier. L'annonce de sa création a été émise par le déclenchement de la guerre du Golfe. Située dans les anciens locaux de l'École des métiers de l'Est rue Hochelaga à Montréal, elle devrait accueillir ses premiers élèves en septembre 1992.

En plus des programmes de formation initiale existants (Dessin industriel, Mécanique et tôlerie aéronautique, Techniques d'usinage, Usinage sur machines-outils), elle offrira, nous dit le communiqué, « de nouveaux programmes permettant, entre autres choses, d'effectuer le montage, le réglage, l'ajustage et l'assemblage en aviation ainsi que l'inspection en assurance de qualité ». L'École sera fréquentée par des jeunes mais aussi par des personnes en emploi désireuses de se perfectionner, de se recycler ou d'acquiescer une formation sur mesure correspondant aux exigences particulières de ce secteur de haute technologie. Elle pourra recevoir de 500 à 600 élèves à temps plein.

Tout cela suffit déjà à lui donner un caractère unique. Mais ce n'est pas ce qui la démarque le plus de

Voir page C-16 : Entrevue

Fondé en 1898



POUR L'EXCELLENCE ET POUR UNE QUALITÉ DE VIE

COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS

ASSOCIATION COOPÉRATIVE

1700, boulevard Henri-Bourassa Est, Montréal H2C 1J3

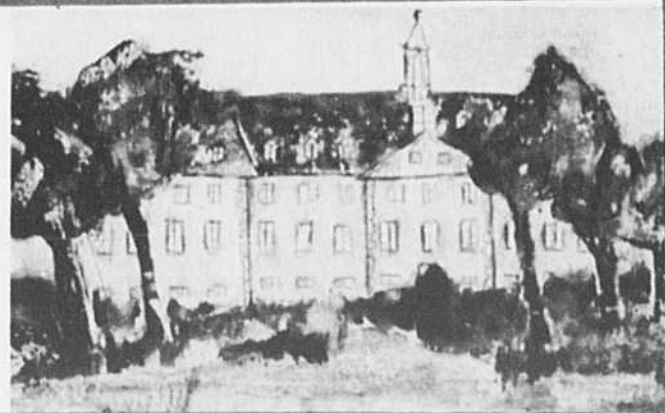
Collège privé pour garçons et filles
cours secondaire complet

EXAMENS D'ADMISSION POUR SEPTEMBRE 1991

En 1^{re} secondaire, en 2^e, 3^e, 4^e et 5^e secondaire — le lundi 11 février 1991

On peut s'inscrire à l'examen d'admission en téléphonant au secrétariat du niveau.

382-1560 UNE FORMATION EN SCIENCES...Une tradition



Formations générales ou professionnelles: il faut veiller à l'équilibre dans les programmes

Anne Pélovas

IL Y A une tendance quasiment naturelle à vouloir distinguer bien clairement formation générale et formation professionnelle. Pourtant, la ligne de partage est souvent plus théorique que réelle. Quelle que soit l'orientation prise, la finalité est la même : aboutir à une certaine spécialisation qui ouvre la porte à un métier. Du commis de bureau au technicien hautement qualifié, chacun doit avoir dans ses bagages une part de formation générale et une de formation professionnelle, même si la proportion de l'une et de l'autre diffère évidemment selon les individus concernés. La distinction entre les deux est donc un peu arbitraire. D'autant qu'on peut de moins en moins concevoir d'avoir une bonne formation professionnelle en faisant l'économie de fortes bases en formation générale.

Le lien s'impose aux responsables des ressources humaines dans l'entreprise, aux syndicats, comme aux intervenants du milieu scolaire. Certains dénoncent la dévalorisation de la formation professionnelle et la sous-qualification des jeunes. D'autres critiquent les spécialisations trop hâtives et la sous-scolarisation des jeunes. En fait, il faudrait peut-être davantage s'interroger sur la « sous-formation » globale de la population, qu'elle soit jeune ou adulte.

De ce point de vue, la réalité québécoise n'est guère brillante. En 1986, on parlait de 30 % de la population active n'ayant aucun diplôme d'études secondaires (professionnel ou non) et de 14 % ayant un niveau de

scolarité inférieur à la neuvième année. Aujourd'hui, on estime à seulement 62,5 % la probabilité pour les jeunes d'obtenir un diplôme du secondaire. « Il existe un sérieux problème de scolarisation d'une tranche croissante de jeunes Québécois », constate Christian Payeur, du service de recherche de la Centrale des enseignants du Québec. S'y ajoute le fait que la formation professionnelle des jeunes reste marginale. Elle conduit, selon lui, à un manque de qualification à la sortie du système scolaire, manque qui n'est pas réellement comblé sur le marché du travail, puisque la formation continue reste elle-même sous-développée.

Le point central de toute discussion sur les moyens de parvenir à une formation professionnelle de qualité porte sur la question des « préalables ». Ils se nomment alphabétisation pour certains, formation initiale ou de base pour d'autres. Dans les deux cas, il s'agit d'acquérir les connaissances indispensables, par exemple en français et en mathématiques, sans lesquelles on ne peut pas espérer aller plus loin. En ce sens, la réforme de la formation professionnelle au secondaire devrait porter fruit. « On exige de plus en plus un Secondaire V complet pour avoir accès à ces programmes », rappelle Guy D'Anjou, président de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec.

C'est une bonne chose, d'après lui, d'avoir relevé les standards. Cela contribuera à une amélioration de la qualité des programmes de formation professionnelle, en évitant d'insister sur des connaissances de base

supposément déjà acquises. L'un des effets plus négatifs de la réforme est qu'elle marginalise un peu plus la clientèle des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage. Pour les adultes, il y a aussi un risque : que certains renoncent à venir compléter l'obtention d'un diplôme. Hélène Paré, de l'Institut canadien d'éducation des adultes, considère surtout que la formation de base doit être comprise dans un sens large, incluant les connaissances acquises hors du système scolaire. « La reconnaissance de l'expérience, des acquis de la vie professionnelle ou personnelle est fondamentale. Qu'elle soit générale ou professionnelle, la formation de base doit être solide pour envisager une spécialisation, mais on ne doit pas l'apprécier seulement en fonction d'un diplôme de niveau secondaire, collégial ou universitaire. »

La nécessité d'une mise à jour des connaissances générales, voire d'une reprise de cours de base en français ou mathématiques est particulièrement ressentie en milieu de travail, si l'on en juge par les formations qui sont mises en place. La dernière entente signée entre Hydro-Québec et son syndicat prévoit ainsi deux sortes de programmes, une « formation préparatoire de type académique » et une « formation spécifique ». Même chose pour le personnel de bureau de la Commission de construction du Québec qui bénéficie aussi d'une voie de formation générale. Indépendante des fonctions occupées, elle n'a pas pour but de perfectionner l'employé dans ses tâches immédiates, mais plutôt d'élargir son champ de connaissances,



PHOTO ARCHIVES

Une récente statistique démontre que seulement 62,5 % des jeunes étudiants du secondaire obtiennent un diplôme.

concernant par exemple les mandats et le rôle de la Commission ou l'apprentissage de logiciels informatiques...

À un niveau plus élevé, on retrouve les mêmes préoccupations sur la nécessité d'une formation de base qui soit solide. Dans le programme sur la conduite d'installations de traitement chimique, donné au collège Maisonneuve et initié par l'industrie, la formation « fondamentale » occupe plus des deux-tiers du total des cours, contre seulement un tiers pour la maîtrise du métier. L'objectif est certes de développer des savoir-faire spécifiques, mais surtout d'acquérir des compétences de base qui permettent de s'adapter, dans le futur, à un travail qui se complexifie au fur et à mesure de la modernisation des équipements.

Cette volonté de ne pas handi-caper l'avenir dans un secteur de pointe oblige à conserver un certain équilibre entre formation de base — générale ou professionnelle — et spé-

cialisation des employés. Dès l'école primaire, pourtant, il y a déséquilibre. Certains y trouvent l'explication du manque d'attrait pour la formation professionnelle. Le système scolaire ferait déjà peu, à ce stade, pour intéresser les jeunes à la réalité technologique. À la différence de pays comme la Suède ou l'Allemagne, les activités manuelles et techniques sont relativement rares dans les cours de primaire et de secondaire général. Guy D'Anjou parle de quelques cours d'initiation aux sciences et aux techniques, obligatoires au secondaire mais, comme au primaire, on met bien davantage l'accent sur les matières de base. « On n'a pas assez de temps pour faire plus d'exploration technique à ces deux niveaux d'enseignement. »

Christian Payeur critique cette situation. À l'assemblée générale de l'ICEA, consacrée en septembre dernier à la formation professionnelle, il s'étonnait qu'un jeune puisse obtenir un DES, poursuivre des études gé-

nérales au collégial et accéder à l'université « sans connaître l'ABC de tout rapport avec la technologie, sauf pour ce qui est d'un tout petit cours d'initiation à la technologie au secondaire. » On contribuerait ainsi, d'après lui, à créer dans les écoles « des ignorants en matière de technologie. »

C'est certainement l'une des causes du désintérêt relatif des jeunes pour la formation professionnelle. À l'inverse, ceux qui choisissent cette voie ne devraient pas être privés de formation générale. Tel n'est pas le cas, affirme Guy D'Anjou, en estimant à 20-25 % la part des cours consacrés à des matières de base dans les programmes de formation professionnelle. Il reste que cet enseignement ne peut être poussé. Le relèvement des critères d'accès à la formation professionnelle a justement pour but d'éviter d'avoir à renforcer une formation générale dont on souhaite qu'elle ait été complétée au préalable.

Bordas

L'ENCYCLO

L'essentiel des connaissances en un volume, classées par ordre alphabétique. Les pays. Les civilisations. L'histoire. La terre. L'univers. L'homme. La nature. Les institutions. L'économie. Les sciences. Les techniques. Les arts. La littérature. Les sports. Les loisirs. Les courants de pensée. Les religions. Les hommes et les femmes qui ont marqué l'histoire.

1000 illustrations, 2200 illustrations, 10000 entrées

L'essentiel des connaissances en 1 volume par ordre alphabétique

AVANT-PROPOS par Claude DUBOIS

Les pays. Les civilisations. L'histoire. La terre. L'univers. L'homme. La nature. Les institutions. L'économie. Les sciences. Les techniques. Les arts. La littérature. Les sports. Les loisirs. Les courants de pensée. Les religions. Les hommes et les femmes qui ont marqué l'histoire.

(179 mm X 260 mm X 75 mm)
960 PAGES, DONT 888 EN COULEURS
660 ARTICLES-DOSSIERS
2 200 ILLUSTRATIONS EN COULEURS
300 CARTES ET SCHEMAS
3 000 ENCADRÉS
18 000 ENTRÉES DANS LE DICTIONNAIRE-INDEX

En vente chez votre libraire

Bordas

69,95 \$

Université de Montréal
Faculté des sciences de l'éducation

PROGRAMMES D'ÉTUDES

	Premier cycle	Études supérieures
Administration de l'éducation	☐	◀ ◆
Andragogie	☐	◀ ◆
Applications pédagogiques de l'ordinateur	☐	◀ ◆
Didactique	◀ ◆	◀ ◆
Éducation*	■	◀ ◆
Éducation comparée	◀ ◆	◀ ◆
Éducation comparée et internationale	●	◀ ◆
Éducation préscolaire et enseignement primaire*	■	◀ ◆
Enseignement de l'expression dramatique	☐	◀ ◆
Enseignement du français, langue maternelle au primaire	☐	◀ ◆
Enseignement secondaire et/ou collégial	☐	◀ ◆
Fondements de l'éducation	◀ ◆	◀ ◆
Général	◀ ◆	◀ ◆
Mesure et évaluation en éducation	☐	◀ ◆
Orthopédagogie*	■	◀ ◆
Psychopédagogie	◀ ◆	◀ ◆
Technologie éducationnelle	☐	◀ ◆

Légende : certificat ■ mineur ■ majeur ■ diplôme ● maîtrise ◀ doctoral ◆

* Le B.Sc. en éducation est composé du Majeur en éducation et, soit du Mineur en éducation préscolaire et enseignement primaire, soit du Mineur en orthopédagogie.

Renseignements: Par correspondance ou au téléphone:
 Bureau d'information
 Faculté des sciences de l'éducation
 Université de Montréal
 C.P. 6128, succursale A
 Montréal (Qc) H3C 3J7
 Tél.: (514) 343-7622
 FAX: (514) 343-2283

En personne:
 Bureau d'information
 Faculté des sciences de l'éducation
 Université de Montréal
 Pavillon Marie-Victorin
 90, ave. Vincent-d'Indy
 Bureau B-336
 Montréal (Outremont)

25^E
 ANNIVERSAIRE
 1965-1990
 Faculté des sciences de l'éducation

« LES PROFS SONT LÀ POUR MOI »

« J'ai toujours eu des problèmes en maths... Ici les profs sont super-disponibles. Je n'ai jamais eu d'aussi bonnes notes. »

SOIRÉE D'INFORMATION

Le mardi 5 février 1991 de 19h30 à 20h30

Reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, l'Académie Kells est une école mixte de langue française qui, en raison de son excellent rapport maître/élève, favorise au plus haut point l'apprentissage.

D'année en année, l'école bâtit pour votre enfant un programme d'enseignement adapté à ses besoins particuliers.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au registraire.

(514) 932-4100

LE CÉGEP: UNE FORMULE QUI A FAIT SES PREUVES

La création des cégeps, il y a presque 25 ans, a constitué l'un des points tournants de l'histoire du système scolaire québécois. Le gouvernement faisait alors le pari de réunir, dans un ordre d'enseignement charnière, l'enseignement technique à caractère professionnel et l'enseignement général préparatoire aux études universitaires.

Cette vision s'est avérée heureuse et cette juxtaposition a favorisé une évolution harmonieuse et un enrichissement réciproque des deux types de formation.

Partenaires dans le développement de l'enseignement collégial, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et la Fédération des cégeps unissent leurs efforts pour assurer au réseau des cégeps un développement conforme aux besoins de la société québécoise des années 90.

Gouvernement du Québec
 Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science

FÉDÉRATION DES CÉGEPs

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

Des difficultés à la mesure du foisonnement des programmes

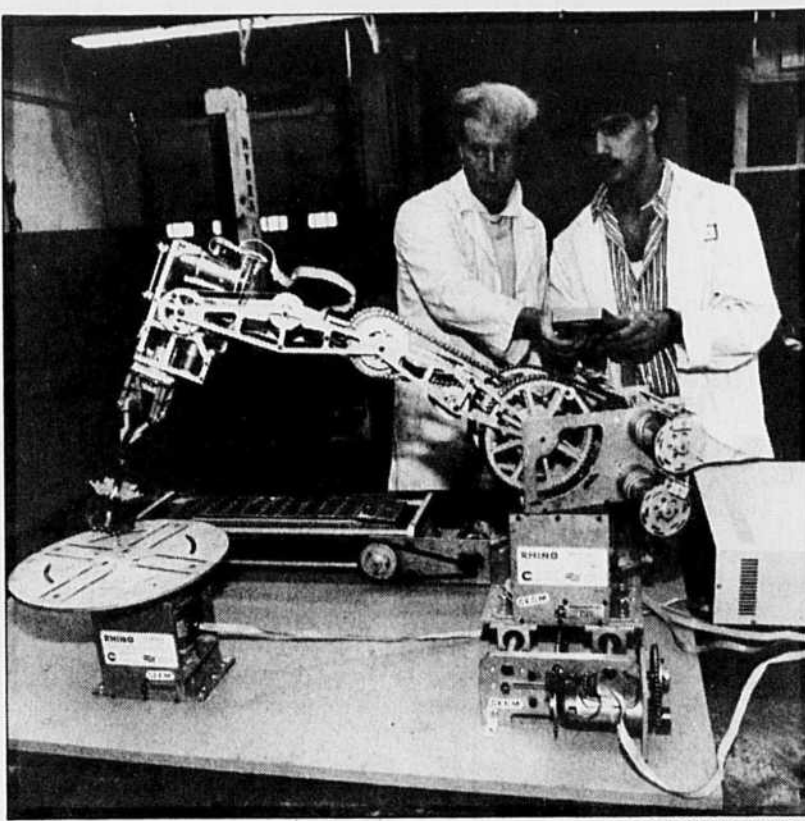
Anne Pélovas

L'EXTRAORDINAIRE variété des programmes de formation professionnelle, des lieux où on les donne, des clientèles auxquelles ils s'adressent et des méthodes mêmes de formation empêchent souvent d'avoir une vue d'ensemble bien claire de ce secteur. Au point que certains parlent d'un foisonnement invraisemblable ou dénoncent la trop grande complexité du système, pendant que d'autres chantent les vertus de la diversité. Dans ce débat, les conceptions de base et les souhaits de changements en matière de formation professionnelle sont loin d'être unitaires.

On définit généralement la formation professionnelle comme une « formation reliée à l'emploi ». Son champ s'élargit non seulement à la maîtrise globale d'un métier, d'une technique ou d'une profession, mais aussi à l'acquisition ou au développement de connaissances et habiletés dépassant le cadre strict de ce qui est nécessaire à l'exercice d'une profession. Elle englobe ainsi toute la formation qui peut permettre par la suite qu'on y greffe de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences. Cette conception, qui était déjà celle de la Commission Jean, chargée en 1982 d'une étude sur la formation des adultes, imprègne plus ou moins tout les débats sur la qualification et l'adaptation de la main-d'œuvre.

Au plan des structures et des intervenants, la variété est bien une réalité. Et une première source de problèmes ! Deux piliers de gouvernement pour définir les politiques et administrer les programmes, c'est déjà beaucoup. Au fédéral, la formation professionnelle relève du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et, évidemment de ses commissions et centres d'emploi qui gèrent les programmes fédéraux dans les provinces. Au Québec, ce sont trois ministères — Éducation, Main-d'œuvre, et Enseignement supérieur — et toutes leurs structures régionales et locales qui se partagent la responsabilité du dossier, non sans difficultés ni frictions.

Les intervenants de base du milieu de la formation professionnelle souhaitent tous qu'un seul ministère en ait la responsabilité, mais ils ne sont pas d'accord sur celui à qui on devrait la confier. Les syndicats, tels la



On définit généralement la formation professionnelle comme une « formation reliée à l'emploi ».

FTQ, penchent pour le ministère de la Main-d'œuvre, considérant la formation comme un des éléments essentiels d'une politique de plein emploi. D'autres préféreraient la création d'un ministère spécifiquement chargé de ce secteur, pour éviter de réduire la formation professionnelle à un simple outil pour répondre aux besoins à court terme de l'économie. L'Institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA) estime ainsi que cette solution serait plus conforme à « une vision de projet éducatif d'ensemble » qu'à celle d'une formation directement reliée aux besoins du marché du travail.

Il y a aussi pléthore des programmes eux-mêmes. On en trouve au secondaire, au collégial, dans les universités, dans les milieux de travail... Bien des organismes sont concernés : des établissements scolaires, publics et privés; des écoles de métiers, des centres de formation professionnelle, des entreprises, sans compter la téléuniversité, la formation par correspondance et les pro-

grammes d'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale. Des dizaines de milliers d'individus suivent ainsi chaque année de tels programmes. On y fait de tout ou presque, aussi bien de l'alphabétisation que de la formation « hautement » technologique. Les deux sont évidemment nécessaires, aussi bien pour les jeunes que pour les adultes.

Beaucoup d'entreprises ont eu, comme ce fut le cas chez Weston, à faire face à des manques de leurs employés en formation initiale. Il faut reprendre, parfois jusqu'à l'alphabétisation complète, ce qui n'a pas été appris à l'école. Parfois, il s'agit plus de « rafraîchir » des connaissances de base, préalable indispensable à l'accès à une véritable formation professionnelle. Elle peut être de haut niveau comme celle qui est depuis peu offerte au Centre de formation des métiers de l'aérospatiale ou au Collège de Maisonneuve pour la conduite d'installations de traitement chimique. Elle peut être encore plus spécialisée et demander

des études poussées dans certains collèges, grandes écoles ou universités.

Ailleurs, elle prendra la forme de cours à temps partiel dans des établissements d'enseignement, d'un apprentissage en milieu de travail ou de sessions de recyclage et de perfectionnement permettant aux travailleurs de mieux s'adapter à l'évolution technique de leur secteur d'activité.

La variété des programmes de formation professionnelle reflète celle d'une clientèle composée d'individus ayant des « histoires » personnelles différentes. Qu'ils soient jeunes ou adultes, ils n'ont ni les mêmes besoins, ni les mêmes acquis. C'est pourquoi certains craignent tant que l'harmonisation en cours des programmes d'enseignement secondaire pour les uns et les autres ait pour effet de négliger la spécificité de l'éducation des adultes. À cette notion de besoins des individus, différents selon les générations et aussi selon les acquis scolaires et professionnels, s'ajoutent des conceptions souvent opposées sur les finalités de la formation.

Veut-on répondre aux besoins en main-d'œuvre plus qualifiée des entreprises ou aux besoins en formation de cette main-d'œuvre ? On devrait pouvoir concilier les deux mais l'équilibre est toujours à trouver entre ceux qui prônent une meilleure adéquation de la formation avec les perspectives d'emplois offerts et ceux qui insistent plutôt sur une évaluation des besoins en formation faite davantage par les individus eux-mêmes, en fonction de leur situation personnelle (niveau de scolarité, goûts et habiletés, acquis professionnels, changements technologiques attendus dans leur entreprise ou leur secteur économique...).

Cette articulation entre besoins économiques et besoins de la population exigerait une intervention politique claire. Or, on dénonce fréquemment le manque de stratégie globale et l'État en matière de formation professionnelle. « Si certains programmes se chevauchent, manquent d'harmonisation et tiennent surtout compte de besoins économiques à court terme, c'est d'abord, dit Nicole Boily, directrice générale de l'ICÉA, par défaut d'une vision suffisamment large et d'une politique cohérente de formation et d'em-

Voir page C-16 : Foisonnement

Liste des programmes au Québec

A) Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada:

1. Programme Développement de l'emploi
Option : Projets généraux
Option : Emplois subventionnés individuellement.

2. Programme Intégration professionnelle
Options : Intégration — jeunes ; Réintégration — femmes
Option : Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi
Option : Alternance travail-études
Option : Défi (Emploi d'été/expérience de travail)
Option : Défi (Ateliers d'orientation au travail).

3. Programme Acquisition de compétences
Option : Recyclage
Option : Emploi continu
Option : Aide à l'adaptation de l'industrie
Option : Travail partagé
Option : Fonds de fiducie pour la formation.

B) Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu

1. La formation professionnelle
Soutien à la formation en entreprise
Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre
Transition-travail
Stages en milieu de travail

2. Développement de l'employabilité
Rattrapage scolaire
Retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale
Travaux communautaires
Stages en milieu de travail

3. Aide à l'emploi
Bon d'emploi plus
Services externes de main-d'œuvre (SEMO)
Aide aux parents pour leurs revenus de travail
Groupe de soutien

4. Programme Pénuries de main-d'œuvre
Option : Formation en milieu de travail.

5. Programme Développement des collectivités
Option : Centre d'aide aux entreprises
Option : Encouragement à l'activité indépendante
Option : Fonds pour les initiatives communautaires.

6. Programme d'Aide à l'Innovation
7. Options communes de formation
Option : Formation sur mesure en établissement
Option : Aide au déplacement et au voyage
Option : Aide à l'exécution.

8. Autres mesures
Création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage
Formation des étudiants indépendants en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'assurance-chômage.

aux initiatives-jeunesse*
Jeunes promoteurs*
Aménagement concerté du temps de travail (PACTT)
Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)
Jeunes volontaires**
Emplois étudiants*
4. Protection et reclassement
Reclassement des salariés licenciés collectivement
Protection de l'emploi dans l'entreprise
Adaptation de la main-d'œuvre

* Programme du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie (MICT)

** — Programme du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche (MLCP).

INSCRIPTION POUR SEPTEMBRE 1991

Pensionnat — Externat

GARÇONS ET JEUNES FILLES

Collège Bourget

(RIGAUD)
INSTITUTION PRIVÉE

Dirigée par les Clercs de St-Viateur, construite à flanc de montagne, à environ 50 kilomètres de Montréal, près de l'autoroute transcanadienne.

Cours secondaire complet (avec ou sans latin).
Classes spéciales pour les élèves anglophones.
Animation, pastorale et sports privilégiés.
Glace artificielle, piscine, deux gymnases, nombreux laboratoires, plusieurs salons, etc.
Transport organisé pour les fins de semaine.
Enseignement de l'informatique.

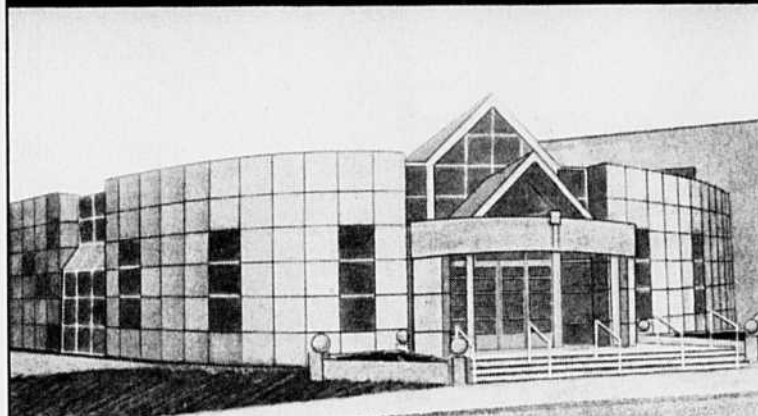
Pour une inscription en 1re, 2e ou en 3e secondaire, veuillez vous présenter au Collège pour les tests d'admission avant 9 h 30.

**le samedi 26 janvier 1991 ou
le samedi 16 mars 1991**

Pour renseignements en 1re, 2e et 3e secondaire, composez
(514) 451-5785

Pour renseignements en 4e et 5e secondaire, composez
(514) 451-4716

UNIVERSITÉ
LAVAL
VENEZ VOUS
RESSOURCER À QUÉBEC



Le Centre de formation continue de l'Université Laval, créé en 1990, dispose des ressources matérielles et audiovisuelles essentielles à l'organisation d'activités de formation: cours de perfectionnement, colloques, rencontres...

Situé dans le pavillon La Laurentienne, il offre un ensemble intégré de services d'accueil et de logistique permettant de recevoir dans une ambiance favorable à la communication, des groupes comprenant jusqu'à 200 personnes.

Le pavillon La Laurentienne a été construit grâce à des fonds recueillis auprès du public. C'est notre façon de vous remercier en mettant ce Centre à la disposition des partenaires de l'Université Laval.

Pour renseignements:
le Secrétariat du Centre: 418-656-2900



CAMP DE VACANCES

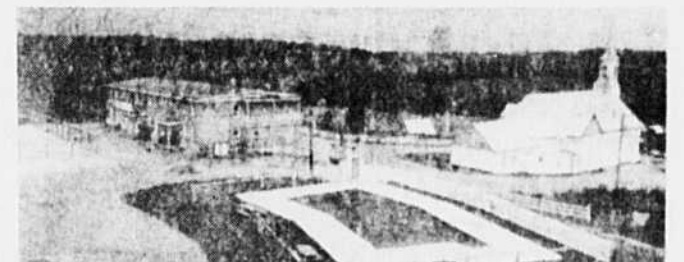
4 SAISONS
INTERNATIONAL

« Altitude 2001 »

du Collège Français

Classe nature
Classe neige
Classe d'immersion anglaise

- Sport et plein air
- Vie à la ferme
- Ski alpin
- Patin
- Promenade en traîneau
- Ski de randonnée
- Raquette
- Glissade
- Traîneau tiré par des chiens
- Ornithologie
- Survie en forêt



Montréal (Collège Français)
(514) 495-2581

Sainte-Hélène-de-Chester
(819) 382-2332 (819) 382-2300

OUI, JE DÉSIRE RECEVOIR VOTRE DÉPLIANT

NOM

ADRESSE

VILLE CODE

CAMP DE VACANCES INTERNATIONAL

ALTITUDE 2001

SAINTE-HÉLÈNE-DE-CHESTER

GOP 1H0

SERVICES DE VOYAGES ÉDUCATIFS



Programme de 1 à 5 jours vers Québec, Montréal, Ottawa, Toronto, Boston, New York, Washington, Paris...

RENSEIGNEMENTS ET BROCHURES

Québec (418) 692-1122
Montréal (514) 289-9162

105 Côte de la Montagne, C.P. 129
QUÉBEC P.Q. G1R 3P3

ORBITOUR — Permis du Québec

CAHIER DE MÉTHODOLOGIE.

- 4^e édition
- LA GESTION DU TEMPS
- LE PLAN D'ÉTUDES
- LA PRISE DE NOTES LORS D'UN EXPOSÉ
- LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

- LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE
- LE RÉSUMÉ DE LIVRE
- LA DISSERTATION
- L'ESSAI
- LA PRÉSENTATION MATÉRIELLE DES TRAVAUX ÉCRITS

- LE TRAVAIL DE RECHERCHE
- LA RÉDACTION DE TEXTES
- LA LECTURE EFFICACE
- L'EXAMEN
- L'ORDONNATEUR-OUTIL

- LE TRAVAIL D'ÉQUIPE
- L'EXPOSÉ, LE DÉBAT
- LES TRAVAUX PRATIQUES EN SCIENCES PURES ET APPLIQUÉES
- LA RECHERCHE D'EMPLOI

- EN VENTE DANS TOUTES LES LIBRAIRIES COLLÉGIALES ET UNIVERSITAIRES

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

Une rationalisation au secondaire qui améliore grandement la qualité

Anne Pélouas

ON L'APPELLE la « nouvelle » formation professionnelle au secondaire et les commissions scolaires ne se privent pas d'utiliser ce vocable pour la publicité de leurs programmes. Elle est d'ailleurs bien, en partie, « nouvelle ». Fruit d'une vaste réforme entreprise en 1987 par le ministère de l'Éducation du Québec, la restructuration de la formation professionnelle au niveau secondaire a été plutôt bien accueillie. Il y a dix ans, on la considérait d'ailleurs comme une voie de garage que comme une voie d'avenir. Aujourd'hui, le processus de revalorisation est en marche, même s'il est loin d'être complété.

Près de 140 000 jeunes et adultes du Québec s'inscrivent chaque année (plus souvent à temps partiel qu'à temps plein) à des programmes de formation en vue d'obtenir un diplôme ou un certificat d'études professionnelles, voire seulement une attestation de spécialisation professionnelle. L'importance du nombre est le signe que le secondaire est certainement l'un des niveaux les plus stratégiques pour l'enseignement professionnel et la formation d'une main-d'œuvre de qualité. C'est souvent là que le bât blessait, pourtant : au plan de la qualité. Berthier Dolbec, conseiller au développement pédagogique à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, l'admet volontiers. « Les équipements manquaient, les programmes étaient vieillissants et peu adap-

tés aux exigences du marché du travail ». De plus, chaque commission scolaire pouvait quasiment décider elle-même des cours de formation professionnelle qu'elle dispenserait, sans se soucier du fait que sa voisine les donnait aussi... Dédoublage et gaspillages ne manquaient pas !

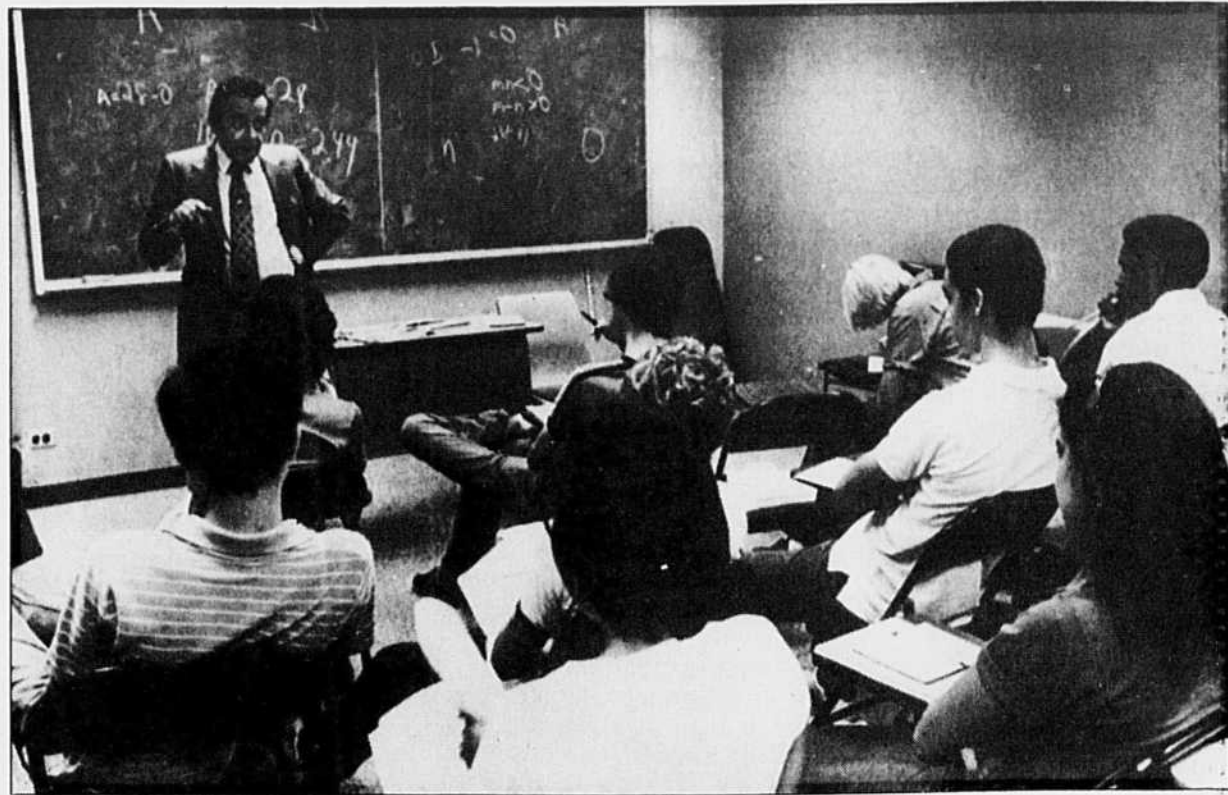
Le nouveau « plan » québécois a d'abord opéré une rationalisation des centres de formation professionnelle au secondaire. Si 80 commissions scolaires sont encore autorisées à dispenser cette formation, on a fortement contingenté les profils en établissant une « carte d'options » partagées entre les différentes commissions scolaires. Certaines écoles secondaires peuvent ainsi offrir une formation en métallurgie parce que, dans leurs régions, il y a un besoin non satisfait de l'industrie. Ailleurs, on trouvera plutôt un programme en électromécanique. Rationalisation encore pour les programmes de cours en administration, commerce et secrétariat que dispensaient quasiment toutes les écoles secondaires avant la réforme. Désormais, on y retrouve rarement plus de trois ou quatre profils de formation professionnelle.

Cette « spécialisation » des commissions scolaires permet évidemment une rationalisation budgétaire. On donne peut-être moins globalement, mais mieux localement pour améliorer la qualité des enseignements, garder les programmes à jour, perfectionner les enseignants ou renouveler des équipements (à ce titre, on peut citer en exemple les in-

vestissements — 11 millions \$ en cinq ans — que le gouvernement du Québec a consenti à la CECM). L'un des inconvénients majeurs de cette carte d'options, c'est qu'elle oblige ceux qui veulent suivre un programme non disponible dans leurs régions à se déplacer dans une autre. Un choix particulièrement difficile à faire pour des adultes, majoritaires au secondaire et dont beaucoup sont en emploi !

À la sélection nouvelle des options de formation professionnelle selon les commissions scolaires s'ajoute en outre celle des clientèles. N'accède plus à ces programmes qui veut ou qui ne peut suivre un cycle de formation générale. Pour les auteurs de la réforme, la revalorisation de la formation professionnelle au secondaire passait aussi par un relèvement des critères d'admission. Là où, hier, un élève ayant échoué à un Secondaire II ou III pouvait commencer une formation professionnelle, on exige aujourd'hui un Secondaire IV ou V réussi...

Guy D'Anjou, président de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, appuie sans réserve ce relèvement des standards d'accès. « Il y avait des inconvénients à une formation professionnelle trop hâtive. La réforme permet de retarder la spécialisation et d'exiger une plus grande formation de base. Sans elle, on peut difficilement penser pouvoir s'adapter ensuite aux changements technologiques ». La question des préalables à une formation professionnelle pose cepen-



Fruit d'une vaste réforme entreprise en 1987 par le ministère de l'Éducation du Québec, la restructuration de la formation professionnelle au niveau secondaire a été plutôt bien accueillie.

dant problème pour les adultes, dont l'expérience sur le marché du travail n'est ni reconnue, ni évaluée en termes de connaissances de base pour l'accès à un programme professionnel.

Les commissions scolaires approuvent, pour leur part, la réforme, même si les difficultés d'application ne manquent pas. La première rationalisation des centres de formation est à peine terminée et on parle déjà de la suivante qui viendrait, dans deux ans, corriger le plan initial ! Comme au collégial, la formation

professionnelle au secondaire souffre d'un sérieux problème d'image, auprès des jeunes, mais aussi des adultes et des entreprises. « Il faut encore la promouvoir », dit Berthier Dolbec, parce que la clientèle attirée est nettement insuffisante par rapport aux demandes du marché du travail. Guy D'Anjou rappelle pour sa part que « les métiers enseignés dans les écoles secondaires correspondront à plus de la moitié des emplois ouverts dans les dix prochaines années ». Or, on est loin d'accueillir aujourd'hui en formation professionnelle la moitié de la clientèle scolaire !

Autre source de difficulté : l'absence d'harmonisation entre les programmes de niveau collégial et secondaire. « Il y a rivalité et compétition entre les deux », dit Guy D'Anjou. Les gens se pilent souvent sur les pieds. En fait, d'après Berthier Dolbec, l'écart est trop réduit entre les deux types de formation, alors que chacune devrait avoir sa raison d'être. Le problème, c'est qu'on a restructuré le niveau secondaire, alors qu'au collégial, on n'a pas rationalisé ni révisé les programmes de formation professionnelle. Les rivalités ministérielles ne sont pas étrangères à ce genre de problèmes. On constate la même chose dans les relations entre commissions scolaires et centres de formation professionnelle. « Le partage des options entre commissions scolaires n'est pas toujours respecté par les CFP qui ont tendance à tout centraliser », dit Guy D'Anjou.

D'autres critiquent la politique d'harmonisation de la formation professionnelle des jeunes et des adultes

au secondaire. Hélène Paré, de l'Institut canadien d'éducation des adultes, considère ainsi que l'intégration des clientèles risque de se faire au détriment des adultes. « L'abandon des méthodes adaptées aux besoins des adultes, les obstacles à l'accessibilité et le manque de souplesse dans l'organisation de la formation, risquent de faire en sorte que les adultes abandonnent leurs études ou se tournent vers les entreprises et institutions privées de formation professionnelle ».

Nicole Boily, directrice générale de l'ICEA, parle, elle, de « fausse harmonisation ». Il s'agit bien plus, selon elle, « d'assimilation de l'éducation des adultes dans l'enseignement régulier, une assimilation qui fait table rase de la spécificité de l'éducation des adultes, de leurs expériences et besoins propres ». Sans compter que l'expertise développée depuis plus de 20 ans dans ce domaine risque fort de se perdre.

L'effet « pervers » de la réforme touche aussi les décrocheurs. En relevant les niveaux d'accès à la formation professionnelle, on laisse évidemment de côté tous ceux qui n'ont pas réussi leur Secondaire IV. Orientés vers « les cheminements particuliers de formation », on espère leur faire recommencer les apprentissages de base. « Cette clientèle, dit Berthier Dolbec, avait contribué à faire baisser la qualité de la formation professionnelle ». Elle a d'autres besoins, c'est vrai, pour rattraper ses retards pédagogiques, mais il n'est pas certain que sa mise à l'écart des programmes professionnels l'aide à combler les manques...



Académie Ste-Thérèse L'ÉCOLE DE L'AVENIR

425 est, Blainville, Ste-Thérèse, Québec J7E 1N7
Tél.: (514) 434-1130

En 1982, l'Académie Ste-Thérèse ouvrait ses portes dans la magnifique région des basses Laurentides pour offrir aux jeunes de la région un concept d'éducation différent qui a fait ses preuves. Dans le cadre d'une « petite école », où chaque enfant est un être humain à part entière, ce concept de « club med » de l'éducation où « tout est inclus », répond à une demande sans cesse croissante. Dans notre société où, de plus en plus les deux parents travaillent, ces derniers désirent pour leur enfant plus que de l'instruction, mais bien une formation générale poussée, incluant l'initiation aux arts et aux sports sans pour autant que ceci entraîne des déboursés supplémentaires constants.

En plus de cet aspect bien particulier, l'Académie Ste-Thérèse s'est résolument tournée vers l'avenir. Nos enfants devront affronter les défis du XXI^e siècle et nous nous devons de les y préparer : la polyvalence, l'ouverture d'esprit, le dynamisme, seront des qualités indispensables dans le monde de demain. C'est pourquoi l'Académie Ste-Thérèse donne une place importante à l'apprentissage de la langue seconde (ses cours mènent au bilinguisme), aux sciences et aux mathématiques, à l'informatique, sans négliger pour autant l'acquisition solide du français. De plus, on y met l'accent sur l'acquisition de bonnes habitudes de travail, le tout complété par un programme très diversifié d'activités sportives et culturelles.

Afin de répondre aux besoins des familles d'aujourd'hui, l'Académie Ste-Thérèse offre également des services complémentaires très complets : l'externat bien sûr, le pensionnat 5 et 7 jours, le pensionnat occasionnel, des services de garde le matin et le soir, des soupers-études (au primaire comme au secondaire), un service de transport très étendu pour les externes ainsi qu'un transport le lundi matin et le vendredi soir pour les pensionnaires des régions éloignées (métro Henri-Bourassa et Ste-Agathe).

Vous cherchez un milieu de vie différent et dynamique : c'est l'Académie Ste-Thérèse. Pour plus d'informations : 434-1130.

Le
baccalauréat
pour
l'admission
à la
profession
dès l'an 2000
parce que :

être infirmière...

c'est être soignante,
experte en soins,
éducatrice, conseillère,
administratrice de programme de soins,
agente de changement,
personne-ressource,
partenaire, infirmière-chef,
coordonnatrice,
agente de continuité,
animatrice d'équipe de travail,
enseignante,
soutien psychosocial,
agente de référence,
thérapeute indépendante,
chercheuse, chef de module,
analyste, administratrice,
gestionnaire.



Ordre
des infirmières
et infirmiers
du Québec

L'OIIQ est une corporation professionnelle qui regroupe 61 000 membres.

UN PENSIONNAT ANGLOPHONE POUR VOTRE ENFANT?

Stanstead College

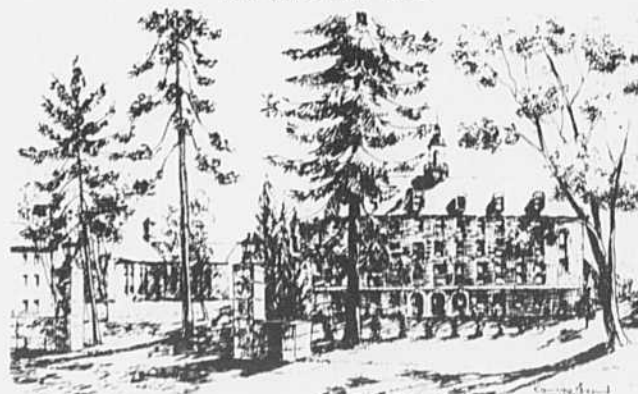
PENSIONNAT PRIVÉ ANGLOPHONE MIXTE
PREMIÈRE À CINQUIÈME SECONDAIRE ET UNE 12^e ANNÉE

- Nous offrons un programme traditionnel pré-universitaire. De petits groupes permettent aux professeurs de donner une attention particulière à chaque élève. Ce bain linguistique en anglais permettra à votre enfant d'accélérer son apprentissage de la langue anglaise.
- Notre programme d'anglais langue seconde et d'anglais langue maternelle répond aux besoins de tous nos élèves débutants ou avancés en anglais. L'objectif est de permettre aux élèves de s'intégrer rapidement aux cours.
- Le Français langue maternelle est offert aux cinq niveaux du secondaire et en 12^e année. Tous les élèves suivent des cours de français. En Français langue seconde, des cours sont offerts à plusieurs niveaux de compétence.
- Tous les élèves participent à un programme intensif d'activités sportives. Des sports individuels et d'équipes sont offerts à chaque saison. Des activités telles que l'art dramatique, l'improvisation, le club d'informatique, l'équitation, la natation sont offertes aux élèves qui s'y intéressent.
- Le Collège est situé à 150 km à l'est de Montréal dans le cadre enchanteur des cantons de l'est près de la frontière américaine.

Stanstead College est une école secondaire indépendante, sans subvention du gouvernement. Par conséquence, les élèves francophones n'ont pas besoin d'un certificat d'admissibilité.

Nous acceptons actuellement des demandes pour l'année scolaire 1990-91

Pour recevoir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :
le Directeur des Admissions, Stanstead College
Stanstead, Québec, Canada J0B 3E0
Tél: (819) 876-2223



ÉDUCATION

D'où vient l'argent? Où va l'argent?

Jeanne Morazain

LES DÉPENSES relatives aux différents programmes de main-d'œuvre des gouvernements fédéral et québécois totalisaient, en 1988-1989, près de 5,7 milliards \$ au Québec. La formation professionnelle et les mesures d'emploi représentent environ 11 % de cette facture astronomique. Où va le reste de l'argent ? Il sert de filet de sécurité. Les programmes de sécurité du revenu accaparent près de 89 % de toutes les dépenses.

De tels chiffres ont incité le Comité consultatif sur l'adaptation de la main-d'œuvre à recommander, en mars 1989, le rééquilibrage des dépenses publiques en matière de main-d'œuvre pour qu'elles soient davantage un « tremplin », pour qu'elles visent « à accélérer l'adaptation concurrentielle et à accroître la capacité, tant des employeurs que des travailleurs, de relever de nouveaux défis ».

Ce rééquilibrage a-t-il eu lieu ? Quels sont les gestes à poser pour que le Québec tire le maximum de ces 5,7 milliards \$? Nous avons examiné ces deux questions avec Lise Poulin Simon, professeur au département des Relations industrielles de l'Université Laval.

La récente réforme de l'Assurance-chômage se traduit pas une épargne globale de quelque 1,3 milliard \$. Les économies résultent d'une réduction de l'accès aux prestations, d'une diminution de leur durée, d'une modification aux normes d'admissibilité, d'une augmentation de la pénalité pour abandon d'emploi. Cette somme a été réaffectée à d'autres fins. La nouvelle répartition modifie fort peu le rapport entre les fonds alloués à la protection du revenu et ceux alloués à la formation. En effet, 515 millions \$ sont réservés pour la maternité, la maladie et les retraités; 545 millions \$ pour les sans-emploi (ceux de longue durée particulièrement). Le solde de 230 millions \$ servira à intensifier l'effort de formation du secteur privé dans l'ensemble du Canada.

Cette dernière somme se répartit comme suit : aide à la planification des ressources humaines dans les entreprises (65 millions \$), apprentissage des débutants (100 millions \$), services d'aide à l'adaptation (15 millions \$) et programmes de Développement des collectivités (50 millions \$).

En vertu de cette réforme, une large part des programmes fédéraux de main-d'œuvre, de formation professionnelle et de création d'emploi sera désormais financée par le compte de l'Assurance-chômage. Par suite du retrait de la contribution fédérale, ce compte est alimenté exclusivement par une taxe sur la masse salariale. Le maximum assurable est relativement faible en comparaison, par exemple, de l'Allemagne (deux fois le salaire moyen) ou du Japon (aucun maximum). « À moins que le plafond assurable ne devienne plus élevé, avance Lise Poulin Simon, ce type de financement fait supporter une part plus grande de la politique aux PME, aux entreprises fortement intensives en main-d'œuvre et aux salariés dont les revenus sont inférieurs à la moyenne. Par rapport, à l'emploi, ce mode de financement est sûrement négatif. » Une telle situation apparaît particulièrement préjudiciable au Québec.

Enfin, la réforme de l'Assurance-chômage « ne propose aucune solution au dédoublement de politiques et d'organismes publics oeuvrant dans le domaine, aux normes nationales mal adaptées aux besoins des régions, à l'absence de continuité dans les stratégies gouvernementales, etc. ». Ce sont là des problèmes bien réels qui font que le « défi n'est pas l'argent, mais l'efficacité des institutions », conclut Lise Poulin Simon.

Les deux niveaux de gouvernement interviennent, depuis une trentaine d'années, sur le marché du travail. Au niveau fédéral, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est responsable avec la Commission d'assurance-chômage de la politique gouvernementale. En 1984, le gouvernement fédéral se dotait d'un organisme consultatif, le Centre canadien du Marché du travail et de la Productivité, où siège un nombre égal de représentants des organismes nationaux canadiens représentatifs des milieux d'affaires et des syndicats. Les grandes centrales syndicales québécoises de même que le Conseil du patronat s'en trouvent exclus. (La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est là mais par le biais de son affiliation au Congrès du travail du Canada).

Le Québec a confié la responsabilité de sa politique au ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MSRFP), aux centres de Travail Québec et aux Commissions régionales de formation professionnelle. Les représentants des milieux d'affaires et syndicaux siègent au Conseil d'administration de ces commissions. La Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec, un pendant exact du Centre canadien du Marché du travail et de la Productivité.

En 1989-1990, il y avait sur le territoire québécois vingt-trois mesures regroupées en huit programmes relevant de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, et une vingtaine de mesures réunies

Dépenses en main-d'œuvre au Québec en 1988-89 (en millions de \$)				
Programme de sécurité du revenu	Québec	Fédéral	Total	
Assurance-chômage		3,394*	3,394	} 5,042 88.8%
Aide sociale aux aptes disponibles	793	793	1,586	
Autres mesures de soutien du revenu	62		62	
Mesures d'emploi				
Protection et développement de l'emploi	109	268	377	} 377 6.6%
Programmes de formation professionnelle				
Formation professionnelle, personnes en emploi	27	34	61	} 4.6%
Formation professionnelle, personnes sans emploi	43	158	201	
TOTAL	1,034	4,647	5,681	

Source: MMSRFP

*Selon un récent rapport du Sénat canadien, environ 77% de cette somme (2,613 millions) serait financée par les contributions des employeurs et des employés au compte de l'assurance-chômage.

Les informations contenues dans ces annexes sont tirées d'un texte de conférence de Ghislain Fortin, secrétaire général associé au Développement économique au gouvernement du Québec, au congrès de l'Association des économistes québécois (19-20 avril 1990) intitulée "Développement des ressources humaines et formation de la main-d'œuvre".

dans quatre programmes administrés par le ministère de la Main-d'œuvre de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec (voir tableau en page 3). D'autres ministères et organismes québécois interviennent aussi dans le dossier de la formation professionnelle par le biais de programmes et de mesures d'aide directe aux entreprises et à la main-d'œuvre ou de mesures de développement régional.

« L'action des deux gouvernements se recoupe dans tous les dossiers de main-d'œuvre, constate Lise Poulin Simon, tant au niveau de la formation professionnelle, que de la sécurité du revenu et des mesures d'emploi. La concurrence plutôt que la coopération caractérise les relations entre les deux principaux ministères concernés : Emploi et Immigration au niveau fédéral et Main-d'œuvre, sécurité du revenu et Formation professionnelle, du côté québécois. Dans le domaine de la formation professionnelle, les relations sont plus formalisées à cause des ententes fédérales-provinciales ».

En cette matière cependant, deux ministères québécois se font la lutte : le ministère de l'Éducation qui souhaite conserver la formation professionnelle dans les établissements de son réseau et celui de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle qui soutient les programmes de formation en entreprise. Le gouvernement fédéral se révèle, par le jeu de ses subventions à la formation en établissement, un allié du ministère de l'Éducation.

Ces dédoublements et tiraillements ne permettent pas une utilisation optimale des ressources financières consenties par les deux paliers de gouvernements.

Ces chevauchements sont préjudiciables à d'autres égards. Parce que les ententes fédérales n'ont qu'une durée de trois ans, il est impossible pour le Québec de planifier à long terme ses orientations et ses actions. « La négociation perpétuelle débouche sur une stratégie de réaction qui donne lieu à des arrangements incroyables, constate Lise Poulin Simon. Ainsi, dans l'entente 1986-1989, les deux gouvernements se sont partagés la responsabilité de la formation en entreprise de cette façon : les entreprises de 200 employés et moins relèvent principalement des programmes du Québec et celles de 200 employés et plus relèvent principalement de ceux du fédéral. Ce partage des clientèles des entreprises est à l'image du partage des clientèles de chômeurs entre les programmes fédéraux et provinciaux : les prestataires de l'assurance-chômage relèvent de la responsabilité du fédéral et ceux de l'aide sociale de la responsabilité du Québec.

« On segmente, poursuit Lise Poulin Simon, les politiques du marché du travail en fonction des institutions et des normes au lieu de le segmenter en fonction des problèmes ». Chaque gouvernement développe ses orientations pour sa part de clientèle. Le gouvernement fédéral axe ses programmes d'emploi sur les chômeurs de longue durée (six mois de chômage). Les programmes d'employabilité destinés aux bénéficiaires de l'aide sociale s'adressent à ceux qui le sont depuis plus de neuf mois. Une telle approche débouche sur des absurdités — il faut être six mois en chômage et neuf mois sur l'aide sociale pour qu'on s'occupe de vous ! — et laisse des vides. « Les problèmes d'adaptation de la main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines dans l'entreprise, ceux des travailleurs licenciés reçoivent peu de ressources du système. Or, il est crucial d'intervenir beaucoup plus tôt, avant la détérioration de la situation, avant qu'il n'y ait de mises à pied. Il semble que, sur papier du moins, le Québec semble vouloir suivre davantage cette orientation ».

En période de récession et dans une situation déficitaire des finances publiques, il est important que les entreprises conservent leur main-d'œuvre. « Si les entreprises, explique Lise Poulin Simon, renvoient sur le marché une main-d'œuvre « qualifiée », celle-ci entre en concurrence avec la main-d'œuvre déjà en chômage. En plus, d'éviter d'aggraver la situation, les entreprises qui gardent leur main-d'œuvre profitent plus rapidement de la reprise. »

Pour que les entreprises développent des comportements de formation continue, en entreprise ou en relation avec le réseau public d'enseignement, il faut qu'elles soient appuyées par des politiques claires qui auront pour effet de diriger toutes les entreprises dans la même voie. « Sinon, prévient Lise Poulin Simon, elles continueront à offrir uniquement une formation très pointue que ne sera monnayable dans aucune autre entreprise ».

Une saine gestion du dossier de l'emploi et de la formation professionnelle exige qu'il y ait un seul maître d'œuvre qui imprime les orientations, coordonne les actions. André Bourbeau, ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, réclame ce rôle pour le Québec. Il a derrière lui le Forum pour l'emploi et, dans une moindre mesure, la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre qui, contrairement au Forum ne demande pas le rapatriement du régime d'assurance-chômage.

« Tant que le lit ne sera pas fait entre Québec et Ottawa, il est illusoire de penser à une réorientation des politiques et à une redistribution des ressources », croit Lise Poulin Simon. Pourtant, un virage s'impose pour que le Québec prépare adéquatement sa main-d'œuvre à occuper les emplois de demain et... d'aujourd'hui, puisque nous avons en même temps des chômeurs et des pénuries de main-d'œuvre.

Brisson, Legris & associés

Orientation et Psychologie

Questions

Insatisfaction personnelle?
Insatisfaction professionnelle?
Orientation?
Réorientation?
Retour aux études?
Retour au travail?

Réponses

Entrevues individuelles
Tests: d'intérêts
d'aptitudes
de personnalité
d'intelligence
Information scolaire et
Information professionnelle
Bilan de vie professionnelle
Plan de carrière
Rédaction de c.v.

8329, rue St-Denis
Montréal, (Québec), H2P 2G9
Tél.: 381-6269
(métro Jarry)

Poumon
qui respire
Cigarette
qui expire



MARIE-VICTORIN

C'est
mon
collège

Pour les parents, la formation collégiale de leurs enfants pose parfois un dilemme. Les choix sont souvent difficiles à faire. Voici la réponse.

Marie-Victorin est un collège qui offre une formation de qualité dans un cadre exceptionnel.

L'enseignement y est dispensé par des professeurs compétents, motivés et très disponibles. Une équipe de professionnels qualifiés offre des services d'aide individuelle.

Les étudiants et étudiantes sont inscrits dans des groupes stables. Les grilles de cours fixes sont une garantie que chacun suivra tous les cours essentiels à l'obtention de son DEC.

Le collège encourage les jeunes à participer aux nombreuses activités sportives, culturelles et de loisirs disponibles sur le campus.



Sciences de la nature • Sciences humaines et administratives • Lettres • Arts plastiques • Musique • Informatique • Mode féminine • Mode masculine • Techniques administratives • Techniques d'Éducation en services de garde • Techniques d'Éducation spécialisée •

Football intercollégial AAA • Natation AA • Comédie musicale • Tennis • Planche à voile • Ski de compétition ... et des dizaines d'autres activités au choix.

Et même des résidences sur le campus!

Portes ouvertes

le mercredi 6 février 1991 de 16 h à 21 h
le samedi 16 février 1991 de 10 h à 16 h.

ÉTUDE DU DOSSIER SCOLAIRE

- Admission
- Possibilité d'inscription



C O L L È G E
MARIE-VICTORIN

7000, rue Marie-Victorin
Montréal, Qc H1G 2J6
(514) 325-0150

Votre
partenaire
dans la
qualité!

Depuis 1977

- Service à la clientèle
- Qualité totale
- Formation-gestion
- Formation-vente
- Programme d'aide aux cadres
- Développement d'équipes performantes

ROBERT COPPENRATH & ASSOCIÉS INC.
800, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 1100
Montréal (Québec) H3B 1X9
Téléphone : (514) 393-1861



Le programme de travail partagé gagne des adeptes avec la récession

Jocelyne Hébert

AU COURS de la dernière année, le nombre d'entreprises en difficulté qui ont bénéficié du programme Travail partagé a plus que triplé et, à en croire son directeur, cette aide fédérale sera encore plus sollicitée dans les prochains mois, c'est-à-dire tant et aussi longtemps que la récession durera.

En effet, c'est plus de 1450 accords qui ont été conclus par le ministère Emploi et Immigration Canada avec des entreprises québécoises dans les 11 premiers mois de 1990, comparativement à 388 pour la même période de l'année précédente.

C'est une augmentation très considérable, convient Jacques Lavoie, directeur du Service de l'adaptation au marché du travail à Emploi et Immigration. Une augmentation qui peut être directement attribuée à la récession. Pas étonnant, ajoute-t-il, puisque le Travail partagé a été conçu pour aider durant les périodes économiques difficiles.

Le programme s'adresse à toute entreprise qui se voit contrainte par des causes extérieures de congédier une partie de son personnel. Ces causes peuvent être d'origine spécifique, comme un retard technologique involontaire, ou généralisées, telle une récession. Le Travail partagé évite alors des mises à pied entrainées par une réduction temporaire des activités d'une entreprise en proposant aux employés un partage de leurs heures de travail.

Jacques Lavoie cite en exemple la compagnie Bombardier qui a dû, au printemps dernier, accuser le coup d'une récession encore à peine perceptible. En réaction à une forte baisse de ses commandes de production, Bombardier a réduit la semaine de travail des employés de ses divisions « équipements industriels » et « motoneige » de Valcourt et, de la sorte, évité entre 250 et 300 congédiements temporaires.

D'après Marc Pelletier, vice-président des ressources humaines à l'usine de Valcourt, la décision de recourir au programme Travail partagé a été relativement facile à prendre. « Au printemps dernier, nous avons dû réduire notre production pendant quelques mois. Nous avions alors le choix entre des mises à pied et une cadence réduite à quatre jours par semaine. Cette dernière

formule a été proposée aux travailleurs, qui l'ont choisie. »

Chaque semaine, les employés réguliers affectés par le ralentissement ont travaillé pendant quatre jours et reçu, pour la cinquième journée, des prestations d'assurance-chômage. À quelques reprises, la semaine a dû être coupée d'une deuxième journée, encore remboursée par le programme fédéral.

Nous avons vécu une expérience heureuse et profitable aux deux parties. La réponse du ministère s'est faite rapidement et, contrairement aux prestations d'assurance-chômage normales, il n'y a pas eu d'attentes avant la réception du premier chèque. »

M. Pelletier signale néanmoins que l'attitude des employés est déterminante dans le bon fonctionnement du programme. « Le Travail partagé fait appel à une forme de générosité d'équipe puisque les salaires sont affectés. »

L'an dernier, au Québec, 28 000 travailleurs ont pourtant accepté de réduire leurs horaires de travail, en sauvant 11 990 autres du chômage, selon les estimations d'Emploi et Immigration. Les chiffres pour les mois de décembre et janvier ne sont pas encore disponibles mais Jacques Lavoie s'attend à une hausse encore fortement marquée. « Déjà, le mois de janvier s'annonce terrible. Dans un seul centre de services, il y a eu jusqu'à 15 demandes dans une journée. »

Parmi les secteurs les plus touchés par la récession : les manufactures, les commerces de gros et de détail, le marché de l'automobile et, en tête de liste, les vêtements et textiles. Toute entreprise, quelle que soit son activité, est admissible au Travail partagé et, comme une croissance des demandes est prévue jusqu'au printemps prochain, on peut se demander si le budget alloué sera nécessaire.

J'ose croire qu'on va pouvoir rencontrer toutes les demandes, répond le responsable du programme. Le budget connaît des fluctuations importantes d'une année à l'autre, parce qu'il suit le cycle économique. Ainsi, l'an dernier, 20 millions \$ ont été utilisés au Québec tandis que les besoins des années précédentes ont nécessité moins de cinq millions \$.

Créé en 1978 comme projet-pilote, le Travail partagé a rapidement

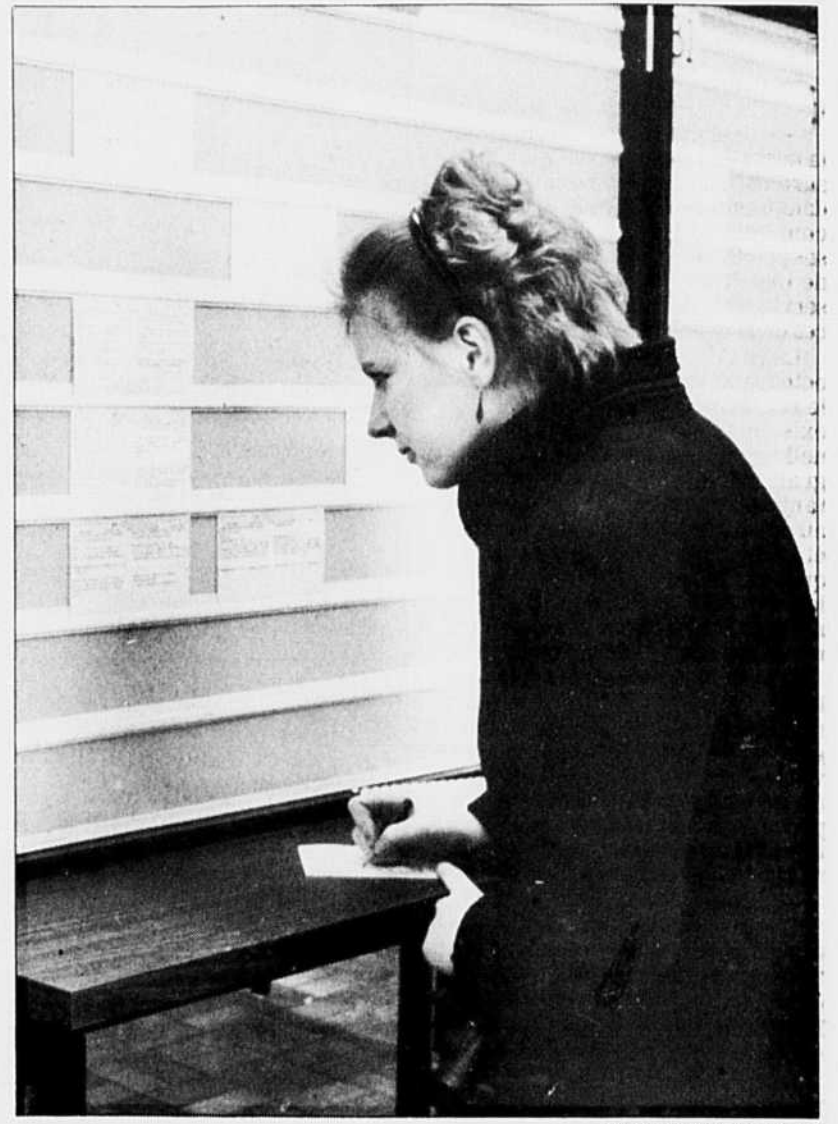


PHOTO JACQUES GRENIER

Le programme de travail partagé s'adresse à toute entreprise qui se voit contraindre par des causes extérieures de congédier une partie de son personnel.

prouvé son utilité. Lorsque la récession de 1984 a frappé, le programme, moins connu à cette époque, a fait l'objet de 613 ententes; par la suite, l'économie ayant repris un rythme régulier, 300 à 400 demandes ont été acceptées annuellement.

Depuis un an, le Travail partagé évite des mises à pied à des milliers d'employés affectés par la récession et offre des avantages difficilement quantifiables mais certains, assure M. Lavoie, ne serait-ce que ceux d'éliminer des coûts relatifs à la formation et au recrutement ou, plus

encore, d'éviter les séquelles humaines et sociales qu'entraîne un licenciement.

Un point de vue entièrement partagé par le vice-président des Ressources humaines à l'usine Bombardier de Valcourt : « Pour nous, ça a surtout joué sur le climat social. Dans une communauté comme la nôtre, où Bombardier est un employeur majeur, il devient important que la moitié de la population ne soit pas assise à regarder travailler l'autre moitié. »

VOULEZ-VOUS



SUR LA NOUVELLE FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE?

SAVIEZ-VOUS

QUE DES REPRÉSENTANTS DE LA MAJORITÉ DES INDUSTRIES ONT ÉTÉ CONSULTÉS OU ONT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DES CONTENUS DE NOS PROGRAMMES?

SAVIEZ-VOUS

QUE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE FORME UNE MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE ET BIEN PRÉPARÉE AU MARCHÉ DU TRAVAIL?

SAVIEZ-VOUS

QUE NOS PROGRAMMES DE FORMATION OFFRENT DE NOMBREUX DÉBOUCHÉS GARANTISSANT UN EMPLOI STABLE ET BIEN RÉMUNÉRÉ?

IL FAUT SAVOIR

QUE, DE TOUS LES DIPLÔMÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE 1987-1988 QUI ONT CHOISI D'INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL, 84,9 P. 100 AVAIENT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN UN AN APRÈS LA FIN DE LEURS ÉTUDES.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

UN CHOIX INTELLIGENT...

ET PAYANT!



la fédération des commissions scolaires catholiques du Québec

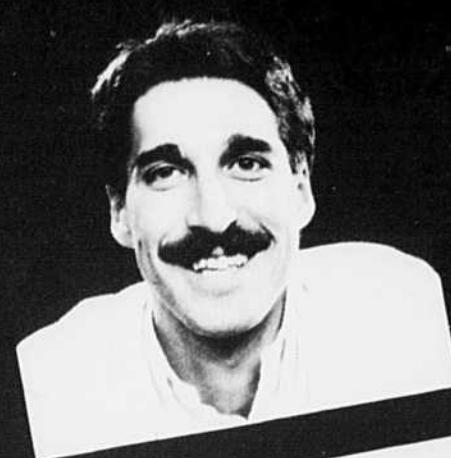


Association des commissions scolaires protestantes du Québec



Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation

NOUS C'EST SHERBROOKE



UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

UN PAYS DE CONNAISSANCE

Renseignements sur les programmes
1-800-267-UDES

Pour vous servir en région
(514) 372-1524 (Granby)
(514) 670-4090 (Longueuil)

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

La réforme de l'assurance-chômage pour développer une culture de la formation

Jocelyne Hébert

C'EST UNE VÉRITABLE machine à produire de la formation professionnelle que la nouvelle réforme de la loi sur l'assurance-chômage mettra en place dans toutes les régions du Canada au cours des prochains mois. L'un de ses points majeurs : la réaffectation de 1,3 milliard \$, dont 800 millions \$ serviront à améliorer les compétences de la main-d'œuvre canadienne.

La loi C-21, adoptée par le Sénat en octobre 90, prévoit le déploiement et le renforcement des mesures déjà existantes en formation professionnelle au ministère Emploi et Immigration Canada. Si les plus importants changements se feront sentir au début du printemps, la première étape de cette réalisation a été marquée par l'annonce, le 14 janvier, de la formation de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Lors d'une conférence de presse, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Mme Barbara McDougall, a indiqué que la commission verra à « assurer la participation active des entreprises du secteur privé » dans la prise en charge de la formation professionnelle au Canada.

Cette « participation active » des entreprises à l'acquisition de compétences de la main-d'œuvre est un important pari de la réforme, dont les orientations sont contenues dans la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO).

Tel que mentionné dans le SMMO, la nouvelle loi sur l'assurance-chômage veut faire en sorte « que tous les travailleurs soient prêts à continuer de s'instruire pendant toutes leurs années d'activité ». En d'autres termes, que le marché du travail canadien développe en son sein « une culture de la formation », selon une nouvelle expression consacrée à Emploi et Immigration.

Ainsi, la loi C-21 mettra largement sur les vertus de la formation professionnelle et du recyclage des travailleurs. Elle invitera donc les employeurs à assumer davantage leurs responsabilités vis-à-vis les compétences de leur personnel pour mieux faire face à une évolution technologique galopante et à la compétitivité du marché international.

D'ici l'an 2000, le ministère prévoit que près de la moitié des nouveaux emplois exigeront, en plus des études secondaires complètes, plus de cinq ans de formation spécifique. « Il faut apprendre à voir devant », résume le directeur du développement de l'emploi et des compétences, M. Jacques Drouin, en un mot d'ordre qui tient compte d'une relève affaiblie par une démographie anémique. « Moins il y a de travailleurs, plus il faut planifier rapidement et amener l'entreprise à y penser. »

Déjà, la formation professionnelle occupait une bonne place dans la stratégie qu'Emploi et Immigration avait élaborée en 1984. La Planification de l'emploi offrait de la formation, par le biais de ses différents programmes, aussi bien aux chômeurs et assistés sociaux qu'aux employés désireux de se recycler. Cours en institution de niveau secondaire ou collégial, enseignement sur mesure ou en entreprise, selon les besoins de l'employeur, près de 40 000 Québécois par an s'inscrivaient aux programmes de formation de la Planification de l'emploi. Ce qui pouvait représenter jusqu'à 275 millions \$ investis annuellement dans la forma-



PHOTO JACQUES GRENIER

Le marché du travail doit participer activement à la formation.

tion et le recyclage.

La SMMO ne met pas au rancart la Planification de l'emploi, au contraire, elle le bonifie en apportant des sommes nouvelles, puisées dans le budget des prestations d'assurance-chômage. « Huit cents millions, c'est une augmentation importante, estime Jacques Drouin. Toutefois, le transfert des sommes prendra un certain temps et suppose une implantation graduelle. »

Aux clientèles désignées comme prioritaires par les programmes actuels — femmes désirant retourner au travail, immigrants, jeunes décrocheurs, bénéficiaires d'aide sociale et chômeurs chroniques, personnes handicapées et autochtones — la nouvelle stratégie ajoute les travailleurs âgés menacés de perdre leur emploi et les débutants.

Au recyclage des premiers, selon les recommandations de la SMMO,

on allouera 100 millions \$ — des 800 millions \$ réaffectés, afin d'aider les seconds à bien vivre la transition entre les études et le marché du travail, 100 millions \$ supplémentaires. Et, pour encourager les employeurs à développer cette « culture de la formation », 65 millions \$ seront consacrés à un nouveau programme de planification des ressources humaines.

Enfin, on espère que la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre incitera, d'un côté, les chômeurs à suivre davantage de cours — jusqu'à deux fois plus — et, d'un autre côté, les employeurs à doubler d'ici 1994 leurs dépenses aux fins de la formation (estimées présentement à environ 1,4 milliard \$).

De plus, dans le but d'obtenir l'engagement souhaité du secteur privé, différentes consultations ont été tenues depuis 1989, lesquelles ont entre autres mené à la formation de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Pour l'instant cependant, toute évaluation monétaire de la mise en place de la stratégie repose partiellement sur des hypothèses, puisque le nouveau budget ne sera annoncé qu'à la fin du mois de mars. « Vraisemblablement, précise Jacques Drouin, ces projections seront mises en application au début du mois d'avril lorsque le budget sera connu. »

Faites les premiers pas de votre carrière dans l'industrie de la musique!



Nomine PRIX

TEC

MEILLEUR INSTITUT
DE TECHNOLOGIE
DE LA MUSIQUE
AU MONDE
1989 et 1990INSTITUT
TREBAS

451, rue Saint-Jean, Montréal H2Y 2R5

Tél.: (514) 845-4141

- Programmes sélectifs et formation spécialisée durant 2 ans.
- Techniques d'enregistrement du son
- Réalisation de disques
- Gestion
- Combinaison de connaissances théoriques et d'expérience pratique en studio de 24 pistes.
- Cours donnés par des professionnels de l'industrie de la musique.
- Service de placement
- Assistance financière disponible
- 5 campus en Amérique du Nord
- Entièrement accrédité par l'ACCET
- Permis du Ministère de l'Éducation # 749378

Une autre diplômée en lettres et communications de l'UQAM



Elle s'appelle Sylvie Lalande.

Elle a obtenu un D.E.C. du Collège Jean-de-Brébeuf.

Elle a fait un baccalauréat en communication à l'UQAM.

Elle est aujourd'hui vice-présidente, recherche et développement, pour Le Groupe Vidéotron ltée. Responsable de différents projets, elle dirige notamment le développement de la télévision interactive et participative.

Rencontre d'information

Mercredi 13 février
de 19 h 30 à 21 h 00
Pavillon Judith-Jasmin
405, rue Sainte-Catherine Est
Local J2940

Date limite d'admission
1^{er} mars

BACCALAURÉATS
Animation culturelle
Communication*
Enseignement des langues secondes
Enseignement du français langue maternelle
Études littéraires
Linguistique
Psychosociologie de la communication*

CERTIFICATS
Alphabétisation
Animation culturelle
Communication*
Création littéraire
Enseignement des langues secondes
Français écrit
Interprétation visuelle
Intervention psychosociale
Littérature de jeunesse
Scénarisation cinématographique
Terminologie

MAÎTRISE
Communication*, M.A.

DOCTORAT
Communication, Ph.D.
(conjointement avec l'Université de Montréal et l'Université Concordia)

Date limite d'admission
1^{er} mai

MAÎTRISES
Études littéraires, M.A.
Linguistique, M.A.

DOCTORATS
Linguistique, Ph.D.
Sémiologie, Ph.D.

*programme contingenté

L'UQAM offre aussi des programmes de certificat de premier cycle :
Laval 682-1343
Saint-Jérôme 1-800-363-3691
Région de Lanaudière
(Ville de La Grande) 654-8768
Région de la Montérégie
(17 villes différentes) 1-800-363-9290

La Fondation de l'UQAM offre des bourses d'études de 1 000 \$ à 7 000 \$.

Renseignements :
870, boul. de Maisonneuve Est
Local T-3600
Montréal
☎ (514) 987-3121

Université du Québec à Montréal

SOKAN
BONSAI
INC.

Inscrivez-vous maintenant pour la session du printemps!

Bonsaï
Cours
Livres
Outils
Entretien
Gardiennage

Ouverture: mar. au ven. 12h à 18h
Samedi et dimanche 12h à 17h00

Pour informations:
393-8930
768 ouest st-paul

UQAM

Le savoir universitaire, une valeur sûre!

ÉDUCATION

Une multitude de ressources trop ignorées

Jean-Marc Salvat

LES ANNÉES qui viennent se sont celles où la qualité et la formation de la main-d'œuvre départageront les entreprises gagnantes des auteurs, avertit Pierre Brunet, pdg de Lévesque Beaubien Geoffrion. « Il faut accroître la synergie qui existe entre les besoins en formation professionnelle et l'offre provenant du réseau public ».

Mais la difficulté, poursuit Pierre Brunet, « c'est que les entreprises ne connaissent pas suffisamment les ressources dont dispose la société en matière de formation professionnelle ».

De plus en plus d'entreprises le savent : une main-d'œuvre de qualité est bien souvent une main-d'œuvre à qui l'on permet de mettre à jour ou d'acquiescer de nouvelles compétences techniques et générales.

« Les entreprises, grandes ou petites, sont pour la plupart conscientes que leur survie repose essentiellement sur la qualification de leurs ressources humaines. » Malheureusement, déplore Gaston Charland, directeur des relations industrielles de l'Association des manufacturiers, trop d'entreprises ignorent encore l'existence des nombreux cours et services de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre mis à leur disposition.

Mme Noyol Paguey Goyette, présidente de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, a pu faire le même constat lors d'un récent colloque réunissant quelques 250 personnes.

« C'est un problème immense », dit-elle. Le défi de la formation professionnelle et de l'adaptation de la main-d'œuvre est encore loin d'être relevé au Québec.

« Les employeurs connaissent très mal les ressources disponibles. » Notamment les services de « formation sur mesure » qui pourraient répondre à leurs besoins et à leurs attentes. Qu'ils proviennent des commissions scolaires, des cégeps, des col-

lèges, des universités ou même de firmes privées de consultants en formation professionnelle.

Noyol Paguey Goyette se désolait aussi de découvrir que beaucoup d'entreprises ne connaissent pas l'existence du nouveau crédit d'impôt remboursable à la formation présenté par le gouvernement québécois en avril dernier. « Une initiative fantastique », assure-t-elle.

Le développement d'une entreprise est souvent entravé par le manque de qualification d'un personnel ou d'une direction parfois dépassée par les exigences toujours mouvantes de la compétition internationale; tant sur le plan de la production qu'au plan de la gestion. La formation professionnelle est là pour y pallier.

De tout pour tous

« La grande majorité des besoins actuels des entreprises en matière de formation professionnelle peuvent être comblés », affirme Jocelyne Handfield, conseillère en formation et responsable de perfectionnement des cadres dans les entreprises au cégep Bois-de-Boulogne.

Pierre Brunet semble partager cette conviction. La firme de courtage qu'il préside recourt elle-même à des services de formation externes offerts, en l'occurrence, par le Cégep Maisonneuve. Certains des employés de Lévesque Beaubien Geoffrion y suivent des cours de bureautique.

M. Brunet, parain de la Fédération des cégeps, convie les employeurs à explorer plus avant les nombreuses possibilités offertes par le réseau collégial en formation professionnelle.

La plupart des intervenants s'entendent pour affirmer qu'il faut encore harmoniser l'offre et la demande en matière de formation professionnelle. L'offre doit coller de plus près à la demande.

Aucun cependant ne doute réellement que la grande majorité des entreprises puissent trouver chaussure à son pied.

D'autant, affirme Jocelyne Hand-

field, que « nous faisons des efforts constants pour innover, créer et développer de nouveaux programmes et cours de formation ».

Des lacunes en formation professionnelle peuvent être palliées par la participation d'employés à des séminaires intensifs.

Dans cette corbeille, on retrouve des cours portant sur l'étude de marché, la résolution des conflits internes, l'entretien de sélection, la gestion du temps, la communication interpersonnelle. . . Dans celle des programmes dits spécialisés, on peut trouver des cours sur la gemmologie, l'infographie, la vente de biens immobiliers. . . Les ateliers intensifs de micro-informatique sont, quant à eux, légion.

Jusqu'au Ministère des Affaires internationales qui offre des cours de formation en commerce international.

La souplesse de l'horaire de ces cours, proposés le soir ou la fin de semaine, constitue l'un des attraits de la formation professionnelle.

La formation sur mesure

La rapidité des changements technologiques, des méthodes de gestion, la nécessité d'accroître toujours la compétitivité de l'entreprise, l'apparition de défis toujours nouveaux forcent de plus en plus les entreprises à recourir à la formation professionnelle.

Pour être efficace, la formation doit, bien souvent, répondre à des besoins spécifiques propres à chaque entreprise. Commission scolaire et cégep ont donc, conjointement à des firmes privées, développé des services sur mesure.

Ces services, particulièrement ceux proposés par les cégeps, peuvent comprendre la conception d'un plan de développement des ressources humaines, l'analyse et l'identification des besoins en formation, la conception et l'élaboration de programmes spécifiques, la réalisation de cours et de programmes ainsi que la reconnaissance des acquis et la re-

cherche de programme de financement.

Selon Jocelyne Handfield, les entreprises qui ont tenté l'expérience en sont satisfaites. « Elles nous ont contactés pour un besoin précis et ont constaté que nous leur offrons plus que ce qu'elles attendaient. Pas seulement de la formation mais des services de consultation et d'aide conseil. Cela permet de penser que nos services répondent à leurs besoins de transformation ».

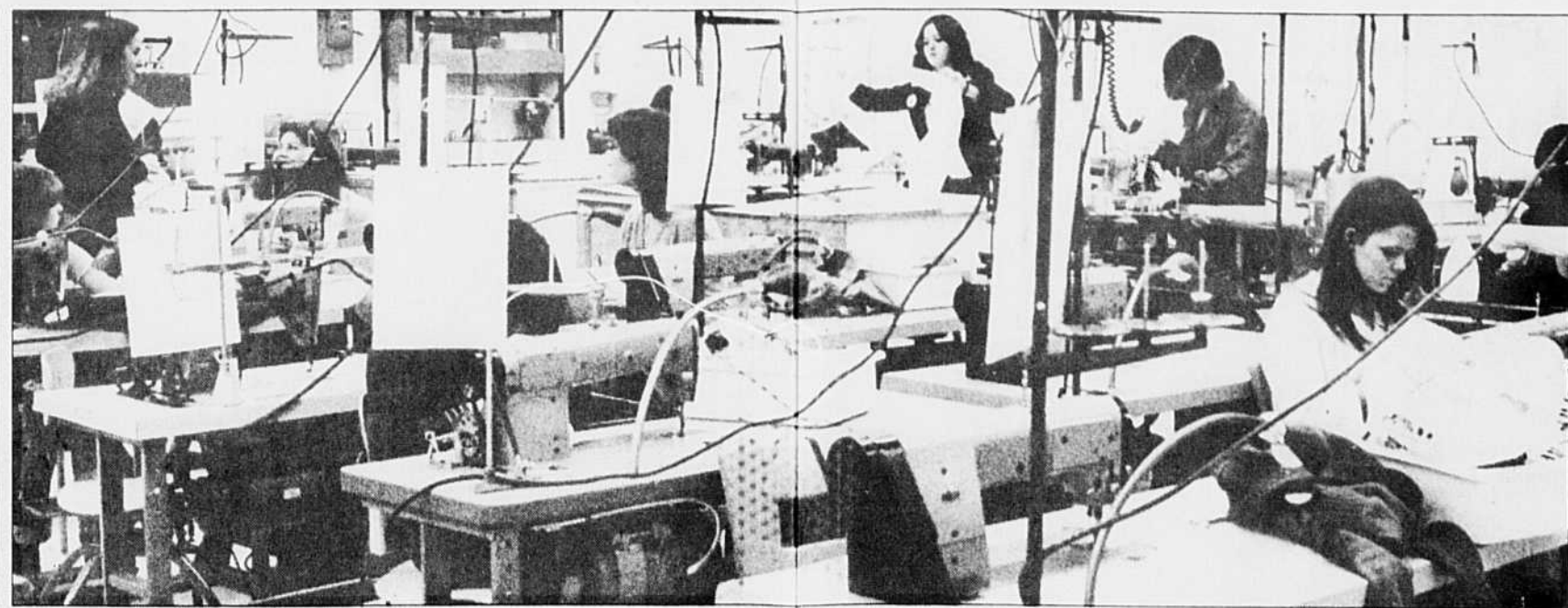
Les besoins de formation professionnelle ne diffèrent pas tellement selon qu'il s'agisse d'une PME ou d'une grande entreprise. Cependant, faute d'expertise interne, les premiers doivent davantage recourir à des services de consultation externes, explique Alex Happer, vice-président exécutif du Bureau de commerce de Montréal.

Le budget de PME étant moins grand, il leur est parfois difficile de libérer un employé afin qu'il puisse aller se perfectionner, précise Alex Happer. La grande entreprise peut plus facilement supporter l'absence de l'un ou de plusieurs de ses employés.

À l'instar de tous les intervenants interrogés, l'Association des manufacturiers invite les PME à ne pas hésiter à inscrire travailleurs et employés à des cours de formation et de perfectionnement professionnel. Le crédit d'impôt à la formation devrait même les y encourager, suggère Gaston Charland.

M. Charland, également membre de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre, est catégorique : « Investir dans la formation est la chose la plus rentable qu'une entreprise puisse faire. On ne le répètera jamais assez ».

« La formation professionnelle, déclare Pierre Pontbriand, président du Centre de formation en gestion, est un moyen de gérer le changement. C'est-à-dire, d'assurer le développement de la mise à jour des compétences d'un individu. C'est essentiel ». Autant pour la PME que pour la grande entreprise.



Selon les calculs du gouvernement, le coût réel de formation pour une PME passe, après l'application des mesures fiscales, à 48,85 \$ pour chaque 100 \$ investis.

Le crédit d'impôt, une mesure novatrice peu utilisée

Jean-Marc Salvat

LORS DE son discours sur le budget, prononcé le 26 avril dernier, le ministre québécois des Finances, Gérard D. Lévesque, annonçait l'instauration d'un crédit d'impôt remboursable à la formation de la main-d'œuvre.

Cette nouvelle mesure fiscale, encore peu connue, entend soutenir les efforts déployés par les entreprises dans la formation de leurs employés.

Au Ministère de la main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, on indique que ce crédit d'impôt remboursable est accordé à toutes les corporations et coopératives pourvu qu'elles procèdent à l'élaboration d'un plan de développement en ressources humaines (PDRH) ou qu'elles investissent dans des activités de formation.

Le crédit d'impôt relatif à l'élaboration d'un PDRH ou à la réalisation d'activités de formation varie selon qu'il s'agisse d'une PME ou d'une grande entreprise.

Selon les calculs effectués par le gouvernement, le coût réel de formation pour une PME passe ainsi, après l'application des mesures fiscales, à 48,85 \$ pour chaque 100 \$ investis.

Pour être éligible au crédit de formation, les entreprises doivent faire appel à des services externes à leur

entreprise. Ces services doivent être dispensés par des conseillers en développement des ressources humaines ou par des établissements scolaires reconnus par le Ministère de l'Éducation ou par celui de l'Enseignement supérieur et des sciences.

Pour les fins du crédit d'impôt, les entreprises doivent enfin s'assurer que les consultants avec lesquels elles entendent traiter sont enregistrés auprès d'une Commission de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

Les établissements scolaires le sont. Ainsi que la plupart des sociétés spécialisées en formation, des firmes de consultants et des entreprises de production de biens ou de services offrant des cours.

Pour être inscrites aux fichiers de la Commission de formation professionnelle de la main-d'œuvre, ces sociétés ont dû démontrer qu'elles possédaient un minimum de deux an-

nées d'expérience en développement des ressources humaines ou dans le domaine de formation dans lequel elles offrent leurs cours. Elles sont en outre tenues de déboursier 300 \$ en frais annuels d'enregistrement à la CSP.

Afin d'apparaître au répertoire des conseillers ou dans celui des formateurs, les établissements scolaires ont, de leur côté, à s'acquitter des 50 \$ exigés annuellement par la CSP.

Quatre-vingt-huit conseillers en développement des ressources humaines et 243 « formateurs » sont accrédités auprès de la seule CFP de la région montréalaise.

Certains conseillers font observer que l'inscription ne constitue ni une garantie ni un critère d'absolue compétence. Des firmes privées, estimées par leurs clients et satisfaisant aux critères d'admissibilité de la CSP, n'ont en effet pas jugé nécessaire d'être.

Dossier spécial

Formation professionnelle

De nombreux services pour les entreprises

Hélène Boyer

LE MONDE de l'éducation prend de plus en plus au sérieux la formation dans les entreprises. Depuis quelques années, des centres de services exclusivement voués à ce type de formation émergent dans les cégeps et les universités québécoises. Et le mouvement continue de s'identifier devant l'augmentation des demandes de perfectionnement provenant de l'industrie.

Le Cégep d'Ahuntsic créait, en 1988, un centre de services sur mesure. L'an dernier, cet organisme gérait 500 projets de formation pour une clientèle composée de 80 % d'entreprises. « Les entreprises font appel à nous pour améliorer les qualifications professionnelles de leurs employés, explique le directeur du Centre de services sur mesure, M. Camille Tremblay. Il faut avoir beaucoup de souplesse pour organiser chaque formation ».

La majeure partie des demandes que traite le centre portent sur l'adaptabilité exigée par les nouvelles technologies, notamment en informatique et en micro-édition. Son budget annuel dépassera trois millions \$ cette année. Ce qui implique des revenus proportionnels puisque le centre doit s'autofinancer. Camille Tremblay compte organiser 24 000 heures /groupes, chiffre correspondant « au volume d'un petit collège d'une soixantaine de professeurs ».

Certains cours dispensés mènent à des attestations d'études collégiales, l'équivalent d'un DEC. C'est le cas pour les employés de la Banque Nationale qui suivent un programme en informatique. De concert avec Hydro-Québec, le centre a aussi déve-

loppé des programmes de formation en génie civil, en dessins techniques et en techniques juridiques. « Selon les programmes, des groupes d'employés viennent étudier au Cégep à temps partiel de 10 à 15 semaines », note M. Tremblay.

Fort populaire auprès des entreprises, le Centre traite aussi des demandes d'outre-mer. La filiale de la compagnie Alcan installée en Guinée envoyait récemment un groupe d'employés suivre une formation de 500 heures au Cégep. Autre exemple, la période estivale convie au Québec un contingent de décrocheurs français qui désirent suivre un cours d'informatique.

La formation professionnelle constitue une mine d'or pour les institutions d'enseignement. La majorité des cégeps, tant privés que publics, demeurent très actifs dans ce domaine. Quant au collège Marie-Victorin, il dispense des cours aux entreprises depuis déjà neuf ans. La formation offerte par ce cégep privé peut même aller au niveau de la réorientation de la vocation des entreprises. « Ce n'est pas toujours évident pour une compagnie de s'occuper d'un plan de développement des ressources humaines. Nous sommes appelés à sensibiliser nos clients sur cet élément majeur de leur planification stratégique », selon M. André Beaucage, directeur général du collège Marie-Victorin, le virage stratégique en gestion commence à se faire sentir. Les nouveaux éléments, tels que « l'approche-client », font l'objet de nombreuses demandes : une chaîne alimentaire demandée récemment au collège de former leurs caissières en matière de nouvelles tendances dans le service à la clientèle.

Largement responsable des demandes de perfectionnement, les nouvelles technologies associées à la bureautique exigent une formation de plus en plus spécifique. Les compagnies préfèrent alors offrir à leurs employés des cours d'appoint, plutôt que d'accuser un trop long retard.

Mais, c'est la grande entreprise qui se permet d'avantage des dépenses de formation. « Notre clientèle se compose majoritairement de grandes entreprises. Les PME ont moins de ressources malgré les incitatifs gouvernementaux. Les entreprises qui font affaires avec les institutions privées ont le mérite d'assumer à 100 %, les frais », M. Beaucage parle même d'une discrimination à l'endroit des collèges privés, ceux-ci étant rarement utilisés dans le cadre de subventions à la formation offertes par les Commissions de formation professionnelle (CFP).

Mme Nicole Moreau, agente d'information à la CFP de Montréal, rétorque que l'utilisation de fonds publics doit transiter prioritairement par les institutions d'enseignement public. Le réseau public se voit donc souvent sollicité, ce qui entraîne des contingents élevés : « La disponibilité du réseau n'est pas toujours évidente. Nous allons du côté privé quand il n'y a pas d'autres possibilités », ajoute-t-elle.

Devant une demande qui ne cesse de croître, les universités aussi embolent le pas. Alors qu'à l'Université de Montréal on songe à rétablir un service de formation sur mesure, l'UQAM organise des cours pour les entreprises depuis 1986. Les entreprises, les ministères et les associations professionnelles constituent la clientèle du service de l'UQAM. Plus d'une demande se concentre dans

des créneaux très spécialisés. Ainsi, on a organisé un cours de formation pour les biologistes à l'emploi du MLCF (ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche) sur les stratégies d'échantillonnage pour l'évaluation du stockage de poissons ! Des sessions publiques de perfectionnement en gestion se greffent aux programmes sur mesure. À l'automne 90, le service organisait 25 sessions de ce type d'une durée moyenne de huit heures. Les participants reçoivent une attestation de formation, sous la forme d'une unité d'éducation continue. « Surtout utiles dans le cas des personnes qui désirent poursuivre une formation universitaire, les unités accumulées peuvent être reconnues comme expérience professionnelle. Cette pratique semble courante dans l'ensemble des institutions qui offrent des cours de formation sur mesure ou professionnelle ».

Dans les entreprises en baisse de productivité, la formation arrive à point nommé pour recycler le personnel. Fortement touché par les technologies reliées à la micro-édition, le secteur de l'imprimerie a dû reclasser une grande majorité de typographes. La haute technologie développée rend plus d'une technique de travail obsolète. Le contexte économique et technologique pousse donc les entreprises vers une bouée de sauvetage. Les lignes aériennes Canadien International vont même jusqu'à encourager leurs cadres à effectuer un retour aux études. Le programme s'adresse à ceux et celles qui désirent reprendre des études à temps plein à l'université. L'entreprise s'engage à défrayer 50 % des frais de scolarité sur une période maximum de quatre ans.

Voir page C-16 : Services

LA RÉUSSITE EN TÊTE

Le Cégep offre également tous les programmes préuniversitaires et les programmes techniques suivants : Techniques de soins infirmiers, Techniques d'éducation en services de garde, Techniques de travail social, Techniques d'éducation spécialisée, Techniques de bureau et Techniques administratives.

gaëtan morin éditeur

Nouvelles préoccupations ? Nouvelles réponses...

La compréhension en lecture
Jocelyne Giasson

En réponse à la refonte des programmes de français, ce manuel présente un module interactif de compréhension, un module d'enseignement explicite ainsi que des interventions spécifiques touchant les différents processus de lecture.

ISBN 2-89105-341-9, 255 p., 31 \$

DISPONIBLES EN LIBRAIRIE OU CHEZ :

Élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage
Georgette Goupil

Grâce à cet ouvrage, l'intervenant sera sensibilisé non seulement aux besoins des enfants en difficulté, mais aussi à divers moyens concrets d'évaluation et d'intervention. Ainsi, il sera initié aux plans d'intervention personnalisés.

ISBN 2-89105-331-X, 346 p., 28 \$

cégep

(enseignement régulier, le jour)

LE 1er MARS 1991
est la date limite pour présenter une demande d'admission pour la

SESSION «AUTOMNE 1991»
dans l'un des cégeps suivants:

Ahuntsic
André-Laurendeau
de Bois-de-Boulogne
Drummondville
Édouard-Montpetit
Granby
John Abbott
Joliette
De Lanaudière
Lionel-Groulx
Maisonneuve
Montmorency
Outaouais
Rosemont
Saint-Hyacinthe

Saint-Jean-sur-Richelieu
Saint-Jérôme
Saint-Laurent
Shawinigan
Sherbrooke
Sorel-Tracy
Trois-Rivières
Valleyfield
Victoriaville
Vieux Montréal
Institut de technologie agro-alimentaire
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Pour obtenir les formulaires, veuillez vous adresser à votre école, à l'un de ces cégeps ou au :

SRAM

service régional d'admission du Montréal métropolitain
C.P. 1100, Succursale Youville, Montréal (Québec) H2P 2W3

Cégep de Saint-Jérôme
455, rue Fournier
Tél.: (514) 436-1580

Informations : Service de l'aide pédagogique individuelle, poste 144 (Date limite d'admission: 1^{er} mars 1991)

Champiigny

4474, Saint-Denis
Montréal, Qc H2J 2L1
(514) 844-2587

LA LIBRAIRIE OUVERTE 7 JOURS

COLLECTION L'ACTIVITÉ ÉDUCATIVE
Une théorie, une pratique

Pierre Angers et Colette Bouchard, deux éducateurs de grande expérience, ont créé cette collection dans le but de guider une démarche qui conduira à la découverte et à la possession de son monde intérieur.

Elle s'adresse aux gens qui oeuvrent dans le domaine de l'éducation, mais aussi à tous ceux et celles qui désirent prendre en main leur formation et s'approprier des pouvoirs de connaissance et de décision.

Titres parus:

LA MISE EN OEUVRE DU PROJET D'INTÉGRATION
132 pages, illustré, 8,95 \$

L'INTUITION DANS L'APPRENTISSAGE
156 pages, illustré, 11,95 \$

L'APPROPRIATION DE SOI
146 pages, 11,95 \$

LE DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE
72 pages, 8,95 \$

NOUVEAUTÉ

L'ACTIVITÉ ÉDUCATIVE
UNE THÉORIE - UNE PRATIQUE

PIERRE ANGERS - COLETTE BOUCHARD

LE JUGEMENT, LES VALEURS ET L'ACTION

LE JUGEMENT, LES VALEURS ET L'ACTION
236 pages, 16,95 \$

En vente dans les librairies

ÉDITIONS BELLARMIN

Actualisez votre carrière

PLUS DE 25 PROGRAMMES UNIVERSITAIRES
bien adaptés à vos besoins professionnels

Choisissez le programme qui vous convient :

☐ Animation des groupes et des organisations

☐ Biotechnologies (introduction)

☐ Créativité : fondements et méthodes

☐ Criminologie I et II

☐ Droit

☐ Ergonomie

☐ Études de l'environnement

☐ Études individualisées

☐ Gérontologie

☐ Gestion des services de santé I et II

☐ Information et journalisme

☐ Micro-informatique¹

☐ Publicité

☐ Recherche documentaire et rédaction française

☐ Relations industrielles I et II

☐ Relations publiques

☐ Santé communautaire

☐ Santé et sécurité du travail

☐ Santé mentale : fondements et pratiques d'intervention

☐ Toxicologie éco-industrielle

☐ Toxicomanies : prévention et intervention

☐ Traduction I et II

Les cours sont donnés le soir ou la fin de semaine et plusieurs sont ouverts aux étudiants libres. Vos études et votre expérience professionnelle sont prises en considération lors de l'étude de votre dossier. Des certificats bien agencés mènent à un baccalauréat ès arts ou ès sciences et vous aident concrètement dans votre carrière. Nos conseillers en formation se feront un plaisir de vous guider dans votre choix de programme. Prenez rendez-vous.

1. Microprogramme

DEMANDEZ L'ANNUAIRE DE LA FACULTÉ
DATE LIMITE D'ADMISSION : LE 1^{er} JUIN 1991

Renseignements :
3744, rue Jean-Brillant, 3^e étage
Ouvert du lundi au jeudi de 9 h à 19 h
et le vendredi de 9 h à 17 h

(514) 343-6090
1-800-363-8876

APPRENDRE POUR AGIR

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

ACADÉMIE
MICHÈLE-PROVOST

inc.

Collège privé
mixte
reconnu d'intérêt publicPrimaire
Secondaire
Pensionnat-Externat

Un collège du centre ville sur le flanc du Mont-Royal

ADMISSION 1991-1992

POUR TOUS LES NIVEAUX
TÉLÉPHONER DÈS MAINTENANT
AU 934-0596

«MODULE DE DOUANCE»

UN PROGRAMME ORIGINAL ET INNOVATEUR
POUR L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉLÈVES
DOUÉS ET TALENTUEUX1517, avenue des Pins Ouest, Montréal H3G 1B3
TÉL.: 934-0596 - FAX.: 934-2390

COMMISSION SCOLAIRE DE BROSSARD



Pour la clientèle

- du préscolaire
- du primaire
- du secondaire
- de l'éducation des adultes

Huit écoles primaires dont une école alternative et une école de langue anglaise. Deux écoles secondaires.

Méthode «Défi mathématique» au primaire. Enrichissement en français, mathématiques et anglais au secondaire.

Programme d'astronautique au secondaire, unique au Canada.

Sport-Études au secondaire

- en handball
- en natation
- en patinage artistique

Cours en formation professionnelle pour les jeunes et les adultes.

Classes d'accueil
Laboratoires en informatique
Garderies au primaire
Diners à l'école
Bourses d'études1^{re} position
aux épreuves du
ministère de
l'Éducation en
juin 1989

Pour informations:

656-1450

poste 212

ANDRÉ - LAURENDEAU

UN
CÉGEP
PRÈS
DE VOUS

Près de vos besoins en formation

Choix de programmes pré-universitaires: sciences, lettres, sciences humaines, administration. Et de programmes techniques: soins infirmiers, technologie du génie civil, électrotechnique, technologie physique, techniques administratives, techniques de bureau, informatique. Personnel enseignant professionnel et attentif.

Près de votre cheminement personnel

Nous savons que réussir sa vie, tout en réussissant dans ses études, c'est encore mieux! Et nous mettons tout en œuvre pour vous y aider: aide pédagogique individuelle, orientation scolaire et professionnelle, animation sportive et socio-culturelle, placement étudiant, aide financière, service-santé, bourses d'excellence, etc.

Tout près de vous

En plein cœur du sud-ouest de Montréal, à deux pas de la Rive-Sud (métro Angrignon).

Pour informations: 364-3320.

CÉGEP
ANDRÉ-LAURENDEAU1111, rue Lapierre
LaSalle, Québec
H8N 2J4

Jean-Marc Salvat

LE MARCHÉ de la consultation en formation professionnelle est en pleine effervescence au Québec. Le secteur a connu une forte croissance au cours des dernières années.

Aujourd'hui, il voit arriver dans ses rangs de plus en plus de cadres supérieurs qui, ayant quitté leur emploi ou l'ayant perdu en cette période de morosité économique, décident de faire profiter à autrui les connaissances et expériences qu'ils ont acquises.

À côté des établissements scolaires et des firmes de toutes tailles, on retrouve ainsi de nombreux pigistes solitaires exerçant le métier de consultant en formation. Mais attention. Le titre a beau ne pas être réservé, ne s'improvise pas consultant en formation qui veut.

Les entreprises désireuses de se réorganiser et d'augmenter leur rendement veillent au grain. Leurs exigences sont en effet de plus en plus élevées.

« Les besoins en formation professionnelle sont nombreux et les pressions visant à muter nos structures très fortes. Elles sont induites par la libéralisation des marchés et l'apparition de nouvelles technologies », rappelle Pierre Beaudoin, de Pierre Beaudoin et Associés, une petite firme spécialisée dans la formation à la gestion et aux cadres (cours en gestion de projets, en gestion du changement...).

« Le consultant en formation professionnelle doit posséder une connaissance approfondie de la gestion et du développement organisationnel », estime Serge Baron, directeur général du groupe CFC, une firme de consultants fondée en 1963.

« Cette personne a généralement été cadre supérieur et a à son actif une solide expérience de travail et des réalisations reconnues. »



À côté des établissements scolaires et des firmes de toutes tailles, on retrouve de nombreux pigistes solitaires exerçant le métier de consultant en formation.

Pierre Beaudoin, ex-enseignant et consultant en formation professionnelle depuis 15 ans, met toutefois en garde : « un bon gestionnaire ne fait pas nécessairement un bon consultant en formation ».

Un bon consultant, indique-t-il, doit d'abord savoir écouter. Il est impératif qu'il soit capable de s'adapter aux situations les plus diverses, qu'il ait ces capacités qui permettent de conceptualiser une problématique donnée et, bien sûr, un important bagage académique dans sa sphère de spécialité.

Poursuivant son portrait du consultant privé, Serge Baron souligne, qu'en ce domaine, la facilité de communiquer est aussi importante que la spécialité dans laquelle oeuvre le professionnel.

Il doit en outre, s'il veut pouvoir transmettre et mettre à jour les

compétences d'un individu, maîtriser les différentes techniques pédagogiques.

« Il aura ainsi, dit Serge Baron, la capacité de développer chez d'autres adultes des connaissances, des habiletés et des aptitudes qu'eux-mêmes devront par la suite appliquer dans leur entreprise ».

Plus la crédibilité du conseiller sera grande, affirme Pierre Beaudoin, plus les chances seront fortes que les techniques et savoirs enseignés soient effectivement mis en place.

Avant de faire appel à un consultant en formation, que celui-ci travaille dans une firme privée ou à l'intérieur d'un établissement scolaire, l'entreprise doit d'abord être convaincue que le temps est venu pour elle de procéder à d'importants changements. Elle doit chercher à accroître les habiletés théoriques et techniques d'une partie ou de l'ensemble de son personnel.

Cette décision prise, un consultant en formation professionnelle élaborera un Plan de développement des ressources humaines (PDRH). Ce devis établira les besoins concrets de l'entreprise en ce qui a trait à la formation et au perfectionnement de son personnel.

La formation à proprement parler pourra être dispensée par le même consultant concepteur du PDRH ou par un autre (y compris par un établissement scolaire).

Dès lors, plusieurs moyens seront mis en œuvre pour atteindre les objectifs préalablement fixés : formation générale et technique des cadres, des gestionnaires, des conseillers à l'interne, des travailleurs, implantation de nouvelles technologies, amélioration de la communication entre les différents services, description des tâches de chaque employé ainsi que toutes les autres interventions pouvant améliorer le rendement de l'entreprise.

Que feront
vos enfants
cet été?

Une fois de plus, le Trinity College School situé à quelques 100 km à l'est de Toronto offre l'opportunité d'apprendre l'anglais en utilisant les facilités de l'une des meilleures résidences scolaires au Canada. Vos enfants peuvent bénéficier d'un programme d'immersion complet visant l'étude de la langue anglaise par le biais d'activités sportives, voyages organisés, arts et études en classe.

Quelques points:

- Pour garçons et filles âgés de 10 à 14 ans;
- Du 30 juin au 20 juillet, 1991 (3 semaines);
- Nombre d'inscriptions limité à 40, pour permettre la formation de petits groupes dans toutes les activités;
- Visite des Chutes Niagara, Galerie d'Art de l'Ontario, Ontario Science Centre, Région des Lacs Kewartha, Ontario Place etc...
- Coût: 1500 \$ incluant pension et hébergement à l'école.

Pour obtenir la brochure descriptive et illustrée, communiquez avec:



Trinity College School
a/s M. Hugh S. Stevenson
Port Hope, Ontario
L1A 3W2
OU téléphonez à: (416) 885-4565

LA FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS DES CÉGÉPS DU QUÉBEC

... une voie de continuité des responsabilités des parents

Vingt et une associations de parents sont présentement affiliées à la F.A.P. et forment un conseil d'administration dont voici les membres pour l'année 1990-1991:

☐ Marina Lessard, Présidente	Cégep de Chicoutimi
☐ Ernesto Sanchez, Vice-prés.	Cégep de Jonquière
☐ Florent Boivin, Vice-prés.	Cégep de Sainte-Foy
☐ Jacques Thuot, Secrétaire	Cégep de Joliette
☐ Gérard Laplante, Trésorier	Cégep de Sept-Îles
☐ Alfred Boily, Adm.	Cégep d'Alma
☐ Jacqueline Piret, Adm.	Cégep de Baie Comeau
☐ Sylvia Berber, Adm.	Cégep Beauce-Appalaches
☐ Gérald Simard, Adm.	Cégep Bois de Boulogne
☐ Maurice Claveau, Adm.	Cégep de Drummondville
☐ Pierre Sauvagau, Adm.	Cégep Edouard-Montpetit
☐ Hugues Michaud, Adm.	Cégep F.X. Gameau
☐ Louise Poulin, Adm.	Cégep de Granby
☐ Jacques Quimper, Adm.	Cégep Lévis-Lauzon
☐ Fernand Lampron, Adm.	Cégep de Limoilou
☐ Claude Plouffe, Adm.	Cégep Outaouais
☐ Lucie St-Onge, Adm.	Cégep de Rimouski
☐ Germaine Vaillancourt, Adm.	Cégep de Rosemont
☐ Roland Déziel, Adm.	Cégep de Shawinigan
☐ Roger Lavoie, Adm.	Cégep de Valleyfield
☐ Ronald Perreault, Adm.	Cégep de Victoriaville

Pour renseignements:

Sylvie R. Blanchet, directrice générale
Fédération des associations de parents des cégeps du Québec
520 des Méandres, suite 115, Québec, G2E 5N4, (418) 643-1335

Sessions été et automne 1991

Programmes de 2e et 3e cycles

Date limite pour admission et changement de programme
2 avril 1991

Diplôme de 2e cycle
Éducation spécialisée (1) **

Maîtrises

Biophysique
Chimie (2)
Économie et gestion des systèmes de petite et moyenne dimensions **
Éducation
Éducation spécialisée (1) **
Électronique industrielle
Études littéraires
Études québécoises
Gestion de projet ** (3)
Philosophie **
Physique
Psychologie **
Sciences de l'activité physique
Sciences de l'environnement
Sciences du loisir
Sciences des pâtes et papiers
Sécurité et hygiène industrielles
Théologie (M.A. et M.Th.)

Doctorats

Biophysique
Éducation ** (4)
Études québécoises **
Génie papetier **
Philosophie **
Psychologie ** (2)
Sciences de l'énergie (5)

Bourses et aide financière

Pour l'année 1989-90, des organismes publics et privés ont accordé 778 011 \$ en bourses (renouvelables) aux étudiants inscrits aux programmes de 2e et 3e cycles à l'UQTR.

Bourses pour nouveaux étudiants

Une nouvelle inscription, à temps complet, à un programme de 2e ou 3e cycle à l'UQTR, rend admissible, soit à:

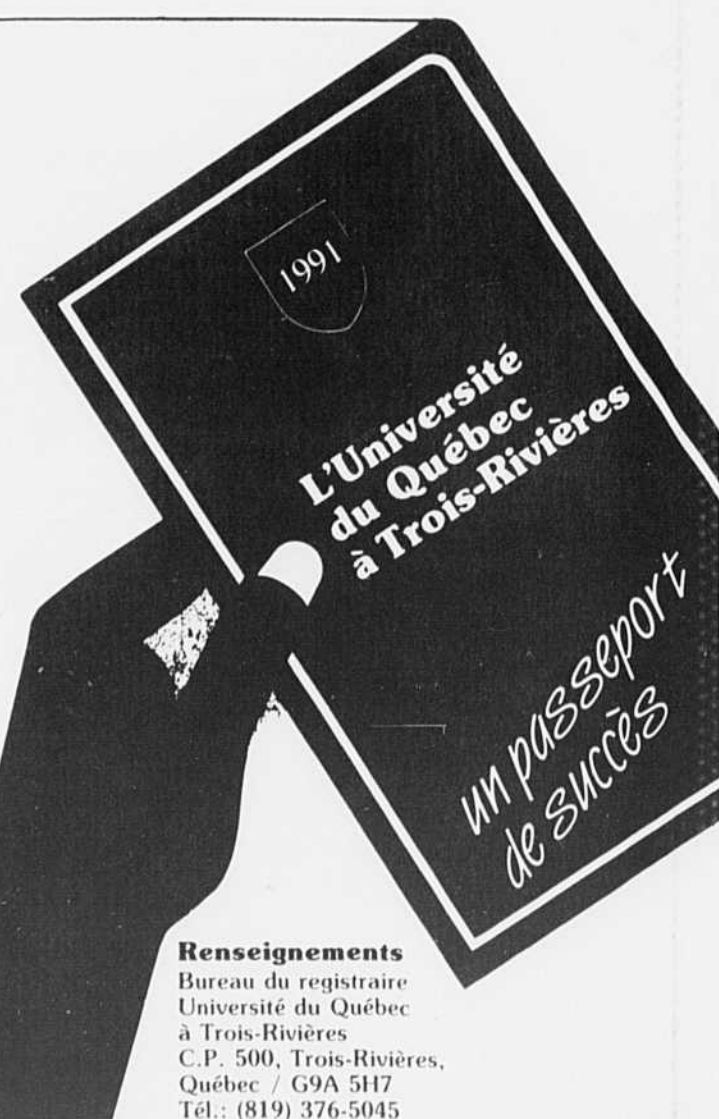
- une des quinze bourses d'excellence (2 x 7 500 \$; 3 x 5 000 \$; 10 x 2 000 \$) offertes par l'UQTR,
- une des quatre bourses d'excellence (5 000 \$ chacune) offertes par la Fondation du CEU de Trois-Rivières.

Service des bourses et de l'aide financière: (819) 376-5014.

Conditions d'admission

- au diplôme et à la maîtrise: détenir un baccalauréat ou l'équivalent avec une moyenne cumulative d'au moins 3.0 ou l'équivalent;
- au doctorat: détenir une maîtrise ou l'équivalent dans la discipline choisie ou dans un domaine connexe.

- * Admission à temps partiel seulement
- ** Admission à l'automne seulement
- (1) Programme extensionné de l'Université de Sherbrooke
- (2) Programme extensionné de l'UQAM
- (3) Programme géré conjointement
- (4) Programme offert par l'UQAM en association avec l'UQTR
- (5) Programme extensionné de l'INRS



Renseignements

Bureau du registraire
Université du Québec
à Trois-Rivières
C.P. 500, Trois-Rivières,
Québec / G9A 5H7
Tél.: (819) 376-5045

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

Sofie, un outil de promotion industrielle de premier plan

Jeanne Morazain

CONNAISSEZ-VOUS Sofie ? Elle fait tourner bien des têtes. Des patrons la courtisent; des travailleurs la fréquentent. Depuis trois ans, Sofie fait fureur dans la grande région de Cowansville-Bromont-Granby. Qui est Sofie ? La Société de formation industrielle de l'Estrie, une expérience de formation unique au Québec.

Sofie est multipartite. Le couple de départ est formé des deux commissions scolaires régionales. La catholique et francophone Commission scolaire Davignon; la protestante et anglophone Commission scolaire du district de Bedford. « En 1986, raconte Karole Forand, directeur générale de Sofie, ces deux commissions scolaires, craignant de perdre, faute d'achalandage, les options professionnelles qu'elles offrent, mènent une vaste consultation auprès des entreprises du milieu. Celles-ci acceptent l'appel à la concertation qui leur est alors lancé. Elles demandent toutefois la création d'une entreprise de formation co-gérée ».

Sofie était conçue. Restait à assurer sa naissance. Le Programme national d'aide à l'innovation consent une subvention de démarrage de 2,3 \$ millions répartie sur trois ans. Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle y va d'un million de dollars pour l'achat d'équipement spécialisé. Les deux commissions scolaires mettent à la disposition de la nouvelle société des locaux et des équipements existants. Elles défraient, conjointement avec le ministère de l'Éducation, les coûts d'aménagement de ces locaux, situés dans la Polyvalente Massey-Vanier de Cowansville. Les industries membres participent activement et gratuitement à la gestion de Sofie et s'engagent à utiliser ses services de formation et à recevoir des stagiaires.

Qui sont les parents industriels de Sofie ? Ils étaient une vingtaine au

départ. Ils sont maintenant près de 60. GE, Mitel, IBM et Hyundai de Bromont, Raleigh et Plax (Consumer Glass) de Waterloo, Albany International et Consoltex de Cowansville comptent parmi les entreprises de la première heure. Les frais d'adhésion à Sofie sont de 40 \$ par année. L'engagement dans Sofie ne s'arrête pas là. Il s'est d'ailleurs raffermi depuis les débuts. L'industrie est aujourd'hui appelée à participer au financement d'équipements par le biais de dons en argent ou en espèces.

« Notre réussite et notre croissance reposent en grande partie sur notre vitalité technique, explique Karole Forand. Nous devons disposer d'équipements à la fine pointe de la technologie, de robots, de machines-outils à contrôle numérique, etc. Nous devons faire de la recherche et du développement en matière de conception de programmes et de matériel didactique. Je suis fière de dire que nous maîtrisons les technologies de pointe en édition électronique, en infographie. Nous avons innové en concevant un cours d'introduction à la formation de 15 heures que nous entendons rendre obligatoire pour tous les étudiants à temps plein. Dans ce cours, les travailleurs apprennent à apprendre ».

Sofie a reçu de ses parents, la mandat de perfectionner la main-d'œuvre déjà à leur emploi et de développer la main-d'œuvre additionnelle dont ils pourraient avoir besoin dans l'avenir. Ses champs d'intervention reflètent les besoins des entreprises. Sofie concentre ses efforts en hydraulique, pneumatique, mécanique industrielle, équipement mécanique, technique d'entretien, fabrication métallique, lecture de plan, usinage aux machines-outils, instrumentation industrielle, soudage, santé et sécurité, qualité totale. Un Comité d'orientation consultatif réunit tous les partenaires afin de s'assurer que Sofie réponde adéquatement aux attentes de l'industrie.

Des applications très particulières

sont nées de cette rencontre école-industrie. « À cause de notre situation au cœur d'une région de ski, nous dit Karole Forand, et parce que nous comptons parmi nos membres le Mont Sutton, Ski Mont-Saint-Bruno, la Station touristique de Bromont, nous sommes spécialisés en entretien de remontées mécaniques et en fabrication de neige artificielle. Nous sommes les seuls au Québec à donner une telle formation sur mesure ».

Il n'y a pas plus souple que Sofie en fait. Les étudiants complètent leur formation professionnelle à temps plein ou à temps partiel, sur les lieux de travail ou dans les locaux de Sofie, en fonction de leurs horaires et de leur quart de travail et même la nuit si nécessaire. Ils progressent à leur rythme. Leurs compétences sont prises en compte.

En 1989-1990, Sofie a donné des cours de perfectionnement à 1648 personnes déjà en emploi et à 142 personnes désireuses de s'orienter vers des métiers en pénurie. Le total des heures/groupes totalisait 10 487, une augmentation de 40 % par rapport à l'année antérieure. Plus remarquable encore est la croissance de Sofie depuis sa formation en 1987.

La phase d'implantation est maintenant terminée. Sofie doit maintenant s'autofinancer. Sofie est accréditée auprès de la Commission de la formation professionnelle. Les entreprises qui bénéficient de programmes fédéral et provincial ou de crédits d'impôt remboursables peuvent s'adresser à elle. Les travailleurs inscrits à des programmes d'employabilité également. Environ 70 % de la facturation provient des différents subventionnaires publics. L'autre 30 % des entreprises.

Pour préserver sa crédibilité technique, pour poursuivre sur la voie de recherche et du développement, Sofie élargit la gamme de ses produits et recherche de nouveaux débouchés. Elle organise des séminaires et des conférences. Elle assure la formation des formateurs. Elle produit du matériel pédagogique, notam-

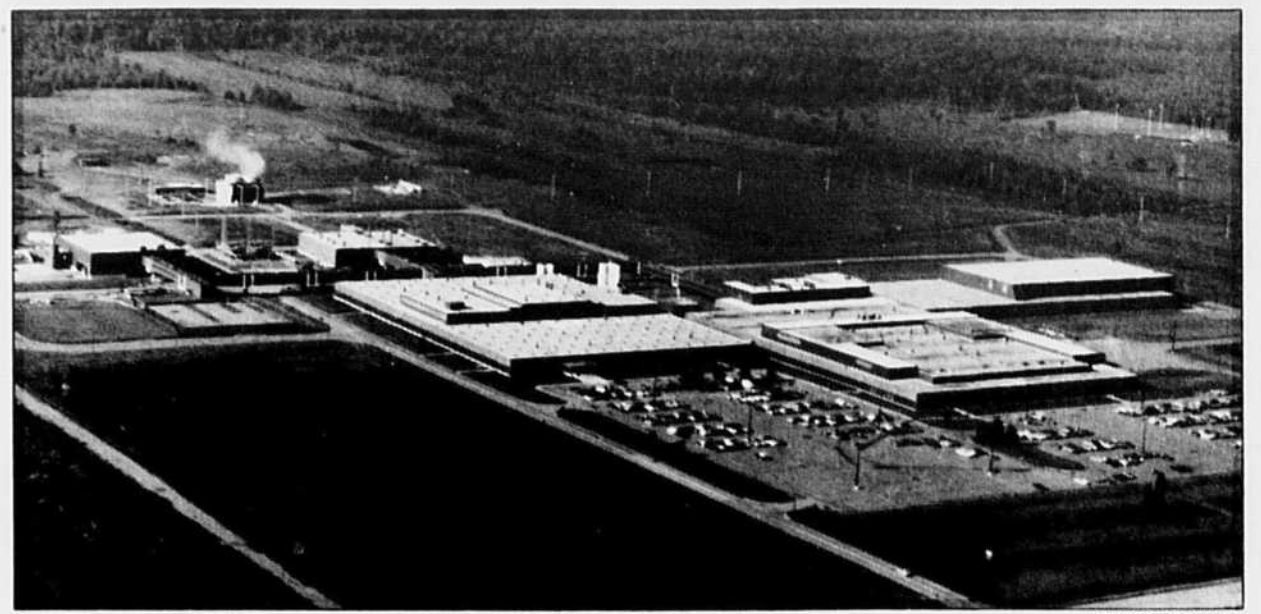


PHOTO ARCHIVES

L'usine d'IBM à Bromont, l'un des parents industriels de Sofie.

ment des manuels, des guides d'apprentissage individualisés, des vidéos, des logiciels de formation assistée par ordinateurs. Elle fait des évaluations de pré-embauche et du placement. Elle offre des services conseils. Elle vise à percer le marché des PME. « Nous songeons à créer un réseau qui serait desservi par une même équipe, indique Karole Forand. Nous voulons aider les PME à aller chercher subventions et crédits. Nous pensons créer des comités multipartites de formation. »

Sofie exporte sa compétence. Son rayonnement dépasse les comtés de Brome-Mississquoi et de Shefford. Un exemple parmi d'autres : Sofie a monté trois cours de base en entretien de remontées mécaniques et en fabrication de neige artificielle. En été, on vient de partout au Québec pour suivre les mille heures de formation de base. En hiver, Sofie se rend dans les centres de ski pour faire de la formation sur mesure. « Nous pouvons aller partout, si on nous le demande, assure Karole Forand. Si nous pouvons, bien sûr, disposer d'installations et d'équipements appropriés ». C'est vrai pour le ski, ce l'est également pour les autres créneaux dont Sofie a fait sa spécialité.

Sofie voyage aussi dans l'avenir. Elle imagine des formules nouvelles pour resserrer ses liens avec l'industrie et pour se donner les moyens de

rester à l'avant-garde. « Nous souhaitons nous installer dans un parc industriel afin d'être encore plus proches de nos partenaires et des travailleurs, nous dit Karole Forand. Pour favoriser aussi la mixité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui sont en recherche d'emploi. L'équipement de pointe coûte cher. Nous envisageons de créer une fondation qui aurait pour objectif de recueillir les fonds nécessaires. Nous sommes à négocier des ententes qui nous permettraient d'utiliser des machines en consignation fournies par les fabricants. Le centre deviendrait une sorte de salle de montre pour ces fabricants ».

Le dynamisme de Sofie devient encore plus évident lorsqu'on se rend compte que tout cela est réalisé avec un effectif restreint : une quinzaine de personnes à plein temps, une dizaine de contractuels et une banque d'environ 25 formateurs. Son implantation à Cowansville est un outil de promotion industrielle de premier plan à des kilomètres à la ronde. « Nous représentons une force économique pour les municipalités avoisinantes, affirme Karole Forand. Lorsqu'elles font du démarchage pour attirer des industries, le fait que la main-d'œuvre est formée et peut se perfectionner sur place est certes un argument non négligeable. »



Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Pour une meilleure compréhension de l'actualité

Études arabes
Études est-asiatiques
Études italiennes
Études latino-américaines
Études néo-helléniques
Études québécoises
Études russes et soviétiques

**DATE LIMITE D'ADMISSION:
LE 1er MARS 1991**

Pour recevoir les dépliants d'information,
téléphoner au: (514) 343-7327.

(0257)

École des
Hautes Études
Commerciales

Affiliée à
l'Université de Montréal



Les programmes de certificat

Conçus pour répondre à vos besoins.
Reconnus pour répondre à vos attentes.

Un cheminement court qui met
l'accent sur la pratique de gestion.

Certificats offerts:

En classes du soir / 30 crédits

Comptabilité I
Comptabilité II
Gestion d'entreprise
Gestion financière
Gestion des opérations
et de la production
Gestion du marketing
Gestion des ressources humaines
Informatique pour gestionnaire

Conditions d'admission

- Diplôme d'études collégiales (DEC).
- OU une expérience de travail d'au moins 3 ans et un dossier d'études jugé valable.

Trimestre d'été 1991

Date limite pour déposer une demande
d'admission à un programme de certificat

1^{er} février 1991

Renseignements et formulaires:
Bureau du registraire
École des Hautes Études Commerciales
5255, avenue Decelles
Montréal (Québec)
H3T 1V6
(514) 340-6151

L'esprit d'entreprise



Collège
André-Grasset

1001, boul. Crémazie Est, Montréal (Qué.) H2M 1M3 - 381-4293

EN
EXCLUSIVITÉ
À MONTRÉAL

ADMINISTRATION ET COOPÉRATION

413.01

- ☐ une formation complète en administration
- ☐ une formation axée sur les principes et particularités du domaine coopératif
- ☐ une préparation adéquate au milieu du travail: caisses populaires, institutions financières, coopératives.

EN
EXCLUSIVITÉ
À MONTRÉAL

TECHNOLOGIE DE L'ESTIMATION ET DE L'ÉVALUATION IMMOBILIÈRE

221.04

- ☐ une formation orientée vers le secteur de la construction
- ☐ une formation systématique de techniciens en évaluation foncière et de techniciens en estimation de coûts de construction
- ☐ une préparation efficace aux exigences du marché de l'emploi: organismes municipaux, bureaux d'entrepreneurs et d'architectes...

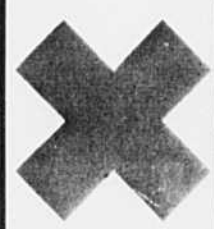
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES

410.12

- ☐ une formation poussée en administration
- ☐ particularités des débouchés:
 - les finances
 - le transport
 - les assurances générales
- ☐ une multiplicité et une diversité de possibilités d'emploi.

- Programmes répondant à de nouveaux besoins du marché de l'emploi.
- Taux de placement exceptionnel.
- Programmes techniques conduisant au diplôme d'études collégiales (D.E.C.)
- Programme de prêts et bourses.

*de nouvelles
techniques pour
réussir*



MULTI

Le compagnon idéal au PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ !
Un outil de consultation indispensable concernant les
difficultés de la langue française.

PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ

Depuis 80 ans, il rajeunit chaque année. Son vocabulaire
est très étendu, son orthographe, impeccable. Malgré les
jaloux, il reste toujours bon premier.

les éditions françaises inc.

1411, rue Ampère, C.P. 395, Boucherville (Québec) J4B 5W2
(514) 641-0514 - 871-0111 - 1-800-361-9635 Fax: (514) 641-4893

LE GROUPE
CFC
MANAGEMENT
ET RESSOURCES
HUMAINES

UNE FIRME DE
27
D'EXISTENCE

PLUS DE TRENTE CONSEILLERS
SENIORS PERMANENTS AU SERVICE
DES ENTREPRISES PRIVÉES
ET PUBLIQUES DU QUÉBEC.

300, rue Léo Pariseau
Bureau 800, C.P. 1086
Montréal (Québec)
H2W 2T4
Téléphone: (514) 286-8212
Télécopieur: (514) 286-1500

897, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1S 2K7
Téléphone: (418) 687-3737
Télécopieur: (418) 687-3740

5375, boulevard Saint-Joseph
Bureau 105
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4M5
Téléphone: (819) 373-7030
Télécopieur: (819) 374-0791

ÉCOLE PRÉPARATOIRE DE MUSIQUE

Université du Québec à Montréal
1600, rue Berri, local 3395, Montréal
Tél.: 488-6274 / 987-3939



Cours d'éveil musical

pour enfants de 4½ ans et plus selon
Orff, Martenot, Dalcroze

Cours de formation musicale théorique, instrumentale et vocale

pour jeunes et adultes des degrés
Préparatoire au Lauréat.

Cours d'appoint

pour l'admission aux niveaux collégial
et universitaire

Ateliers pédagogiques

pour les professeurs de piano, de violon.

Dépliants disponibles au local 3395, 1600, rue Berri, Montréal

Weston: quand l'informatisation passe par l'alphabétisation

Anne Pélouas

ON PARLE beaucoup d'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques. Beaucoup en théorie et peu en pratique ! Quand la restructuration, l'automatisation ou l'informatisation s'impose au bureau ou dans l'usine pour faire face à la concurrence, dirigeants et employés se trouvent alors confrontés à une dure réalité : disposer d'un personnel qui n'a pas la formation nécessaire pour s'adapter rapidement. Certains licencient, d'autres cherchent à donner à leur personnel la qualification qui leur permettra de passer d'un style de travail plutôt artisanal à un autre plus moderne et souvent plus enrichissant.

C'est cette voie qu'a pris Weston, l'un des plus gros fabricants de produits de boulangerie au Québec et au Canada. Début 1989, l'entreprise annonçait la construction d'une nouvelle usine à Longueuil, dotée d'équipements de haute technologie et devant entraîner, plus tard, la fermeture de l'ancienne. Avant d'entamer la sélection du personnel de la nouvelle usine, Weston décida de mettre en application un vigoureux programme de formation professionnelle. « Nous voulions permettre à tout le monde de faire le voyage », dit Gaston Bérubé, directeur des ressources humaines. « Pour aider nos employés à postuler à des postes dans la nouvelle usine, nous leur avons offert plusieurs programmes de formation ».

Tout s'est fait sur une base volontaire, aussi bien pour l'évaluation des connaissances (réalisée avec la participation du syndicat, de la commission régionale de Chambly et de la Commission de la formation professionnelle) que pour le suivi des cours. C'est à cette étape qu'on s'est rendu compte que, si certains pouvaient dès le départ suivre un stage avancé en automatisation et informatique, pour beaucoup, l'alphabétisation ou la révision de connaissances élémentaires en français et mathématiques constituaient un préalable indispensable à la plus simple des initiations à l'informatique. Près d'une centaine d'employés se sont

prévalus des programmes offerts et une quarantaine d'entre eux ont dû passer par le stade de l'alphabétisation.

Gaston Bérubé note que « les employés de Weston ont souvent vingt années de services dans l'entreprise. Ils ont développé toutes sortes de capacités, ont une expérience qui n'a rien à voir avec leur niveau de scolarité, lequel ne dépasse guère, en moyenne, la seconde ou troisième année ». La majorité sont capables d'autonomie dans leur travail mais, pour faire face au changement technologique majeur, nombreux étaient ceux qui devaient acquérir ou réviser des connaissances de base, en français et en mathématiques. Au plan des méthodes, Gaston Bérubé signale que l'initiation à l'informatique passait, par exemple, par l'apprentissage du « comment se servir d'un guichet automatique de banque ou d'une commande à distance de téléviseur ? ». Par de telles initiations à la vie « quotidienne », ils ont aussi acquis les premières bases d'une formation professionnelle.

Les cours étaient échelonnés sur vingt semaines étalées dans les six premiers mois de 1990. Des locaux ont été aménagés en classes à l'intérieur de l'entreprise. Les horaires de travail ont été revus en fonction des cours, lesquels n'étaient nullement théoriques mais, au contraire, directement reliés au travail effectué par chacun ou au poste qu'il occuperait éventuellement dans la future usine.

Au bout du compte, le bilan est particulièrement satisfaisant. « Tous les employés qui ont suivi cette formation ont, selon Gaston Bérubé, réussi à acquérir les connaissances pour faire un choix de poste et participer avec de sérieux atouts à la sélection du personnel de la nouvelle usine ». L'ancienne reste en opération, pendant que la nouvelle, installée dans le parc industriel de Longueuil, est encore en période de rodage. Rodage des équipements et aussi du personnel. Ici débute la « vraie » formation professionnelle, à la fois théorique et pratique, qui devra permettre au personnel d'être fin prêt pour que l'usine soit à 100 % en opération vers la fin du mois de février.

Gaston Bérubé ne cache pas que



Weston, l'un des plus gros fabricants de produits de boulangerie au Québec et au Canada.

l'automatisation entraîne une diminution du personnel de fabrication. Certains employés ont bénéficié d'un programme de pré-retraite, mais la plupart ont pu valoriser leur ancienneté pour postuler à un nouvel emploi. Cette remise à niveau de leurs connaissances, accompagnée d'une meilleure qualification, ils l'ont trouvée par la formation suivie l'an passé dans l'entreprise. « C'est une manière de sauver soi-même son emploi », conclut-il. L'entreprise en

sort d'autant plus gagnante qu'elle ne perd pas les autres compétences professionnelles acquises par le personnel à l'intérieur même de l'entreprise.

L'expérience est si marquante que Weston en a fait un film, un documentaire intitulé « l'envol vers la liberté » et qui traite de la transformation de l'usine, de l'adaptation de sa main-d'œuvre et, surtout du travail d'alphabétisation qui a, ici, été entrepris.



Association des Orthopédagogues
du Québec Inc.

Conseil d'administration
(418) 832-7327
Chapitre Québec
(418) 847-4883
Chapitre Montréal
(514) 276-3503

CIAMM

FORMATION

WP-LOTUS-EXCEL
dBASE-WORD-AUTRES...

MÉTRO LONGUEUIL
679-0671

S'adapter aux transformations
du monde du travail,
un défi possible à relever!

Dans tous les milieux de travail:
une formation continue accessible et un plus grand
contrôle des travailleurs et des travailleuses
sur leur formation,
c'est essentiel!



« Moi j'enseigne,
mais eux,
apprennent-ils? »
(2^e édition)

Une série d'articles de Michel
Saint-Onge tirés de la revue *Pédagogie collégiale* de l'Association
québécoise de pédagogie collégiale (A.Q.P.C.)

Le meilleur cadeau que puisse se faire
un enseignant ou une enseignante

ou

le meilleur cadeau que l'on puisse faire
à un enseignant ou à une enseignante.

5\$ l'unité, 4\$ pour les commandes de 100 exemplaires et plus.
Commandes téléphoniques: Mme Denise Doth (514) 325-0150 poste 2210.

NOTRE DÉMARCHE... BIEN ORIENTER LA VÔTRE!

Des professionnels de l'orientation vous offrent

- consultation individuelle
- groupe d'orientation de carrière
- évaluations psychométriques

dans le but de:

- ☒ planifier ou réorienter votre carrière
- ☒ retourner aux études
- ☒ rédiger votre c.v.
- ☒ améliorer vos techniques d'entrevues

Informez-vous auprès de Josée-Anne Giguère

BUREAU & FRIEDRICH
CONSULTANTS INC.

187 Sherbrooke est
Montréal, Qc H2X 1C7

499-1943

Maîtrise en sciences administratives

SÉANCES D'INFORMATION

Dates : mardi, 12 février 1991
mardi, 26 février 1991
Heure : 17 h 30
Endroit : 1550, boul. de Maisonneuve o.
pavillon GM, pièce 407-1
R.S.V.P. 848-2711

La Faculté de commerce et d'administration offre un
programme d'études menant au diplôme de Maîtrise en sciences
administratives (*Master of Science in Administration*).

L'objectif de ce programme est de former des spécialistes
dans un domaine précis de l'administration des affaires.

La demande pour de tels professionnels spécialisés
augmente constamment en fonction de la complexité
grandissante du milieu des affaires, ex., la haute technologie, la
concurrence, la mondialisation de l'économie, etc.

La date limite de demande d'admission est le 7 juin 1991.

Venez rencontrer les représentants de chacune des options
offertes au sein du programme lors d'une nos séances
d'information.

Options :

- Finance
- Marketing
- Sciences de la
..décision et des
..systèmes
- d'information de la
..gestion



UNIVERSITÉ
Concordia

LE CÉGEP DE
DRUMMONDVILLE

La musique,
la sonorisation et
l'enregistrement
musical

c'est par toi!

- Encadrement personnel
- Utilisation du studio
d'enregistrement

- Cours donnés par des
professionnels de la
musique

Pour te renseigner,
adresse-toi à
Gilles Fortin,
conseiller pédagogique
Tél.: (819) 478-4671



960, RUE SAINT-GEORGES
DRUMMONDVILLE, QC
J2C 6A2

D.E.C. 2 ans	D.E.C. 3 ans
Musique (classique)	Musique populaire
500.02	551.02

INSCRIPTION AU SRAM, AVANT LE 1^{er} MARS

POSTCOLLÉGIAL	A.E.C.
Techniques de sonorisation et d'enregistrement musical	
901.06	

Programme réparti sur un ou deux ans
INSCRIPTION AU SRAM, AVANT LE 1^{er} MARS

COURS DE 45 HEURES

PAR CORRESPONDANCE

Musique et liturgie

Documents audiovisuels fournis à l'élève

INSCRIPTION CONTINUE AU SERVICE

DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

Le Guichet Multi-Services dans l'Est de Montréal, une formule inédite

Jocelyne Hébert

DEPUIS quelques années, les gouvernements s'efforcent de revitaliser l'Est de Montréal et leurs appels réitérés aux initiatives locales ont ouvert la porte à des projets innovateurs. L'un d'entre eux, le Guichet Multi-Services, est remarquable par sa formule inédite : pour la première fois, un organisme offre tous les outils utiles à la recherche d'un emploi et réunit en un même endroit des personnes-ressources des trois paliers gouvernementaux.

Les problèmes de l'Est de l'île de Montréal sont notoires. Dans les dix dernières années, la part de la population inactive a dramatiquement augmenté et on compte aujourd'hui plus de 38 000 sans-emplois, sur une population d'environ 250 000 personnes. Le manque de formation se révèle un facteur déterminant puisque plus de 60 % des adultes n'ont pas dépassé les études secondaires. Faut-il s'étonner alors que les deux tiers des emplois créés échappent toujours aux gens de l'Est ?

C'est en réalisant cette difficulté de venir directement en aide à des chômeurs et bénéficiaires d'aide sociale très isolés, que la Corporation de développement économique et communautaire de l'Est (CDEEST) a voulu mettre sur pied un projet expérimental unique.

« Le constat a été fait qu'il y avait un problème d'arrimage entre la main d'œuvre et le marché de l'emploi ainsi qu'un problème de coordination des différents programmes », Danielle Aveline, de la CDEEST, explique que le défi fut d'asseoir à la même table des représentants des pouvoirs municipal, provincial et fédéral pour les amener à travailler ensemble de façon continue.

Mais après plusieurs rencontres, le Guichet Multi-Services a pu naître

et, depuis l'automne 89, le Module de la sécurité du revenu de la Ville de Montréal, le Centre d'Emploi et Immigration du Canada et la Commission de formation professionnelle de la main d'œuvre de la région de Montréal lui prêtent chacun une personne-ressource. Dans ses locaux neufs de la rue Rouen, l'organisme couvre un immense territoire — Anjou, Rivière-des-Prairies, Pointe-aux-Trembles — en plus de l'Est de la métropole.

Cette équipe de dix personnes, qui établissent des contacts permanents et privilégiés avec les ministères et organismes responsables de l'emploi, apportera, estime le directeur du Guichet, M. Hervé Pilon, une réponse adéquate à la principale critique faite aux programmes de formation et de placement, soit leur manque d'intégration et de coordination entre eux.

Pour sa part, le consultant en formation pour l'île de Montréal d'Emploi et Immigration Canada, M. Laurent Chapdelaine, juge l'expérience d'autant plus valable qu'elle devrait permettre de rejoindre des clientèles peu habituées à fréquenter les services publics. Il poursuit : « Notre volonté d'y participer s'inscrit dans un contexte de partenariat de plus en plus important. »

La notion de partenariat prend tout son sens dans le fonctionnement du Guichet. Sous un même toit, on retrouve des centres d'aide, d'information et de référence auprès de services gouvernementaux, paragonnementaux, publics et communautaires; sous un même toit encore, sont offerts aux gens et entreprises de l'Est des services de placement, de recrutement et de formation.

Selon toute vraisemblance, la formation professionnelle jouera un rôle-clé dans l'évolution du Guichet Multi-Services. Son budget de 302 000 \$ sur trois ans, assuré par le

Ministère de la main d'œuvre et de la sécurité du revenu dans le cadre du programme d'Aide aux initiatives locales, est géré par la Commission de formation professionnelle (CFP) de la région de Montréal.

Or, la directrice générale adjointe de la CFP, Mme Micheline Giroux, voit la plus grande pertinence du Guichet dans ses services complémentaires. « Des services d'accompagnement ou de la formation sur mesure; le Guichet possède une malléabilité essentielle. »

Ainsi, une expérience de formation « sur mesure », telle qu'elle a été tentée avec la compagnie *Les Net-toyeurs Daoust*, sera développée dans les prochains mois. La formation sur mesure consiste à répondre aux besoins précis d'un employeur en élaborant un cours d'appoint et en l'offrant à des gens de l'Est inscrits à la banque d'emplois du Guichet.

En collaboration avec la CFP, le Guichet a formé quelques personnes au poste de presseur-réparateur-réceptionniste. La déception vient de ce que l'employeur n'a pas engagé autant de personnes qu'il était espéré. « Cette première expérience n'a pas donné le succès escompté mais tout le monde y a travaillé et des ajustements vont pouvoir être apportés », ajoute Mme Giroux.

Déjà, on retient l'expérience avec un contractant de la Communauté urbaine de Montréal intéressé à en-



PHOTO JACQUES GRENIER

Dans l'Est de l'île de Montréal, au cours des dix dernières années, la part de la population inactive a dramatiquement augmenté et on compte aujourd'hui plus de 38 000 sans-emplois.

gager six évaluateurs. « Des emplois assurés », certifie le directeur de l'organisme. M. Pilon croit par ailleurs qu'un « suivi sophistiqué » des clients du Guichet pourra être garant de l'efficacité de ses services.

Du reste, les besoins en formation ne manquent pas. Comme le fait remarquer Danielle Aveline, « il y a près de 39 000 sans-emplois dans l'Est et il existe encore des entreprises qui ont du mal à trouver une secrétaire qui répond à leurs exigences. » Bureautique, informatique, les demandes immédiates en formation sont nombreuses mais le Guichet veut aussi prévoir les besoins à

moyen terme. Voilà pourquoi on lorgne du côté de la pétrochimie (projet Soligaz), du tourisme (ouverture prochaine du Biodôme) et des services.

Une formation sur mesure, un suivi sur le terrain, un partenariat unique sont les atouts sur lesquels devra tabler le Guichet. Pas question de ne devenir qu'un simple duplicata de la CFP, ou un mini-centre d'emploi, précisent Micheline Giroux et

Laurent Chapdelaine.

Même si ce projet est d'abord expérimental, que son implantation a été longue et laborieuse et que des ajustements doivent encore être apportés, les responsables du Guichet ne doutent pas de son utilité. « Il y aura toujours des personnes qui voudront se recycler, se perfectionner et réintégrer le marché du travail, constate Hervé Pilon. Le Guichet sera là pour les accompagner. »

Les Éditions Agence d'Arc inc.

dans leur collection « Éducation »

proposent aux éducateurs, aux enseignants, aux praticiens en formation et aux étudiants des outils de travail adaptés à leurs besoins dans un domaine en constante évolution.

■ En voici quelques principaux titres:

	PRIX CAT.	TPS	TOTAL
• Apprentissage du racisme dans les manuels scolaires	37,00\$	2,59\$	39,59\$
• Communications écrites et orales	27,00\$	1,89\$	28,89\$
• Discipline scolaire	19,00\$	1,24\$	19,24\$
• Éducation sexuelle: définition	29,00\$	2,03\$	31,03\$
• Éducation sexuelle: définition	26,00\$	1,82\$	27,82\$
• Pédagogie de l'éducation sexuelle	31,00\$	2,17\$	33,17\$
• Philosophie et pensée chez l'enfant	21,00\$	1,47\$	22,47\$
• Recherche qualitative: fondements et pratiques	40,00\$	2,80\$	42,80\$
• Structures de l'éducation au Québec	26,00\$	1,82\$	27,82\$
• Théories contemporaines de l'éducation	26,00\$	1,82\$	27,82\$

* Ajouter frais de transport et manutention 4.00 + TPS et TVQ 0.62 = 4.62\$

Demandez notre catalogue

ÉDITIONS AGENCE D'ARC INC.

8023, rue Jarry est, Montréal (Québec) H1J 1H6 - (514) 493-3958
Télécopieur: (514) 355-7473

ÉCOLE NATIONALE DE THÉÂTRE DU CANADA

Interprétation
Décoration
Technique
Écriture



AUDITIONS

DATE LIMITE DES INSCRIPTIONS
15 FÉVRIER

Pour plus de renseignements, prière d'écrire ou de téléphoner à:

École nationale de théâtre du Canada
5030, rue St-Denis
Montréal, Qc
H2J 2L8
Tél.: (514) 842-7954

L'Amicale des Sommeliers du Québec
Section du Montréal métropolitain

COURS SUR LES VINS

donnés par l'Amicale des Sommeliers du Québec

Débutant le 29 janvier 1991

28 ANS D'EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT DANS LA SCIENCE DU VIN

INFO: 467-1335 - 446-1866

Les cours se donneront à: L'HÔTEL DE LA MONTAGNE
1430, rue de la Montagne

UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

ANGLAIS LANGUE SECONDE

- A compter du 2 juillet 1991, l'Institut des langues secondes offrira des cours intensifs d'anglais langue seconde.
- Cours intensifs: session d'été de 6 semaines à raison de 21 heures par semaine (du 2 juillet au 13 août).
- Date limite pour la demande d'inscription: le 21 juin 1991.
- Pour de plus amples renseignements, s'adresser à:

L'INSTITUT DES LANGUES SECONDES
au 600, rue King Edward
Ottawa, Ontario
K1N 6N5
(613) 564-4020

UNIVERSITÉ D'OTTAWA  **UNIVERSITY OF OTTAWA**

Arts Visuels

Le Département d'Arts visuels
offre trois programmes d'étude:

■ ARTS PLASTIQUES

■ PHOTOGRAPHIE

■ THÉORIE ET HISTOIRE DE L'ART

Le Personnel enseignant
comprend des artistes professionnels
et des historiens d'art:

Graham Melson
Gunter Nolte
Suzanne Pasquin
Francine Périnet
Roland Poulin
Leslie Reid
Elizabeth Ritchie
Michael Schreier
Vincent Tangredi
Nell Tenhaaf
David Tomas

Edmund Alley
Olivier Asselin
Tony Brown
Lynne Cohen
Thierry de Duve
Evergon
Philip Fry
Charles Gagnon
Lorraine Gilbert
Peter Gnass
Claude Lacroix

ainsi que plusieurs professeurs
à temps partiel.

**Date limite pour admission
année universitaire 1991-1992:
15 avril 1991**

Pour de plus amples renseignements:

Carole Girouard
Adjointe à l'administration
100, avenue Laurier, est
Ottawa, Ontario
K1N 6N5

Téléphone: 613-564-6588

McGill
Faculté d'administration

Les chefs de file choisissent le MBA de McGill

Ceux qui sont doués et possèdent de bons antécédents reconnaissent aisément le besoin de perfectionner leurs connaissances et accroître la maîtrise des outils de gestion. Et c'est précisément ce qu'offre le MBA de McGill.

- un programme intensif qui inculque des connaissances spécialisées et des techniques essentielles
- un programme international unique en son genre équilibré entre l'apprentissage pratique (études de cas et projets) et la théorie
- un vaste éventail de cours en deuxième année permettant une concentration dans un domaine où l'on désire se spécialiser et acquérir de l'expertise

McGill offre un programme de MBA à temps plein aussi bien qu'à temps partiel. L'enseignement se donne en anglais mais il est également possible de rédiger ses travaux et examens en français.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur le programme de MBA téléphonez au 398-4066, par lettre ou en personne 1001, rue Sherbrooke ouest, Montréal, QC H3A 1G5.

CLAUDE SAUVAGE

LE FRANÇAIS au fil du temps et des mots



Le livre de Claude Sauvage, **LE FRANÇAIS au fil du temps et des mots**, se propose de corriger quelque 2 000 fautes parmi les plus courantes de la langue française parlée et écrite au Québec. L'ouvrage se compose de deux parties. Dans la première, intitulée *Le français, de la Gaule au Québec*, l'auteur nous présente un tableau historique-culturel de l'évolution de la langue française et un aperçu des grandes questions liées à la langue. En soi, le sujet est ambitieux et la fresque aurait pu être démesurée ou incomplète. Mais le propre d'un pédagogue est d'opérer des choix et de proposer l'essentiel. Ce tableau reflète un esprit historique large et généreux et l'auteur atteint son objectif d'inspirer au lecteur la fierté légitime de parler et de défendre la langue française.

La seconde partie, intitulée *Les mots pour bien le dire*, est constituée d'un glossaire de quelque 2 000 expressions fautes, corrigées et analysées au besoin. Un ministre, un animateur de Radio-Canada, un entraîneur d'équipe sportive y apprendront qu'on ne dit pas: « Je débute une série... », « Je suis accumulé au pied du mur », ou bien « J'ai compris, à date, ce que le Québec a besoin »... Partant de leur faute, l'auteur leur fait toucher du doigt la réalité de leur incorrection langagière et, de là, il remonte à la forme appropriée, en leur faisant comprendre que la grammaire, c'est une partie de leur vie et de leur pouvoir de communication.

Cet ouvrage de Claude Sauvage tranche sur la plupart des autres ouvrages par sa qualité pédagogique, l'attrait de sa présentation et l'intérêt qu'il suscite (Michel Plourde).

Publié aux Éditions Études Vivantes
préface par Michel Plourde
et illustré par Gireld.

DISPONIBLE DANS TOUTES BONNES
LIBRAIRIES OU CHEZ L'ÉDITEUR.



Éditions Études Vivantes 8023, rue Jarry Est
Montréal (Québec) Canada H1J 1H6 ■ (514) 355-7440

Quand l'université coopère avec les entreprises

Françoise Lafleur

ADMINISTRATION, ingénierie et informatique, tels sont les principaux champs d'études universitaires de premier cycle qui, de septembre 1989 à août 1990, ont permis à plusieurs étudiants de l'Université de Sherbrooke de profiter de stages de formation professionnelle en milieu de travail dans le cadre de programmes coopératifs avec les entreprises.

Pour une durée d'un an, l'ingénierie vient en tête de liste avec 970 stages réalisés : 345 en génie mécanique, 319 en génie électrique, 166 en génie civil et 140 en génie chimique. L'informatique de gestion se situe au deuxième rang avec 836 stages complétés. En tout : 3131 stages (85 % en sciences administratives et en sciences appliquées — 15 % en sciences humaines et sociales) totalisant une masse salariale de plus de 20 millions \$ versés par les entreprises en 1990.

Reconnue pour l'efficacité de ses programmes coopératifs d'études mis sur pied il y a un peu plus de 20 ans, l'Université de Sherbrooke attire ainsi une clientèle dont 70 % provient de l'extérieur de son bassin géographique. Selon Gilles Joncas, directeur du service de la coordina-

tion des stages de formation de l'université sherbrookoise, « l'avantage premier de tels régimes coopératifs obligatoires demeure pour l'étudiant le soutien de l'université dans les démarches auprès d'un employeur éventuel, ce qui permet à l'universitaire de se trouver plus facilement un travail d'été dans un domaine qu'il a choisi tout en vérifiant par la pratique, dès le début de ses études, s'il a fait un bon choix de carrière, si la réalité quotidienne de la profession qu'il souhaite pratiquer correspond bien à l'image qu'il en avait. C'est une opportunité exceptionnelle qui, une fois ses études terminées, continuera d'avantager l'étudiant vis-à-vis d'un employeur à la recherche de diplômés plus qualifiés ».

L'aspect financier est aussi un atout puissant pour l'étudiant puisque celui-ci peut recevoir près de 6000 \$ comme rémunération d'un premier stage de quatre mois dans une entreprise. Bien sûr, les entreprises trouvent également leur compte dans ces régimes d'alternance études-travail. Sans placer au rang de main-d'œuvre à bon marché ce personnel étudiant, celui-ci permet aux compagnies soit de pourvoir facilement à un besoin de surplus de personnel requis par un surcroît de travail ou un contrat occasionnel supplémentaire soit de libérer du personnel en place

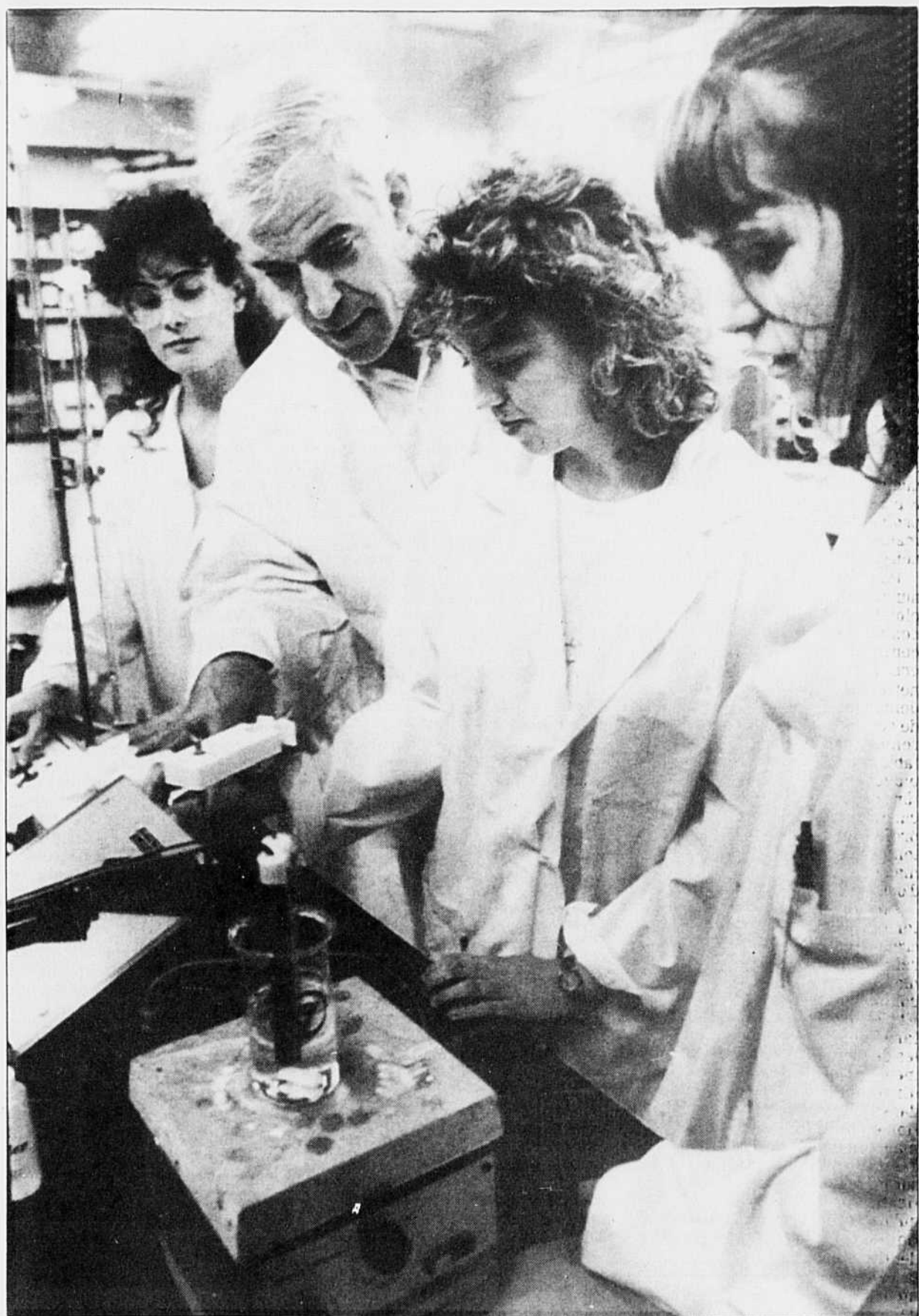
pour des tâches nécessitant plus d'expérience.

Parmi les motifs qui incitent les entreprises à collaborer avec l'université aux actions de formation sur le tas, mentionnons en premier lieu qu'elles ont ainsi accès à un bassin de diplômés qui, à la fin de leurs études, frappent aux portes du marché avec un bagage pratique et non plus seulement théorique. « C'est en quelque sorte une politique de recrutement par anticipation », explique Gilles Joncas.

L'originalité du programme d'études réside ici dans son processus d'intégration au processus de production et à l'organisation du travail. L'université joue ainsi un rôle actif dans le développement de forces économiques de la société. Au-delà du mobile économique, « plusieurs employeurs investissent temps et argent dans ces programmes pour témoigner de leur engagement social », ajoute Gilles Joncas. La formation professionnelle n'est-elle pas l'armature principale d'une politique d'emploi bien menée ?

Bien que toutes les universités canadiennes puissent jouir de la mise sur pied de tels régimes d'études en partie subventionnés par le gouvernement fédéral via le programme d'intégration au travail du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, peu d'établissements d'enseignement supérieur en ont fait un champ d'activité prioritaire. On compte seulement deux châteaux forts au Canada : l'Université de Waterloo en Ontario et l'Université de Sherbrooke au Québec. Celle-ci a d'ailleurs initié d'elle-même le développement à grande échelle de ce type de programmes bien avant la naissance des subventions gouvernementales à cet effet.

Au-delà de sa mission d'enseignement et de recherche, l'université répond ainsi à une double fonction économique : celle de fournir aux milieux industriels et d'affaires la main-d'œuvre qualifiée nécessaire et celle de sécuriser l'étudiant en le préparant à une carrière réussie sur le plan financier. À l'Université de Sherbrooke où 500 entreprises participent aux programmes coopératifs, près de 85 % des diplômés sont embauchés à la fin de leur études par l'une ou l'autre de ces entreprises. L'université sherbrookoise doit-elle servir de modèle dans son style d'ap-



En pleine action au laboratoire de génie sanitaire de Sherbrooke.

PHOTO ARCHIVES

UQAR
CRÉATRICE
D'AVENIR

Par sa volonté de répondre aux besoins de connaissances et d'expertise, l'Université du Québec à Rimouski contribue à l'avenir de ses étudiantes et étudiants. Les diplômées et diplômés de l'UQAR, par leur compétence et leur dynamisme, participent à l'amélioration de la qualité de vie et à la croissance de la richesse collective de la société québécoise.

Vous êtes décidés à entreprendre des études universitaires à l'automne 1991.

L'Université du Québec à Rimouski vous offre:

- environ 50 programmes d'études de premier cycle;
- une bibliothèque et des laboratoires de micro-informatique et de sciences accessibles;
- des services individualisés d'aide financière, de logement, d'orientation et de placement;
- des activités sportives et socio-culturelles variées;
- un accueil et un encadrement pédagogique personnalisés;
- un programme de « Bourses d'excellence » est offert aux étudiantes et aux étudiants inscrits à temps complet dans un programme de baccalauréat.

Pour obtenir le Guide des études de premier cycle et un formulaire de demande d'admission, n'hésitez pas à communiquer avec le:

Service des communications
Université du Québec à Rimouski
300, allée des Ursulines
Rimouski (Québec)
G5L 3A1

Téléphone: (418) 724-1427

Université du Québec à Rimouski



L'ASSOCIATION POUR
L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE
DU QUÉBEC

6865, Ch.-Colomb
Montréal, Québec
H2S 2H3
tél.: (514) 276-8883

OFFRE DES ATELIERS DE FORMATION

Le 6 février 91:
de 18h30 à 22h00

L'OÛIL DU PRÉJUGÉ (ethnocentrisme, stéréotype et exemples de discrimination raciale).

Le 20 février 91:
de 18h30 à 22h00

LE PROCÈS MIGRATOIRE (intégration, adaptation, acculturation).

Coût: 15 \$ par atelier (12 \$ pour les membres)

Ces deux ateliers seront donnés par Mme Ginette BROCHU

et

12 heures de formation en communication interculturelle réparties en 4 mercredis soirs, soit les 6-13-20 et 27 mars 1991, de 19h00 à 22h00.

Coût: 50 \$ pour la session (4 mercredis soirs) (40 \$ pour les membres)

Cette session sera donnée par Mme Renée BOURQUE

Fiche d'inscription à retourner à:

A.P.E.I.Q., 6865, Christophe-Colomb, Montréal H2S 2H3

Je désire m'inscrire à:

l'atelier du 6 février 91

l'atelier du 20 février 91

la session des 6-13-20-27 mars 91

Je joins un chèque au montant de..... \$

Nom et adresse:.....

Non membre

15 \$

15 \$

50 \$

Membre

12 \$

12 \$

40 \$

tél:.....

le collège français

• Primaire (Maternelle) • Secondaire • Collégial

INSCRIPTIONS EN SECONDAIRE I ou (1ère SECONDAIRE)

Solliciter une ENTREVUE INDIVIDUELLE et se présenter, avec l'étudiant muni des derniers bulletins scolaires au 185, av. Fairmount Ouest, Montréal (ou 1340, rue Norbert, Longueuil) du lundi au vendredi de 9h à 18h et le samedi de 10h à 12h (Test si nécessaire). Décision et inscription immédiates.

OU
S'inscrire pour
l'examen
d'entrée
du 2 février
1991

AUTRES INSCRIPTIONS

PRIMAIRE et MATERNELLE

• Annexe Centre
5155, de Gaspé,
Montréal

• Annexe Nord
12349, de Serres,
Cartierville

• Annexe Sud
1391, Beauregard,
Longueuil, Tél: 670-7391
(EXTERNAT-PENSIONNAT)

SECONDAIRE I, II, III, IV, V

• Montréal

185, av. Fairmount O.

(Place limitées)

• Longueuil

1340, rue Norbert

Tél: 679-0770

COLLÉGIAL I et II:

DEC en 2 ans

Inscriptions: session

automne/hiver 1991

SCIENCES:

Sciences de la santé

Sciences pures

et appliquées

SCIENCES HUMAINES

avec ou sans

mathématiques

Sciences de

l'administration

LETTRES

Prêts et bourses

du Ministère

TRANSPORT

SCOLAIRE

(Assuré par le Collège)

Montréal, Laval, les Basses

Laurentides et Rive-Sud

PENSIONNAT:

Primaire (à Longueuil): 250 places

Secondaire (à Montréal): 100 places

RENSEIGNEMENTS:

prospectus, inscriptions

495-2581

Utiliser le samedi le stationnement du Collège



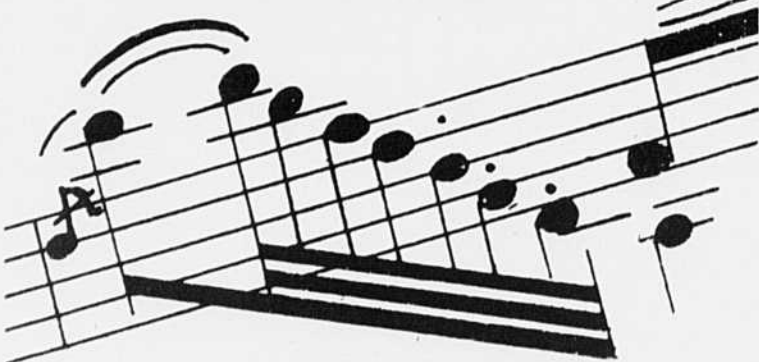
SECONDAIRE - MONTRÉAL
185, av. Fairmount Ouest, Montréal
Métro Laurier, autobus 51
ou métro Place-des-Arts, autobus 80

A TITRE D'INFORMATION, programme et examens du Ministère.
• Le Collège Français reçoit des élèves de toutes nationalités mais avec une majorité de Québécois.
• Le Collège Français — 3 campus — offre tous les niveaux: Primaire (avec pensionnat), Secondaire (avec pensionnat), Collégial (résidence pour joueurs).
• Le Collège Français encourage les sports à tous les niveaux et a mis en place, le programme Sports-Etudes.
• Le Collège Français vous invite à suivre, dans les médias d'information, ses équipes de sports: HOCKEY JUNIOR MAJEUR, TIER 2 (Collège Français de Longueuil), Collégial Majeur, Football (Collégial AA) TENNIS (Collégial), SOCCER.
Le Collège Français — portes ouvertes tous les jours — vous réservera, lors de votre visite, le meilleur accueil!



SECONDAIRE - LONGUEUIL
1340, rue Norbert, Longueuil
Autobus 16 de la STRMS, arrêt en face du Collège

ÉCOLE DE MUSIQUE VINCENT D'INDY



Un collège à la mesure
de tes attentes!

- 58 ans d'excellence musicale
- Cours collégial (D.E.C.)
- Nouveauté: l'informatique au service de la musique
- Aide financière disponible

Portes ouvertes, le dimanche
10 février, de 14 h à 18 h
Tirage de deux (2) bourses
de 675\$ chacune
parmi les nouvelles inscriptions.

Renseignements:
secrétariat,

(514) 735-5261, poste 21

628, chemin de la Côte Ste-Catherine
Outremont, Québec
H2V 2C5



UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
FACULTÉ DE THÉOLOGIE

La Faculté de théologie offre les principaux programmes suivants:

PREMIER CYCLE :

- Bacc. — spécialisé en théologie
- Majeur — en théologie
— en études bibliques
— en études pastorales

- Certificats — en études théologiques
— en études bibliques
— en études pastorales
— en études catéchétiques
— en sciences de la religion
— en sciences religieuses

DEUXIÈME CYCLE :

- M.A. — en théologie
— en théologie — études bibliques
— en théologie — études pastorales

TROISIÈME CYCLE :

- Ph.D. — en théologie
— en théologie — études bibliques
— en théologie — études pastorales
— en théologie — sciences de la religion

Pour INFORMATION :

Faculté de théologie, Université de Montréal
C.P. 6128, succ. "A", Montréal H3C 3J7
Tél.: (514) 343-7080

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

Adapter la main d'oeuvre en impliquant le monde du travail

Louise Jacques

DEPUIS quelques années, bon an mal an, le chômage s'entête à ravager la vie d'un bon dixième des travailleurs et travailleuses du Québec. Il n'épargne aucun secteur d'activités, aucune catégorie d'âges, même s'il s'acharne particulièrement sur les jeunes au mince bagage scolaire. Or, environ 35 % des élèves quittent l'école sans avoir complété leurs études secondaires. Pour sa part, le groupe des 45 ans et plus devient une proie des plus vulnérables quand une entreprise procède à la rationalisation de ses ressources humaines ou lors d'une fusion ou d'une acquisition qui impliquent un nombre important de mises à pied. Des périodes de chômage prolongées (en moyenne, 22,3 % semaines en 1989 contre 16,4 % en 1976) noircissent davantage le tableau.

Pourtant, il n'y a pas encore de pénuries réelles sur le marché de l'emploi. Il suffit de consulter les annonces classées et les babillards des centres d'emploi pour s'en convaincre. En revanche, on observe une nette discordance entre l'offre et la demande. Estimant que l'harmonie de ces deux mondes passe nécessairement par une concertation véritable entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats, le ministère de la Main-d'Oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle instaure, l'automne dernier, une Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre (CPAMO).

« Adaptation au sens large du terme, précise Yvon Boudreau, secrétaire de la CPAMO. C'est-à-dire le rehaussement des compétences mais aussi s'adapter afin de pouvoir conquérir les nouveaux marchés. » Et c'est pour assurer la complémentarité de ses interventions avec celles de l'entreprise que le gouvernement du Québec a décidé d'impliquer directement le monde du travail dans l'élaboration de ses plans d'action en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre.

Au programme, des discussions sur les normes du travail et la qualification professionnelle, et d'autres qui porteront tant sur la problématique des licenciements que sur l'identification des moyens favorisant la réinsertion en emploi des chômeurs — y compris les prestataires de la sécurité du revenu aptes au travail. À ce chapitre, le gouvernement souhaite d'ailleurs convaincre les patrons d'accroître leur participation financière dans la formation professionnelle de l'ensemble de la population active. En revanche, on débattrà les crédits d'impôt et les subventions salariales. En outre, la CPAMO devient un lieu privilégié pour alimenter la réflexion sur le partage des compétences fédérales et provinciales en matière de main-d'oeuvre.

Le 1er octobre dernier, sous la présidence du ministre André Boudreau, les sept membres de la CPAMO tenaient leur première rencontre officielle. Autour de la table, le Conseil

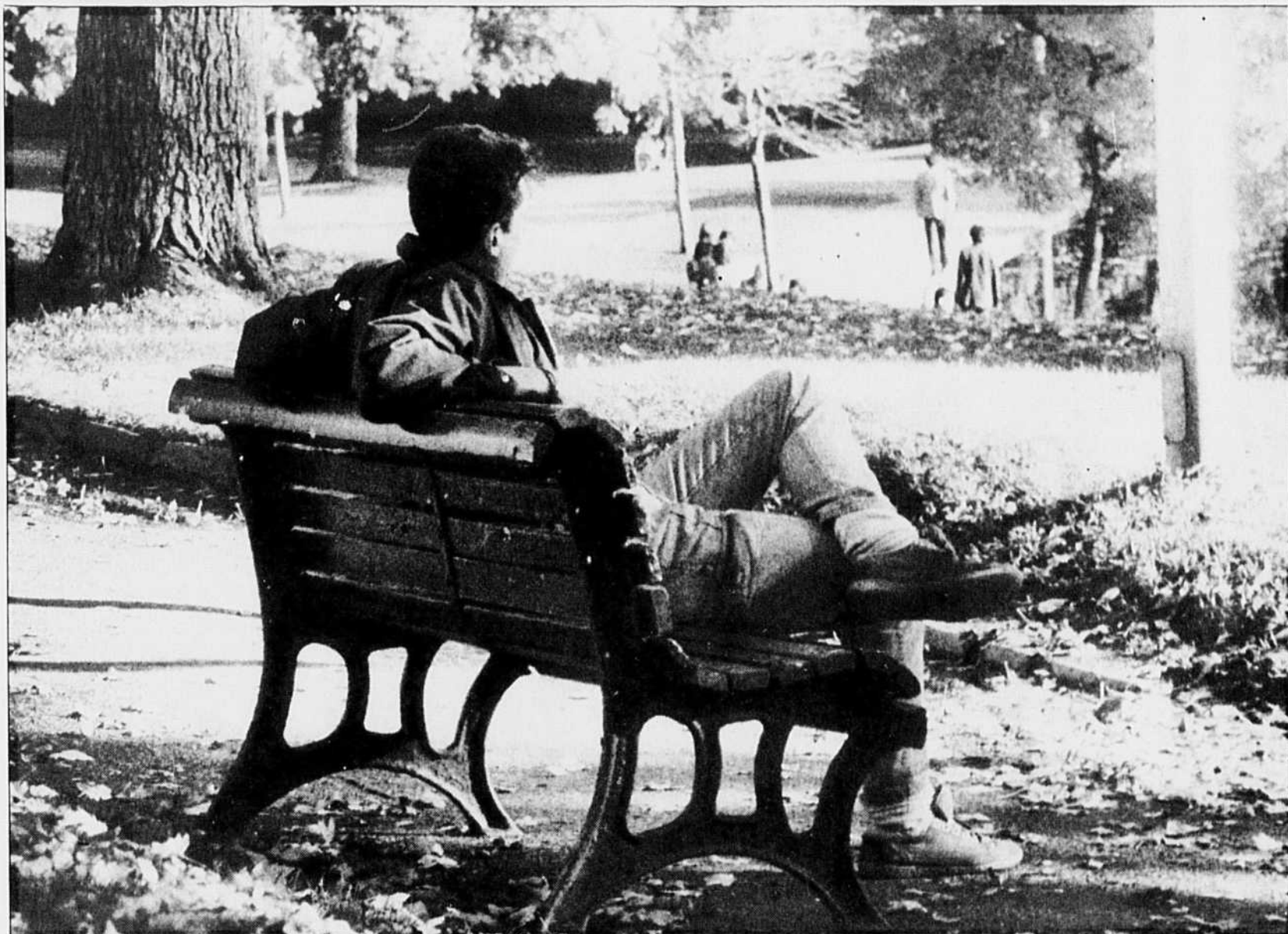


PHOTO JACQUES GRENIER

Pourtant, il n'y a pas encore de pénuries réelles sur le marché de l'emploi. Il suffit de consulter les annonces classées et les babillards des centres d'emploi pour s'en convaincre.

du patronat du Québec, la Chambre de commerce du Québec et l'Association des manufacturiers canadiens, section Québec, représentaient la partie patronale; la Confédération des caisses populaires et d'économie donnait sa voix au secteur coopératif; la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Confédération des syndicats nationaux et la Centrale des syndicats démocratiques occupaient les autres sièges.

Comme il est difficile d'imaginer que l'adaptation de la main-d'oeuvre puisse se faire sans le concours du secteur de l'éducation, on s'étonne de l'absence de la Centrale de l'enseignement du Québec. « On a privilégié un forum restreint pour permettre à la concertation de fonctionner et parce qu'on voulait d'abord s'attaquer aux problèmes fondamentaux rencontrés sur le monde du travail, tel le fait que les entreprises investissent peu dans la formation, explique Yvon Boudreau. Par contre, il est évident qu'au moment d'aborder le volet formation, la CEQ sera associée à la démarche tout comme les

commissions scolaires, le ministère de l'Éducation et celui de l'Enseignement supérieur. » Précisons, qu'outre la CEQ, les femmes, les jeunes et les agriculteurs espéraient avoir droit de parole en raison de leurs problématiques spécifiques.

En principe, les membres de la Conférence permanente devraient se rencontrer sur une base trimes-trielle. Idéalement, ils préféreraient se voir aux deux mois. Dans les faits, seulement deux rencontres ont eu lieu depuis la création de la CPAMO.

La première, celle d'octobre, où l'on a précisé le mandat, les objectifs et les modes de fonctionnement; la seconde, en novembre, consacrée presque exclusivement au rapatriement des pouvoirs et où il s'est d'ailleurs dégagé un consensus quant à la nécessité et à l'urgence de confier tous les programmes et les budgets relatifs à l'adaptation de la main-d'oeuvre à une seule administration, celle du gouvernement québécois. En décembre 1990, cette position était portée à l'attention du Conseil des minis-

tres.

Donc, quatre mois d'existence et un bilan plutôt maigre, mais qui s'explique par le fait que certains membres de la Conférence permanente participent également à la Commission sur l'avenir constitutionnel du Québec (Bélanger-Campeau). Au retour du printemps, la CPAMO devrait avoir pris son vrai rythme de croisière.

Très bientôt, toutefois, ils devront bien trouver un trou dans leur agenda, puisque le ministre Boudreau entend les consulter sur sa *Politique du marché du travail pour les années 90* qu'il a promis de déposer au cours des prochaines semaines. Cette politique précisera notamment ce qu'on fait après avoir rapatrié les pouvoirs du fédéral, les structures d'accueil, les programmes à mettre en place, etc. affirme M. Boudreau. Par la suite, il faudra voir à simplifier et à regrouper les programmes de main-d'oeuvre en s'attaquant d'abord à ceux du fédéral.

Autre sujet sur lequel se pencheront les Sages de la Conférence: l'apprentissage, cette forme de compagnonnage dont l'école et l'industrie se font complices. D'inspiration allemande et fort populaire en Ontario, au Québec ce mode d'apprentissage est à toutes fins pratiques confiné au secteur de la construction. Le débat risque de faire grincer bien des dents. Il faut que les entreprises acceptent de jouer un rôle dans la formation des apprentis et que les syndicats reconnaissent que les apprentis ne sont pas du *cheap labor*. Du départ, bien sûr, il faudra aussi créer des changements de mentalité, un climat d'ouverture.

HÂTEZ-VOUS!...
encore quelques places disponibles

École
Ste Rita de Cascia

5925 Décarie, Montréal H3W 3C9

- Maternelle 5 ans
- Primaire 1re à 6e année
- Permis du M.E.Q. no 749-907
- Mixte • Internat • Externat
- Enseignement personnalisé et individualisé de 20 élèves maximum
- Cours de rattrapage
- Informatique
- Anglais • Diction
- Judo • Gymnastique artistique
- Auto défense
- Escrime — Plein air
- Musique • Danse • Théâtre
- Dessin

Tél.: 342-6076

UNIVERSITÉ LAVAL

Faculté des sciences sociales

MAÎTRISE EN RELATIONS INTERNATIONALES DEVENEZ UN SPÉCIALISTE EN RELATIONS INTERNATIONALES

Les Facultés des sciences sociales et de droit offrent depuis trois ans un programme de maîtrise à caractère professionnel et de nature multidisciplinaire en relations internationales.

En maîtrisant les notions propres au droit, à l'économie et à la science politique et en effectuant un stage en milieu professionnel, ce programme donne une formation à la fois académique et pratique qui répondra aux besoins des organismes privés, publics et parapublics opérant sur la scène internationale.

Durée de la maîtrise
Quatre trimestres à temps complet (période de stage incluse).

Nombre de crédits
Le programme est de 45 crédits et se répartit comme suit: 33 crédits pour les cours, 6 crédits pour le stage, 6 crédits pour l'essai.

Condition d'admission
— Être titulaire d'un diplôme de premier cycle universitaire (baccalauréat);
— posséder un excellent dossier universitaire;
— avoir une bonne connaissance du français et de l'anglais;
— réussir certains cours prérequis spécifiques dans les trois disciplines d'études.

Date limite pour soumettre une demande d'admission pour l'automne 1991: le 1er mars 1991.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS:
Secrétariat du Programme de maîtrise en relations internationales
Faculté des sciences sociales
Université Laval
Québec, Québec G1K 7P4
Tél.: (418) 656-3606

POUR OBTENIR UN FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADMISSION:
Bureau du registraire
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
Université Laval
Québec, Québec G1K 7P4

L'éducation des adultes

Nouveau

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

Informations: Martine Blache au 332-3000 poste 352

Collège de Bois-de-Boulogne

10555, avenue de Bois-de-Boulogne
Montréal, Québec
H4N 1L4

MEMBRE DU RÉSEAU INTERNATIONAL DES ÉTABLISSEMENTS FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER



Depuis 1938

Établissement privé Québécois, à pédagogie Française

STANISLAS
élémentaire - secondaire - collégial

De la maternelle au baccalauréat français
Préparation aux Universités Québécoises
Nord-Américaines et Européennes

Région de Montréal: 780 Blvd Dollard Outremont, Qué H2V 3G5
Région de Québec: 2415 rue Marie-Victorin Sillery, Qué G1T 1K2

Secrétariat de l'élémentaire: 273-9521-1232 Secrétariat de l'élémentaire: (418) 527-9998
Secrétariat du secondaire et du collégial: 273-9521 - 1237 ou 1231

**UNE OUVERTURE SUR PLUS DE 450 ÉTABLISSEMENTS
SIMILAIRES À TRAVERS LE MONDE**

TÉLÉ-UNIVERSITÉ

SERVICE D'ÉVALUATION LINGUISTIQUE (SEL)

- Conception de tests écrits et oraux (français, anglais, langues étrangères).
- Consultation: études de besoins, élaboration de stratégies de perfectionnement, etc.
- Passation de tests SEL sur place et à distance; correction rapide (résultats dans les 24 heures).
- Formation à l'administration et à la correction de tests.
- Cours de français écrit (français correctif, rédaction, langue maternelle, langue seconde).
- Vente de licences d'utilisation de tests SEL en français écrit.

Un service sur mesure d'évaluation et de formation linguistiques destiné aux organismes (publics, parapublics, privés, etc.), aux entreprises ainsi qu'au grand public.

Le SEL de la Télé-université

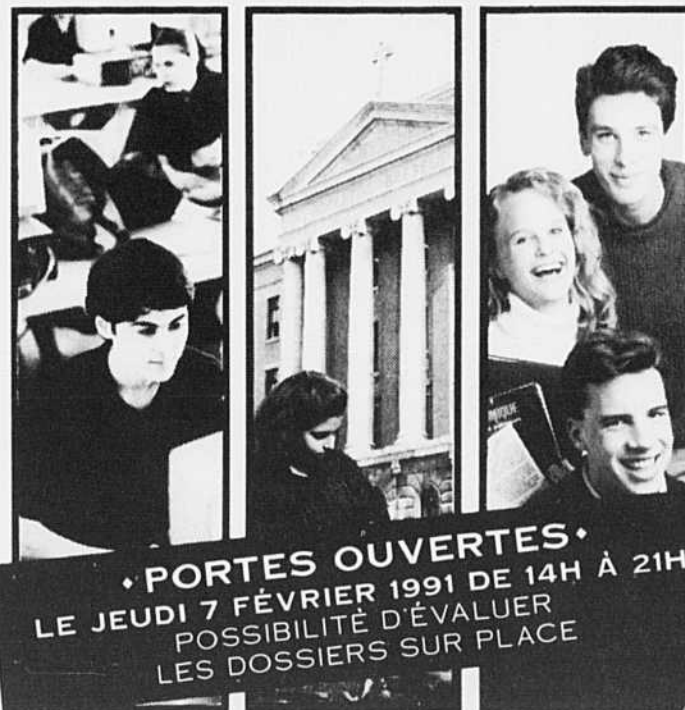
Des spécialistes de l'évaluation de la performance linguistique à l'oral et à l'écrit: tests diagnostiques, tests de rendement, tests autocorrectifs, tests sous surveillance, etc.

Renseignements:
Service d'évaluation linguistique, Télé-université
1001, rue Sherbrooke Est, 4^e étage, Case postale 5250, Succursale C, Montréal (Québec) H2X 3M4
Téléphone: (514) 522-3540, postes 252 et 224
Télécopieur: (514) 522-3608

Université du Québec
Télé-université

BRÉBEUF

• UNE TRADITION D'EXCELLENCE •



• PORTES OUVERTES •
LE JEUDI 7 FÉVRIER 1991 DE 14H À 21H
POSSIBILITÉ D'ÉVALUER
LES DOSSIERS SUR PLACE

COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF
COURS COLLÉGIAL • 5E SECONDAIRE

ENTRÉE ET STATIONNEMENT:
5625, AVENUE DECELLES, MONTRÉAL

342-1320

VOUS AIMEZ LE THÉÂTRE...
LA RADIO VOUS INTÉRESSE...

LE JOURNALISME VOUS TENTE?
BREF, TOUT CE QUI TOUCHE À LA COMMUNICATION ORALE ET ÉCRITE

VENEZ CHEZ NOUS,
ET APRÈS 2 ANS, LE JOUR,
OU 3 ANS, LE SOIR, MUNIS D'UN D.E.C.
VOUS FEREZ UN MEILLEUR CHOIX.

UN «COLLÈGE» PAS COMME LES AUTRES

**CONSERVATOIRE
LACASSE**

3505, rue Durocher, Montréal H2X 2E7 Tél.: 288-4140
Jacques Laurin, directeur général
COLLÈGE RECONNU D'INTÉRÊT PUBLIC PERMIS NO. 749569

ÉDUCATION

Dossier spécial

Formation professionnelle

◆ Entrevue

tout ce qui existe actuellement au Canada. L'École de formation professionnelle pour les métiers du secteur de l'aérospatiale est le fruit d'une collaboration exceptionnelle entre le ministère de l'Éducation, la Commission des écoles catholiques de Montréal (CÉCM), du Centre d'adaptation de la main-d'oeuvre aérospatiale du Québec (CAMAQ) et 14 entreprises. Le ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie ainsi que le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle appuient sa création.

Cette école sera gérée selon un concept entièrement nouveau. L'industrie aérospatiale participera à sa gestion en siégeant aux comités de gestion administrative et pédagogique. Elle participera aussi au choix de la personne qui assumera la direction. De plus, elle collaborera directement à la formation par la fourniture de matériel et de ressources et en accueillant des élèves pour des stages de formation et des professeurs pour des stages de perfectionnement.

« L'École de formation professionnelle pour les métiers du secteur de l'aérospatiale reflète les tendances que je privilégie et la philosophie que je veux voir se développer au MEQ, indique Michel Pagé. Nous devons nous inscrire de façon proactive plutôt que réactive; nous devons anticiper les besoins et non seulement les combler. C'est le message que je veux faire passer dans tout mon ministère. » L'expérience du domaine de l'aérospatiale ne restera donc pas longtemps unique, confie le ministre Pagé. Une intervention du même type est en préparation dans le domaine de la pétrochimie. Son annonce serait imminente.

Dans un cahier spécial antérieur du DEVOIR sur la formation professionnelle, le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle déclarait que le ministère de l'Éducation pourrait jouer un rôle grandissant auprès des entreprises à la con-

dition « d'offrir une formation de qualité, adaptée, la meilleure qui soit sur le marché ». Michel Pagé croit-il son ministère en mesure de relever ce défi ?

« Compte tenu de la réforme entreprise et de notre volonté très claire de nous adapter aux besoins du monde du travail, je suis convaincu que nous sommes capables de concurrencer vigoureusement et de façon pertinente quiconque. La concurrence du privé ne me fait pas peur. Je trouve même qu'elle crée une dynamique très saine. »

Le ministère de l'Éducation a-t-il la « légèreté » nécessaire pour traduire ce bel objectif dans la réalité. « Notre structure est beaucoup moins lourde. Nous avons accéléré notre temps de réponse. Et ce n'est pas fini ! Les commissions scolaires ont davantage de marge de manoeuvre. Je crois que nous sommes capables de livrer la marchandise... ». En somme, si on en croit le ministre, le MEQ serait devenu, à la faveur de la réforme, moins bureaucratique, moins normalisant, moins centralisateur.

Qu'en est-il maintenant du contentieux entre le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ? Il semble qu'on ait fumé le calumet de paix, du moins à l'échelon ministériel et au niveau des principes.

« Nous venons de confirmer par écrit au MMSRFP que nous souscrivons au principe des stages de formation entreprise. On ne pourra plus nous reprocher de ne pas aller dans les entreprises. Nous avons également accepté le principe que, dans certains cas, nous devons nous montrer plus souple dans nos exigences pour maintenir l'employabilité d'une personne. Plusieurs avenues sont explorées, la mise en place de mécanismes de reconnaissance des équivalences ou des acquis, un contrôle des connaissances plus sommaire. Une entente pourrait intervenir assez rapidement sur la question litigieuse des préalables. » Le ministre de l'Éducation accède aussi à la Conférence permanente sur l'adaptation

de la main-d'oeuvre. « M. Bourbeau m'a invité. La présence de la Centrale des enseignants du Québec (CEQ) est un autre élément du dossier dont je vais discuter avec lui. »

Le ministère de l'Éducation profite largement des achats directs de formation du gouvernement fédéral. Le ministre Pagé est-il d'accord avec la demande de rapatriement de tout le dossier de la formation professionnelle qu'a faite le ministre Bourbeau. « M. Bourbeau a l'appui de ses collègues. Les mêmes sommes peuvent être allouées par le biais d'une structure d'autorisation du Québec. »

L'ère de collaboration qui semble s'ouvrir devrait permettre une utilisation optimale de budgets (6,4 milliards \$ pour le MEQ et quatre milliards \$ pour le MMSRFP) qui représentent le tiers des dépenses de l'État québécois. Elle devrait aussi aider le Québec à relever les défis de la mondialisation des échanges et de la concurrence. « Nos objectifs vont dans ce sens, affirme le ministre de l'Éducation. Nous voulons valoriser les métiers et la formation professionnelle. Nous voulons offrir des programmes à la fine pointe en termes de contenus et d'acquisitions de connaissances, des programmes qui correspondent toujours et continuellement aux besoins évolutifs de nos entreprises.

◆ 21e siècle

au lieu de progresser.

Les dénonciations se multiplient, se font de plus en plus pressantes. Des voix se lèvent pour réclamer le règlement de tous ces différends et une intervention planifiée. Leurs voix commencent à être entendues. Le ministre québécois de l'Éducation ne parle plus que de collaboration. Celui de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle annonce le dépôt, dans les prochaines semaines, d'un énoncé de politique. Il faut souhaiter que ce document proposera une approche vraiment globale et procèdera d'une vision large, à la fois économique et sociale.

Car, une politique de main-d'oeuvre ne doit pas seulement satisfaire les besoins immédiats du marché. Elle doit faire plus. S'il faut s'assurer que les gens sont qualifiés pour occuper un poste particulier, il faut aussi s'assurer qu'ils résisteront aux aléas de l'économie. Cela signifie leur donner la capacité, par une formation de base suffisante, d'aller chercher le perfectionnement que l'évolution technologique, l'élargissement ou la transformation des marchés pourraient rendre nécessaire.

Elle ne doit pas non plus satisfaire uniquement les besoins d'une partie de la main-d'oeuvre. Tous doivent pouvoir y avoir accès. Les personnes en emploi comme celles qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale; les travailleurs âgés comme les jeunes décrocheurs; les employés des grandes entreprises comme ceux des PME; le personnel à temps plein, le personnel permanent comme le personnel à temps partiel ou à contrat; la main-d'oeuvre spécialisée comme celle qui ne l'est pas encore; les résidents des grandes villes comme ceux des régions périphériques ou éloignées. En somme, chacun a droit à une formation de qualité et reconnue.

Une accessibilité aussi générale est assortie de nombreuses conditions : la mise en place de structures extrêmement souples et très diversifiées; l'ouverture de nouvelles voies d'accès grâce à l'assouplissement des préalables académiques et à la reconnaissance des acquis expérimentiels; un soutien financier adapté à la situation particulière des différents groupes sociaux; un encadrement continu et plus cohérent.

Le Québec aura-t-il les moyens d'une telle politique ? Oui, si nous utilisons efficacement les sommes énormes déjà disponibles, répond Lise Poulin-Simon. La réponse qu'apportera le gouvernement fédéral à la demande du Québec de rapatrier le dossier de la formation professionnelle sera déterminante de même que la réaction subséquente du Québec. Cette demande, formulée par le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Forma-

tion professionnelle du Québec, est, rappelons-le, largement appuyée par les milieux patronaux et syndicaux. Encore faut-il que le gouvernement fasse le ménage dans sa propre maison et mette fin aux tiraillements auxquels se livrent plusieurs ministères.

Le temps est venu pour le réseau public d'enseignement de tendre la main à l'entreprise et d'adopter un langage et des modes de fonctionnement qui rendent possible et fécond le dialogue entre les mondes de l'éducation et du travail. Des expériences, comme celles de la Société industrielle de l'Estrie ou des Boulangeries Weston, laissent croire que ce dialogue est engagé.

Les expériences isolées ne suffisent pas. Le 21e siècle est proche. Le pont entre les mondes du travail et de l'éducation, doit être construit maintenant. Ce pont, pour reposer sur des bases solides, doit proposer un équilibre. Le milieu de l'éducation ne peut se subordonner entièrement au monde du travail, pas plus que ce dernier ne doit concevoir la formation comme une adaptation pure et simple du travailleur à ses exigences corporatives. Sommes-nous sur la bonne voie ? Nous avons posé la question au ministère de l'Éducation du Québec, Michel Pagé.

Une formation tournée vers le prochain siècle relève d'une nouvelle culture. Une culture qui découlera d'une volonté politique claire et irriguera tout l'appareil gouvernemental. Une culture qui rejoindra les chefs d'entreprises comme les chefs syndicaux. Une culture qui imprègnera tout le tissu social.

Nous sommes encore loin du compte. La querelle fédérale-provinciale qui s'amorce risque de trainer en longueur. Les entreprises québécoises consacrent toujours moins de un pour cent de leur masse salariale à la formation. La survalorisation des sciences et des mathématiques jettent un discrédit sur les techniques et les métiers ce qui a pour effet de dévaloriser la formation professionnelle. Pas étonnant que les jeunes boudent l'enseignement professionnel pendant que leurs parents

rêvent de n'avoir que des fils et des filles diplômés universitaires. Le 21e siècle ne se construira pas sur une utopie.

◆ Foisonnement

ploi ». Cette cohérence fait encore souvent défaut, comme le montre l'état des relations entre les commissions scolaires et les commissions de formation professionnelle, les difficultés d'harmonisation des programmes du secondaire et du collégial ou le manque de latitude donnée aux commissions scolaires pour adapter des cours en fonction des besoins des entreprises.

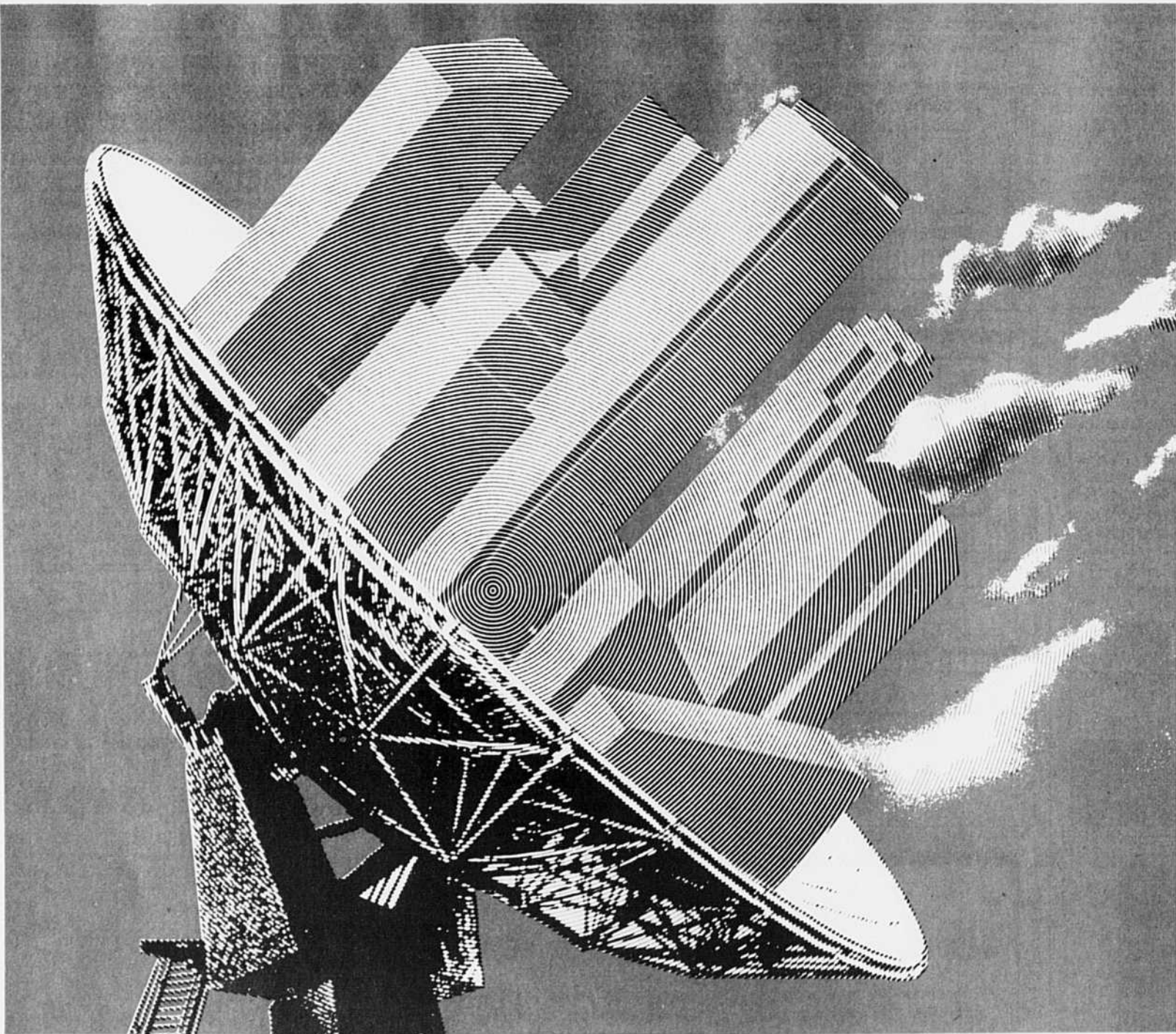
Même si les programmes offerts sont nombreux, les problèmes restent pour faire de la formation professionnelle un véritable « outil social et économique » sont loin d'être réglés : sous-scolarisation d'une partie de la population qui aurait pour tant le plus besoin de moyens d'adaptation aux changements; inadéquation des attentes de l'entreprise et du nombre de « spécialistes » formés; manque de mesures incitant réellement les entreprises à offrir davantage de programmes de formation à leurs employés; harmonisation confinée à l'assimilation de l'éducation des adultes dans l'enseignement régulier au secondaire; manque de participation des travailleurs à l'élaboration des programmes qui les concernent; échec fréquent des sessions de rattrapage scolaire imposées aux bénéficiaires de l'aide sociale; conséquences néfastes de la réduction des services universitaires aux collectivités sur les liens entre recherche et formation, par exemple dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail...

Ces quelques exemples indiquent qu'on n'a pas fini de s'interroger et pour améliorer un système de formation professionnelle qui doit offrir un maximum de programmes correspondant à la fois aux besoins économiques d'un pays, de ses entreprises et aux besoins individuels de sa population.

◆ Services

Le fossé entre l'enseignement et le monde du travail semble se rétrécir. Dans le foisonnement des cours disponibles, seule la facture de la formation professionnelle devient un casse-tête pour les entreprises. Si les programmes gouvernementaux ne manquent pas, les structures restent elles d'une étonnante complexité.

POUR VOIR LOIN



Le comptable agréé possède une vision étendue du monde des affaires, en plus d'une maîtrise des rouages financiers et fiscaux qui régissent la vie de toute entreprise.

Aussi, qu'il agisse à titre de conseiller ou de gestionnaire, le comptable agréé peut vous être d'un concours précieux pour la conduite et la planification à long terme de vos activités financières.

Le comptable agréé. De l'ordre dans les affaires pour que vous voyiez loin.



L'ORDRE DANS LES AFFAIRES.

Dossier spécial Éducation

Coordination : Michel Lefèvre
Maquette : Yves d'Avignon
Publicité : Christiane Legault
Administration : André Leclerc

Ce dossier spécial est édité par le journal LE DEVOIR sous la responsabilité de : Michel Lefèvre, Rédacteur en chef adjoint



ADMISSION 1991-1992

Établissement privé déclaré d'intérêt public par le ministère de l'Éducation, dirigé par les Sœurs de la Congrégation de Notre-Dame.

École LES MÊLÈZES

393, rue de Lanaudière, Joliette (Québec) J6E 3L9

- Cours d'études primaires pour filles et garçons (1er à la 6e année)
- Pensionnat de semaine pour fillettes seulement (2e à la 6e année)
- Département de musique privée: flûte traversière - guitare - piano - violon - violoncelle
- Halte garderie • Transport

PORTES OUVERTES

lundi, 28 janvier 1991

12:45 - 15:00

Tél.: (514) 753-4433

L'I.F.A.C.E.F. DÉROGATION SCOLAIRE

Votre enfant aura 5 ans (ou 6 ans) après le 1er octobre 1991?

Mais, selon vous il fait preuve de suffisamment d'autonomie pour entreprendre une maternelle... (ou première année).

L'I.F.A.C.E.F. offre encore cette année un service d'évaluation pour la dérogation scolaire, reconnu par le ministère de l'Éducation.

Des professionnels qualifiés sauront évaluer les ressources et capacités de votre enfant afin de le recommander auprès des autorités concernées.

Claude Gagnon 388-7216