

# La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever

Groupe de travail sur la relance de la formation professionnelle des jeunes au secondaire et de  
la formation technique

7 août 1995

---

## Table des matières

- [Mandat confié au groupe de travail](#)
- [Lettre de présentation](#)
- [Remerciements](#)
- [Avant-propos](#)
  
- [1. Le tableau de la formation professionnelle et technique](#)
  
- [2. Questions sur la formation professionnelle](#)
  - [2.1. Les constats et les perceptions des différents acteurs](#)
  - [2.2. Le marché du travail, en regardant vers l'an 2000](#)
  - [2.3. Un coup d'oeil à l'étranger](#)
  - [2.4. Des constats généraux sur le système de formation professionnelle](#)
  
- [3. Une nouvelle vision de la formation professionnelle](#)
  
- [4. Un plan d'action : enjeux et pistes de solution](#)
  - [4.1. Augmenter l'accessibilité à la formation professionnelle et technique](#)
  - [4.2. Diversifier les voies de formation professionnelle](#)
  - [4.3. Faciliter l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes](#)
  - [4.4. Développer de nouveaux modes de formation, dans toutes les filières](#)
  - [4.5. Renforcer les partenariats entre le monde de l'éducation et le monde du travail](#)
  - [4.6. Assurer la qualification et la mise à jour des connaissances du personnel de la formation](#)
  - [4.7. Effectuer un nouveau partage des responsabilités et élargir les objectifs des programmes](#)
  - [4.8. Réviser les règles de financement de la formation professionnelle](#)

- [Conclusion](#)
-

## **Mandat confié par le ministre de l'Éducation, M. Jean Garon, au Groupe de travail sur la relance de la formation professionnelle des jeunes au secondaire et sur la formation technique**

- Procéder à une analyse du cadre d'organisation de la formation professionnelle au secondaire, notamment :
  - en évaluant les critères d'accès à la formation professionnelle et le contenu de la formation générale exigée des jeunes engagés en formation professionnelle;
  - en identifiant les alternatives aux modes d'organisation et de financement actuels;
  - en examinant le recours à l'alternance travail-études et aux nouvelles technologies de l'information;
  - en proposant des mesures pour assurer plus facilement la continuité des études entre les programmes d'insertion de la main-d'oeuvre, de formation professionnelle et de formation technique.
- Évaluer et proposer des mesures qui susciteront une plus grande participation des entreprises à la formation professionnelle, notamment par la mise sur pied d'un comité paritaire enseignants-entreprises dans chaque école de formation professionnelle et la rédaction d'une charte de partenariat définissant les devoirs et obligations de chacune, et par l'implication des entreprises dans le perfectionnement des enseignants au moyen de stages pratiques
- Développer un plan de revalorisation de la formation professionnelle et technique.
- Identifier des moyens qui permettront aux jeunes et aux parents d'être mieux informés des besoins du marché du travail.

Le Groupe de travail devra considérer la formation professionnelle comme un élément important de développement régional et en tenir compte dans ses propositions. Son mandat s'articule également autour de grands thèmes qui alimenteront la réflexion des États généraux sur l'éducation :

- la valorisation du rôle des enseignants et enseignantes du secteur professionnel;
- le goût de la réussite et du travail bien fait;
- l'importance de la diplomation;
- l'ouverture de l'école face à son environnement;
- le rôle et la nécessité de la formation en entreprise, de l'alternance travail-études et des nouvelles technologies de l'information;
- la formation professionnelle comme un élément important de développement régional;

- l'harmonisation et la continuité entre les programmes d'insertion de la main-d'oeuvre, de formation professionnelle et de formation technique.

Québec, 5 juillet 1995

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*

[Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

## Lettre de présentation

*Monsieur Jean Garon*  
*Ministre de l'Éducation*

Monsieur le Ministre,

Les membres du Groupe de travail sur la relance de la formation professionnelle des jeunes au secondaire et sur la formation technique ont le plaisir de vous soumettre leur rapport, conformément au mandat que vous leur aviez confié le 23 janvier 1995.

Dans le rapport d'étape qui vous a été remis en mars dernier, le Groupe de travail signalait l'urgence d'agir pour répondre aux besoins des jeunes en continuité de formation au secondaire. Nous constatons que le défi de la formation professionnelle des jeunes est de taille : il faut quadrupler le nombre de diplômes de formation professionnelle décernés annuellement à des jeunes de moins de vingt ans et renouveler le dispositif de la formation professionnelle afin qu'elle réponde mieux aux besoins des jeunes et aux exigences du monde de demain.

La mise en oeuvre du Programme expérimental de diversification des voies offertes aux jeunes en formation professionnelle, que vous annonciez en avril dernier, est certes un pas dans cette direction. Maintenant, c'est la mobilisation de toutes les personnes qui interviennent en formation professionnelle qui nous permettra d'atteindre l'objectif au début de l'an 2000. Nos recommandations visent à assurer le succès de ce défi collectif.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

**Claude Pagé**  
président

**Nicole Lafleur**  
vice-présidente

**Micheline Larouche**  
vice-présidente

**André Beaudet**

**Jacky Bolduc**

**Gaétan Loof**

**Lili Paillé**

secrétaire

**Christian Payeur**

**Denis Pépin**

**Micheline Roy**

**Georges Robinson**

**Marc-André Sauvé**

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*

[< Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

## Remerciements

Nous désirons remercier tous ceux et toutes celles qui ont contribué à la réalisation du mandat du Groupe de travail et à la publication du présent rapport.

Nous tenons à souligner la généreuse collaboration des responsables et du personnel des directions régionales du ministère de l'Éducation qui ont organisé des rencontres, mis en place des comités de consultation et favorisé l'émergence de groupes de réflexion. Des groupes de parents ont ainsi été rencontrés dans un bon nombre de régions du Québec; des représentants et des représentantes de commissions scolaires et de cégeps, des enseignants et des enseignantes, ainsi que des personnes et des groupes intéressés à la formation professionnelle nous ont fait part de leurs préoccupations et nous les en remercions. Nous tenons, de plus, à souligner l'excellente contribution des personnes représentant des employeurs, des travailleurs, des jeunes ou d'autres organismes, qui nous ont fait parvenir un avis ou que nous avons rencontrées.

La précieuse collaboration de l'équipe de recherche mérite également toute notre reconnaissance. Nous remercions M. Réginald Grégoire de la firme Réginald Grégoire inc., Mme Marthe Henripin et M. Raymond Labrecque du ministère de l'Éducation, Mme Nicole Lemieux du ministère de la Sécurité du revenu, Mme Christine Lessard, consultante et M. Denis Matte du ministère de l'Emploi. Merci également à toutes les personnes du Ministère qui ont collaboré à nos travaux et, particulièrement, au personnel de la Direction de la recherche.

Enfin, le Groupe de travail a eu l'honneur de compter sur la collaboration de M. Bertrand Schwartz, spécialiste français de l'insertion professionnelle et auteur de nombreux ouvrages sur cette question. M. Schwartz nous a fait partager son immense expérience et son inépuisable passion. Nous lui exprimons notre sincère gratitude.

## Avant-propos

La formation professionnelle initiale connaît depuis de nombreuses années, un profond malaise : un grand nombre de jeunes quittent le système scolaire sans avoir la qualification professionnelle qui leur permettrait de faire face à leur insertion comme acteurs sur un marché du travail en pleine mutation. Un constat analogue, formulé il y a plus de trente ans, en 1962, avait donné naissance au Comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel, le comité Tremblay.

L'accessibilité de chaque élève à une qualification professionnelle minimale avant de quitter le système scolaire ; un enseignement professionnel selon quatre niveaux d'études : initiation au travail, métier, technique et universitaire ; une formation professionnelle accessible selon diverses voies : écoles professionnelles, écoles de métiers, centres d'apprentissage, instituts techniques et autres ; des voies en continuité permettant le passage, dans une même branche, entre la formation à l'exercice d'un métier, la formation technique et l'enseignement universitaire ; telles sont les grandes orientations que le rapport du comité Tremblay a voulu donner au système de formation professionnelle initiale.

Là où le comité Tremblay proposait un partage des responsabilités entre les commissions scolaires et les différents types d'établissements spécialisés incluant les centres d'apprentissage, la commission Parent proposait l'intégration des cours de la formation professionnelle du secondaire à <<l'école régionale polyvalente>> et des cours de formation technique à <<l'institut>> qui allait devenir le collège d'enseignement général et professionnel. Si cette concentration des ressources et des effectifs a été voulue pour favoriser l'organisation d'une formation professionnelle et technique plus humaniste et pour contourner le contrôle des effectifs par le marché du travail, il faut toutefois souligner que l'accord Canada-Québec, signé en 1961, et prévoyant que le gouvernement fédéral assumait 75 % des coûts de ce type d'enseignement, s'est révélé un incitatif puissant à une telle définition de la polyvalence.

On dénombrait 29 000 jeunes admis à l'enseignement spécialisé dans tous les établissements au moment des travaux du comité Tremblay (1962), pour un taux de diplomation à l'exercice d'un métier de 4,5 %. Au cours des années qui ont suivi, on a vu la mise en place de la réforme du système de formation professionnelle et technique dans les établissements nouvellement créés : dans les écoles polyvalentes pour le professionnel court et le professionnel long, et dans les collèges d'enseignement général et professionnel pour l'enseignement technique.

Pour assurer la continuité - cette possibilité de s'engager dans la voie professionnelle sans affaiblir ses chances de promotion -, le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail et de la Main-

d'oeuvre ont créé, dès le début des années 70, le Groupe interministériel des programmes et examens, le GIPEX.

Cependant, très rapidement, dès sa création, peut-on dire, la voie du professionnel court a été une voie d'évitement pour les jeunes de la formation générale qui éprouvaient des difficultés de diverses natures plutôt qu'une véritable voie de qualification, jugement qui, par simple association, a souvent été étendu au professionnel long. Ceux qui voulaient ce qu'il y avait de mieux pour leurs enfants et ceux qui voyaient dans l'école un reflet de la société, contribuèrent, par leurs perceptions, à faire de l'enseignement général jusqu'à l'université, la voie royale hors de laquelle le salut n'apparaissait guère possible. La continuité entre l'enseignement professionnel, l'enseignement technique et l'enseignement universitaire est demeurée un vœu et n'est devenue réalité que pour quelques élèves, très déterminés. Le livre vert sur l'enseignement primaire et secondaire (1977), l'énoncé de politique sur l'école québécoise (1979) et le régime pédagogique qui en est résulté voyaient dans l'enseignement professionnel une formation désormais accessible, à tous ceux et à toutes celles qui voulaient s'en prévaloir, uniquement à la toute fin du second cycle des études secondaires.

Ces raisons ont convergé dans leurs effets et dès le milieu des années 70, l'enseignement professionnel, après avoir connu un sommet en matière d'inscriptions (plus de 100 000 jeunes), a commencé à péricliter de façon systématique pour revenir, au moment présent, à moins de 20 000 jeunes de moins de vingt ans inscrits à un programme de la formation professionnelle, un ordre de grandeur comparable à celui qui existait au moment des travaux du comité Tremblay, trente ans plus tard.

Pourtant, de nombreux efforts ont été faits pour enrayer le mouvement à la baisse de l'enseignement professionnel, pour le réorienter et pour lui redonner ses lettres de noblesse et lui permettre de jouer le rôle qui est sien dans le développement des personnes et de la communauté :

- 1982 : Rapport de la Commission Jean ainsi que Propositions de relance et de renouveau.
- 1985 : Implantation de la gratuité de l'enseignement professionnel initial pour les adultes.
- 1986 : Plan d'action puis révision des programmes par compétences, harmonisation de la formation professionnelle des jeunes et des adultes, mise à jour de la carte des enseignements professionnels, modifications des régimes pédagogiques, etc.
- 1992 : Énoncé sur le développement de la main-d'oeuvre par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle et création de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.
- 1994 : Investir dans les compétences, projets d'harmonisation des programmes d'études professionnelles et techniques, nouvelles insistances dans les rapports écoles-entreprises, expérimentations en alternance et en apprentissage, etc.

Il convient d'ajouter à cette liste de nombreux avis du Conseil supérieur de l'éducation ainsi que des recherches et des initiatives de diverses sources sur le sujet.

La conjoncture actuelle du Québec diffère de celle du début des années 60, bien que les deux périodes soient caractérisées par la nécessité et la volonté d'entreprendre des changements d'importance. N'en donnons pour l'instant que trois brefs exemples.

1. Les deux époques auront véhiculé l'idée d'une nouvelle époque : reconnaissance du Québec comme société industrielle et moderne en 1960 ; reconnaissance du Québec comme société postindustrielle, caractérisée par les technologies, la concurrence internationale et la préoccupation de l'environnement en 1995.
2. Les deux époques auront véhiculé une vision différenciée des relations entre la formation et l'emploi. À l'obligation morale pour le mieux-être de chaque personne et de la communauté, de préparer une main-d'oeuvre compétente pour occuper les emplois disponibles succède celle de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification personnelle et professionnelle sans que l'on puisse prédire clairement ni le nombre ni la nature des emplois qu'ils occuperont.
3. Les deux époques auront véhiculé une conception différenciée des rapports entre le système éducatif et le système productif. Si les années 60 ont été témoin de l'appropriation par le système scolaire de l'entière responsabilité de la qualification professionnelle à l'endroit des jeunes, avec ce que cela aura entraîné de centralisation, les années actuelles reconnaissent les difficultés et la non-pertinence de maintenir une telle position. Le processus de qualification des jeunes est une responsabilité à la réalisation de laquelle doivent désormais collaborer et le système éducatif et le système productif. Cette collaboration est un défi qui, actuellement, semble concerner toutes les nations, peu importe le modèle préexistant de formation professionnelle qu'on y trouve.

Plusieurs sources ont alimenté la réflexion et les travaux du Groupe de travail sur la relance de la formation professionnelle des jeunes au secondaire et sur la formation technique pendant son mandat. En effet, des rencontres ont eu lieu avec des parents, des jeunes, des enseignants, des conseillers pédagogiques, des administrateurs scolaires, des représentants des travailleurs et des employeurs. Le Groupe de travail a également porté une attention particulière aux réflexions en cours actuellement dans d'autres pays : ce sont principalement les travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ont alors été étudiés. Dans les pages qui suivent, on dresse d'abord, dans le premier chapitre, un bref tableau de la formation professionnelle et technique et on rapporte ensuite, dans le second chapitre, l'essentiel des perceptions et des constats qui ont été livrés au Groupe de travail par les différents groupes qu'il a rencontrés de même qu'une brève description des tendances qui se dessinent actuellement sur le marché du travail et dans d'autres systèmes d'éducation ailleurs dans le monde. Dans la dernière partie de ce chapitre, le Groupe de travail énumère les principaux constats qu'il retient de toutes ces réflexions. Il propose ensuite ce qu'il considère devoir être la nouvelle vision de la formation professionnelle, le défi important à relever quant au nombre de jeunes diplômés de la formation professionnelle et enfin la nécessité de renouveler le dispositif de la formation professionnelle pour mieux l'adapter aux besoins des jeunes et aux nouvelles exigences du monde du travail. Le dernier chapitre présente le plan d'action que le Groupe de travail recommande au ministre de l'Éducation pour la relance de la

formation professionnelle des jeunes au secondaire.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*  
[< Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

## **1. Le tableau de la formation professionnelle et technique**

Le Québec a, au cours des vingt dernières années, avec les efforts de l'ensemble de la collectivité, constitué une infrastructure éducative de formation professionnelle et technique importante et étendue sur l'ensemble du territoire. La formation professionnelle est donnée au secondaire, sous la responsabilité de 97 commissions scolaires, dans 183 points de service, et de quelques établissements privés. La formation technique est donnée au collégial, par 47 cégeps et 53 établissements privés et écoles gouvernementales. Plus de 1 milliard de dollars est alloué annuellement à la formation professionnelle et technique. Cette année, près de 275 000 personnes bénéficient de cette formation dont près de la moitié sont inscrites à un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme. On dénombre près de 300 programmes d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État.

Le Québec peut compter sur un réseau de formation important, avantageusement comparable à ce qu'on peut observer dans les autres provinces canadiennes ou ailleurs dans le monde.

### **L'admission à la formation professionnelle**

Deux diplômes officiels sont décernés en formation professionnelle : le diplôme d'études professionnelles (DEP) à l'obtention duquel conduisent 135 programmes et l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) à l'obtention de laquelle conduisent 36 programmes. La durée de la formation du DEP varie de 600 à 1 800 heures réparties sur une période s'étendant jusqu'à deux ans alors que la durée de l'ASP varie de quelques mois à un an.

L'élève peut s'inscrire à tout DEP après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires (DES). S'il a 16 ans, qu'il n'a pas obtenu son DES, mais qu'il a acquis les préalables de 4<sup>e</sup> secondaire en Mathématique, en Langue d'enseignement et en Langue seconde, l'élève peut s'inscrire à 134 programmes sur 135 ou encore, s'il a les préalables de 3<sup>e</sup> secondaire, il peut s'inscrire à 45 d'entre eux. Un dernier programme exige, pour sa part, que l'élève ait acquis les préalables en Langue d'enseignement de 5<sup>e</sup> secondaire. Si l'élève a plus de 18 ans et qu'il n'a pas obtenu un DES, c'est la reconnaissance de préalables fonctionnels qui déterminera son admissibilité au programme. L'élève peut s'inscrire à un programme conduisant à l'obtention d'une ASP après avoir obtenu un DEP ou acquis une expérience pertinente.

### **L'admission à la formation technique**

Un diplôme officiel, le diplôme d'études collégiales (DEC) dans 118 programmes et un diplôme

d'établissement, l'attestation d'études collégiales (AEC) dans quelque 300 programmes sont décernés aux élèves inscrits en formation technique. Le DEC technique dure 3 ans, alors que la durée de l'AEC est variable, généralement d'environ une année.

Une personne peut s'inscrire à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un DEC après avoir obtenu un DES ou un DEP (et avoir acquis les unités de 5e secondaire en Langue d'enseignement), pourvu qu'elle satisfasse aux conditions particulières d'admission au programme, le cas échéant. Le collège peut également admettre une personne qui possède une formation qu'il juge équivalente. De plus, peut s'inscrire à un programme d'études conduisant à l'obtention d'une AEC la personne qui possède une formation jugée suffisante par le collège et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

1. elle a interrompu ses études pendant 2 sessions consécutives ou une année scolaire ;
2. elle est visée par une entente conclue entre le collège et un employeur ou par un programme gouvernemental ;
3. elle a complété une année d'études postsecondaires.

### **L'effectif inscrit à la formation professionnelle et technique**

En 1993-1994, plus de 88 000 personnes sont inscrites à des cours de formation professionnelle auxquels sont rattachées des unités. Plus des deux tiers d'entre elles sont inscrites à un programme conduisant à l'obtention de l'un des deux diplômes (DEP ou ASP) ; les autres sont inscrites à un ou des cours, généralement financés par une entreprise et qui ne sont sanctionnés par aucun diplôme. De l'effectif total inscrit à un DEP, les 17 176 jeunes de moins de 20 ans représentent actuellement 28 % de l'effectif inscrit à un programme :

- 231 ont 16 ans et moins ;
- 3 777 ont 17 ans ;
- 7 165 ont 18 ans ;
- 6 003 ont 19 ans.

Parmi les personnes de moins de 25 ans qui ont entrepris des études conduisant à l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle en 1990-1991, 62,9 % ont obtenu leur diplôme en trois ans ou moins. Au cours de la dernière décennie, les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles âgés de 19 ans et moins s'étaient trouvé un emploi, dix mois après l'obtention de leur diplôme, dans des proportions variant, selon les années, de 55 % à 75 %. Quant à ceux qui ont obtenu un emploi à temps plein, cet emploi était relié à leur formation dans une proportion variant de 61 % à 82 %, selon les années.

À l'automne 1993, on dénombrait 85 000 élèves inscrits à l'enseignement ordinaire en formation technique, à un programme conduisant à l'obtention d'un DEC ou d'une AEC. S'ajoutent à ce nombre quelque 66 000 personnes inscrites au service d'éducation des adultes, qui suivent un ou quelques cours de formation technique ou hors programme. Bon an, mal an, après quatre années, près de 46 %

des nouveaux inscrits à des programmes de formation technique du collégial obtiennent leur diplôme. Au cours de la dernière décennie, la proportion des diplômés du secteur technique âgés de 24 ans et moins qui occupaient un emploi le printemps suivant l'obtention de leur diplôme, a oscillé, selon les années, entre 65 % et 79 %. Quant à ceux qui ont obtenu un emploi à temps plein, cet emploi était relié à leur formation dans une proportion variant de 70 % à 85 %, selon les années.

Malgré un réseau de formation important, les jeunes inscrits à la formation professionnelle sont peu nombreux et leur nombre diminue d'année en année. Au collégial, par ailleurs, c'est la faible diplomation des personnes inscrites à la formation technique qui pose problème.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*

[< Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

## **2. Questions sur la formation professionnelle**

Autant les employeurs que les travailleurs, les parents des élèves ou les élèves eux-mêmes que les personnes engagées dans le système d'éducation (enseignants ou administrateurs), tous expriment leurs perceptions quant à la formation professionnelle : que ce soit leurs attentes ou encore les forces ou les lacunes qu'ils y perçoivent. En parallèle, l'évolution de la société influe sur le système actuel de la formation professionnelle : les besoins de formation des individus en même temps que la structure du marché du travail et ses exigences évoluent rapidement et de façon significative. Enfin, nos réflexions et nos questions ne peuvent rester imperméables aux remises en question actuellement en cours dans d'autres sociétés aux prises avec des problèmes semblables aux nôtres.

## 2.1. Les constats et les perceptions des différents acteurs

### Les jeunes et leurs parents

*À propos de la formation professionnelle*

**Faire ce qu'on aime, dans la vie, c'est important.** De l'avis des élèves interrogés à l'occasion de l'enquête du Ministère, les jeunes qui choisissent de s'inscrire à la formation professionnelle ou à la formation technique le font d'abord par goût. En effet, la principale raison invoquée par ceux qui songent à s'orienter vers la formation professionnelle est l'intérêt du métier. Une majorité de jeunes sont d'accord lorsqu'on leur dit que la meilleure garantie de trouver un emploi, c'est d'apprendre à l'école le métier qu'on veut exercer. Enfin, près de huit jeunes sur dix pensent que leurs parents souhaitent qu'ils fassent un métier qu'ils aiment. Par ailleurs, les parents interrogés au cours des entrevues de groupe ont signalé l'intérêt des jeunes à vouloir faire ce qu'ils aiment ; sans s'y opposer, bien sûr, et convaincus de toute façon que leurs enfants auront le dernier mot, les parents estiment qu'ils doivent veiller à ce que les choix de leurs enfants soient réalistes, compte tenu de leurs aptitudes, de leurs résultats scolaires et de leur motivation, et qu'ils ne répondent pas qu'à des intérêts passagers.

**S'inscrire à la formation professionnelle au secondaire, ce n'est pas vraiment <<faire des études>>.** Selon les résultats partiels et préliminaires d'une enquête menée par le ministère de l'Éducation auprès de 5 410 jeunes de troisième, quatrième et cinquième secondaire, neuf élèves sur dix pensent que les élèves qui s'inscrivent à la formation professionnelle sont des décrocheurs qui reviennent à l'école ou des élèves qui ont des difficultés scolaires, qui veulent aller rapidement sur le marché du travail, qui aiment travailler avec des outils et des machines et qui sont plus manuels qu'intellectuels. Le jugement des jeunes à l'égard de ceux qui se dirigent vers la formation technique au cégep est un peu différent. Ils pensent que ces élèves veulent être au fait des techniques de pointe et qu'ils sont bons en sciences et en mathématiques. En plus de l'intérêt pour le métier choisi, des bonnes perspectives d'emploi et du fait que c'est une formation manuelle et concrète, les élèves qui ont pensé s'inscrire à la formation professionnelle invoquent également le fait qu'ils veulent aller sur le marché du travail le plus tôt possible et qu'ils ne veulent pas étudier longtemps.

L'enquête du Ministère révèle qu'un seul élève sur dix fait un choix clair en faveur de la formation professionnelle. Quand on demande aux élèves jusqu'où ils pensent poursuivre leurs études, en tenant compte de leurs résultats scolaires, 25 % disent pouvoir se rendre au cégep et 45 % à l'université. Les jeunes pensent que leurs parents ont des attentes encore plus élevées, puisque près de 20 % d'entre eux disent que leurs parents veulent les voir poursuivre leurs études jusqu'au cégep

et un peu plus de 60 % pensent que leurs parents souhaitent qu'ils aillent à l'université.

De leur côté, les parents interrogés affirment que, à tout prendre, surtout si leurs enfants sont indécis, ils leur conseilleront de choisir les cours qui ouvrent le plus de portes possibles. Dans l'ensemble, ils désirent que leurs enfants se rendent au moins au cégep et, idéalement, à l'université. Pourtant, les mêmes parents affirment être préoccupés par un certain manque de réalisme de la part de leurs enfants. Ils pensent également n'avoir qu'une influence indirecte sur leurs choix, alors que les jeunes affirment que c'est à leurs parents qu'ils font le plus confiance pour discuter de leur orientation scolaire et professionnelle et montrent clairement que leurs parents ont à la fois des attentes très élevées et le désir de les voir faire ce qu'ils aiment dans la vie.

**La formation professionnelle conduit à un métier <<salissant>>, difficile physiquement, peu valorisé socialement et offrant peu de possibilités de prendre des responsabilités.** Cette perception à l'égard des métiers auxquels mène la formation professionnelle du secondaire est le fait d'une grande majorité des jeunes qui ont participé à l'enquête du Ministère. Ils nuancent toutefois leur perception négative de la formation professionnelle en invoquant les tâches variées et les bonnes occasions d'emploi auxquelles les programmes d'études préparent.

Leur perception des métiers auxquels mène la formation technique est différente. En effet, neuf jeunes sur dix pensent que les métiers auxquels mène la formation technique sont assez payants et exigent l'utilisation de techniques de pointe. La majorité d'entre eux pensent que ces métiers sont eux aussi difficiles physiquement et un peu moins de la moitié pensent que ce sont des métiers <<salissants>>. Peu de jeunes cependant croient que ces métiers sont peu valorisés et qu'ils offrent peu de possibilités de prendre des responsabilités.

La majorité des parents interrogés n'ont qu'une idée vague de ce qu'est la formation professionnelle au secondaire. Un grand nombre d'entre eux disent n'en avoir même jamais entendu parler. Pour eux, la formation professionnelle évoque, de prime abord, une formation pour adultes, pour élèves en difficulté ou pour décrocheurs et qui mène à de <<petits métiers>> : manuels, peu prestigieux, mal rémunérés.

**Les jeunes plus âgés qui connaissent la formation professionnelle déplorent qu'elle soit peu accessible dans leur milieu.** La rationalisation de la carte des enseignements en matière de formation professionnelle qui a suivi la réforme de 1986 a entraîné une diminution importante des lieux de formation. Contraints de quitter le domicile familial et leur milieu s'ils veulent s'orienter vers la formation professionnelle et souvent obligés de s'endetter, les jeunes renonceront alors à une orientation scolaire qui, par ailleurs, leur conviendrait. Au fait, à quinze, seize ou dix-sept ans, combien de jeunes sont prêts à se débrouiller seuls et combien de parents les laisseraient partir de la maison ? L'accessibilité géographique à la formation professionnelle cause déjà des problèmes aux jeunes adultes. Elle devient un obstacle très important, à plus forte raison, pour les adolescents et pour leurs parents. Le Conseil permanent de la jeunesse, qui se fait le porte-parole des jeunes qu'il a rencontrés au cours des dernières années, fait cette constatation et signale que le départ pour les

études est souvent le premier pas de l'exode régional. Par ailleurs, des organismes représentant des jeunes, rencontrés à l'occasion des nombreuses consultations du Conseil, ont fréquemment déploré le fait que les options de la formation professionnelle offertes chez eux ne correspondaient pas aux perspectives d'emploi du milieu.

**Il n'y a toujours pas assez de possibilités de faire des stages en milieu de travail.** Des jeunes des milieux les plus divers le répètent depuis de nombreuses années. Selon eux, la formation en entreprise est indispensable, quelles que soient les modalités de son encadrement. Plusieurs souhaitent toutefois que les stages en entreprise soient rémunérés. Rien n'est surprenant dans cette attitude, puisque dès le secondaire, une forte proportion de jeunes travaillent et étudient en même temps. Pour eux, les réalités du monde du travail et du monde de l'éducation font partie d'un même univers. En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse se demande pourquoi ne pas reconnaître la valeur éducative du travail des jeunes - travail d'été, travail de fins de semaine - et établir des liens entre ce travail et la formation scolaire.

**Les services d'aide à l'intégration au marché du travail brillent par leur absence dans les écoles secondaires.** Les jeunes l'ont souvent fait remarquer à l'occasion des consultations du Conseil permanent de la jeunesse qui indique que l'intérêt des jeunes à cet égard est inversement proportionnel à l'intérêt manifesté par le personnel scolaire et le ministère de l'Éducation. <<Tout se passe comme si la clientèle des centres de formation professionnelle et des écoles secondaires était les employeurs et non les jeunes>>, ajoute même le Conseil dans son avis transmis au Groupe de travail. Les services d'orientation scolaire et professionnelle, de coordination de stages et de recherche d'emploi sont indissociables et indispensables pour les jeunes qui ont choisi la formation professionnelle au secondaire.

*À propos de l'information scolaire et professionnelle*

**Les jeunes rejoints par l'enquête du Ministère ont entendu parler des programmes de formation professionnelle et des études techniques.** Ils connaissent les ressources mises à leur disposition à l'école, pour s'informer des programmes d'études et des carrières, et un bon nombre ont consulté soit un conseiller d'orientation, soit un spécialiste de l'information scolaire et professionnelle. Toutefois, les jeunes ne semblent pas avoir une connaissance précise des préalables requis pour pouvoir s'inscrire à la formation professionnelle ou à la formation technique et un grand nombre d'entre eux pensent qu'après l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles, on peut poursuivre sans difficulté des études collégiales préuniversitaires ou techniques. La perception qu'ont les jeunes des métiers auxquels mène la formation professionnelle et technique révèle de toute façon leur méconnaissance des programmes. Bien des programmes mènent, par exemple, à des emplois du secteur des services qu'on ne saurait qualifier de <<salissants>> ou de particulièrement <<difficiles physiquement>>.

**Des jeunes plus âgés ou qui se prononcent à l'extérieur du milieu scolaire sont critiques envers les activités d'orientation scolaire et professionnelle offertes à l'école.** Au cours des dernières

années, le Conseil permanent de la jeunesse a eu l'occasion de consulter un grand nombre de jeunes et de groupes de jeunes dans toutes les régions du Québec. S'intéressant aux jeunes de moins de 30 ans, le Conseil a ainsi recueilli l'avis de personnes, dont un bon nombre avaient quitté l'école. À l'occasion de l'une des enquêtes du Conseil, la plupart des jeunes interrogés ont affirmé que les services d'orientation offerts au secondaire ne les avaient pas beaucoup éclairés sur leur choix de carrière. Par ailleurs, la Fédération étudiante collégiale du Québec, dans un avis transmis au Groupe de travail, juge sévèrement le cours Éducation au choix de carrière offert au secondaire. <<Pendant plusieurs années, signale-t-on, on a répété aux élèves qu'ils devaient s'orienter vers un métier ou une profession qu'ils aimeraient exercer>>... sans accorder suffisamment d'importance aux perspectives d'emploi. Par ailleurs, dans l'avis de la Fédération, on déplore que les enseignants du programme Éducation au choix de carrière suggèrent de viser le plus haut possible d'abord, quitte à se réorienter par la suite.

Les parents ne connaissent de la démarche d'orientation scolaire de leurs enfants que ce que ceux-ci veulent bien en dire. Les parents manifestent un vif intérêt à l'égard de l'orientation scolaire et professionnelle de leurs enfants. Ils souhaitent les aider davantage mais l'information pertinente leur fait défaut : ils ne connaissent pas très bien les filières de formation actuelles ni les programmes d'études.

Quand on leur parle de la formation professionnelle, les parents ont de nombreuses interrogations dont certaines reflètent leur méconnaissance de cette formation et leur besoin d'information : À quel âge peut-on s'y inscrire ? Quels sont les métiers auxquels elle prépare ? Quelles sont les conditions d'admission ? Quelle est la durée de la formation ? Où est-elle offerte ? D'autres interrogations traduisent les préoccupations des parents quant au choix d'orientation de leur enfant et le désir que tous manifestent que ce choix ouvre le plus grand nombre de portes possible : Quelles sont les perspectives d'emploi liées à ces métiers ? Le diplôme de formation professionnelle permet-il d'entrer au collège ?

**Une fois renseignés sur la formation professionnelle, les parents pensent tout de même qu'elle n'est pas le meilleur choix pour les jeunes qui ont les capacités de faire des études plus poussées.** Ils conviennent qu'il faudrait revaloriser la formation professionnelle et constatent que les métiers auxquels elle prépare correspondent aux aspirations d'un certain nombre de jeunes ainsi qu'à des besoins de la société. Ils estiment que la formation professionnelle est une solution valable pour diminuer l'abandon scolaire et pour permettre aux jeunes qui n'aiment pas l'école d'apprendre un métier. Toutefois, une partie d'entre eux seulement accepteraient ce choix de la part de leur enfant dans la mesure où il correspondrait vraiment à ses aspirations et que les perspectives d'emploi seraient équivalentes à celles qui s'offrent après une formation supérieure.

*À propos du marché du travail*

**Les jeunes sont optimistes quant aux perspectives d'emploi.** La majorité des élèves qui ont participé à l'enquête du Ministère pensent que bon nombre de métiers offrent de bonnes perspectives

d'emploi. Pour eux, les perspectives d'emploi sont particulièrement bonnes pour les techniciens en informatique, les biologistes et les personnes assistant les personnes malades qui résident à leur domicile, ce qui donne à entendre que les jeunes sont conscients du défi que posent les nouvelles techniques, qu'ils s'intéressent aux questions environnementales et qu'ils ont entendu parler du vieillissement de la population. Quant aux perspectives de se trouver eux-mêmes un emploi à la fin de leurs études, les jeunes se font confiance et comptent sur leur débrouillardise. Les jeunes savent toutefois que le marché du travail est exigeant et que les employeurs préfèrent engager les personnes les mieux qualifiées.

**Pourtant, selon ce qu'en disent les parents, les jeunes sont inquiets par rapport au chômage et aux perspectives d'emploi incertaines.** Des parents interrogés à l'occasion des entrevues de groupe ont signalé que la démarche d'orientation scolaire des jeunes est parfois angoissante en raison de leur perception de l'avenir. Par ailleurs, ils insistent sur le caractère abstrait des connaissances qu'ont les jeunes du marché du travail et sur le fait que ceux-ci ne connaissent réellement que les emplois qu'occupent les personnes de leur entourage. De l'avis des parents, l'école devrait offrir aux enfants la possibilité de connaître de façon plus concrète différents milieux de travail. Les parents souhaiteraient également que cette sensibilisation se fasse tôt, dès la deuxième ou la troisième secondaire, de façon que les enfants soient préparés à la démarche d'orientation scolaire qu'ils auront à faire un peu plus tard. Désirant être associés à cette démarche, les parents déplorent le manque d'information objective à leur disposition. Une minorité prend l'initiative de s'informer auprès du personnel spécialisé de l'école, mais un grand nombre apprécierait pouvoir participer à des activités d'information organisées pour eux et pour leurs enfants.

## **Le monde scolaire**

**Les personnes qui travaillent dans le domaine de la formation professionnelle sont plutôt satisfaites du système** et se préoccupent généralement de préserver les acquis de la réforme de 1986 : des élèves mieux préparés à l'entrée ; des programmes d'études élaborés par compétences et répondant mieux aux besoins du marché du travail ; une évaluation standardisée ; du matériel et de l'équipement modernes et adaptés.

**De prime abord, ces personnes manifestent leurs inquiétudes, voire leur opposition, à mettre en place de nouvelles filières de formation professionnelle,** à réviser les conditions d'admission aux programmes de formation ou à prévoir une plus grande marge de manoeuvre des autorités locales à adapter les programmes aux particularités locales ou régionales. Elles craignent surtout la dévalorisation de la formation actuelle en revenant à une époque où les élèves à problèmes étaient systématiquement dirigés vers la formation professionnelle ou en créant de trop grandes disparités dans les programmes de formation donnés par les commissions scolaires.

**La constatation d'une dévalorisation persistante de la formation professionnelle dans la société québécoise est cependant largement partagée.** L'accès des jeunes à la formation professionnelle est également perçu comme un problème réel. Le milieu scolaire préconise une meilleure gestion des

demandes d'admission, reconnaissant la désorganisation des services à cet égard. Certains seraient prêts à réserver des places aux jeunes ; d'autres s'en remettent plutôt à l'amélioration des services d'information scolaire.

**De l'avis de plusieurs, les difficultés actuelles qui justifient l'examen de la formation professionnelle ont comme source l'organisation et le contenu de la formation générale du secondaire.** Ce secteur de l'enseignement pourrait diversifier ses voies, valoriser l'enseignement technique et préparer des jeunes, par des cours à option, à un éventuel choix en faveur de la formation professionnelle. Le secteur de la formation professionnelle est ainsi réticent à prendre lui-même en charge la diversification des activités de formation. Incidemment, on croit que la redéfinition de la mission du programme Insertion sociale et professionnelle des jeunes et de la Voie technologique serait préférable à la création de nouvelles voies, exploratoires ou de formation dans des métiers semi-spécialisés.

**Le monde scolaire est satisfait du rapprochement entre la formation professionnelle initiale et les programmes de recyclage de la main-d'oeuvre** qui ont pour objectif l'apprentissage d'un nouveau métier. Un rapprochement de la formation professionnelle initiale du secondaire et de celle du collégial est aussi largement souhaité, soit dans une perspective d'harmonisation des programmes de formation, de continuité des études, de conclusion d'ententes de services, de planification d'offres de service régionales ou même de gestion conjointe des programmes de formation.

**Il est clair pour tous que la formation professionnelle doit s'inscrire dans une perspective de continuité de formation,** ce qui veut notamment dire qu'elle doit permettre l'accès aux études collégiales. On voit d'un bon oeil l'élaboration de programmes secondaire-collégial intégrés. Toute initiative dans ce sens serait facilitée, croit-on, si les diplômés de la formation professionnelle étaient encouragés à obtenir concurremment leur diplôme d'études secondaires.

**Le rapprochement du monde scolaire et du monde du travail apparaît comme une voie de mise en valeur inévitable de la formation professionnelle.** Dans les centres de formation professionnelle, on est prêt à la concertation et au partenariat avec l'entreprise. On voudrait bien étendre davantage la formation en alternance, l'enseignement coopératif et les stages, mais on déplore le manque de soutien financier et les difficultés des entreprises à accueillir un plus grand nombre de stagiaires.

**La décentralisation d'activités du Ministère vers les régions et vers les établissements d'enseignement est réclamée par plusieurs.** Les administrateurs scolaires sont, en règle générale, plus ouverts à une large décentralisation alors que les revendications des enseignants se limitent principalement au peu de place qu'on leur accorde dans l'élaboration des programmes. Les administrations scolaires réclament une plus grande souplesse en matière d'acquisition de matériel et d'équipement ; elles voudraient pouvoir plus facilement conclure des ententes de prêt avec des entreprises. Tout en conservant des normes nationales et en assurant l'uniformité de l'évaluation des apprentissages à l'échelle du Québec, plusieurs désirent pouvoir adapter une partie des programmes

d'études aux réalités socio-économiques régionales. De l'avis de plusieurs, la carte des enseignements devrait être revue ; elle doit permettre de répondre et de s'adapter aux besoins économiques régionaux et doit faciliter davantage la concertation entre les établissements d'enseignement.

**Enfin, le monde scolaire est très sensible aux problèmes de la précarité des emplois et du perfectionnement du personnel enseignant.** On constate qu'une première génération d'enseignants constituée d'hommes et de femmes de métier prendront bientôt leur retraite : en raison des règles des conventions collectives actuelles, ils seront souvent remplacés par des enseignants non permanents, à statut précaire. Il faudrait, de plus, prévoir une formation pédagogique pour les personnes de métier recrutées plus récemment et, de façon générale, faciliter le perfectionnement en entreprise de tous les enseignants de la formation professionnelle.

## **Les employeurs**

**Les représentants des employeurs se disent satisfaits de la formation professionnelle et technique actuelle.** En effet, le Groupe de travail n'a entendu aucun commentaire négatif à l'endroit de la formation donnée aux élèves inscrits à la formation professionnelle ou à la formation technique. Ceci tend à confirmer les résultats positifs recueillis à la suite d'une enquête de satisfaction effectuée par le ministère de l'Éducation en 1990, auprès d'employeurs de diplômés de la formation technique. En général, les employeurs semblent ignorer toutefois qu'il y a si peu de jeunes inscrits à la formation professionnelle.

**Tous les représentants des employeurs évoquent les changements actuels et à venir sur le marché du travail** et insistent sur l'importance de développer des habiletés génériques chez les futurs diplômés, de façon à compléter leurs habiletés techniques. Ces habiletés génériques ont surtout trait à la capacité de synthèse et d'analyse, à la capacité de communiquer par écrit ou oralement, à la capacité de travailler en équipe mais aussi de façon autonome, à la capacité de résoudre des problèmes et de s'adapter au changement : changement technologique et changement dans l'organisation du travail.

**Les employeurs se disent fort préoccupés par la capacité qu'ont leurs employés actuels de se perfectionner** et d'acquérir les connaissances nécessaires à leur progression ou même à leur maintien dans leur emploi. Les employeurs déplorent qu'une partie de leurs employés actuels soient incapables de profiter de la formation qui leur est offerte en raison de carences dans leur formation de base. Cela explique la grande préoccupation qu'ont les employeurs d'inscrire les programmes de formation professionnelle dans une perspective de formation continue, où la formation de base initiale est suffisamment solide pour faciliter les apprentissages ultérieurs nécessaires.

**Les employeurs sont prêts à s'engager davantage dans la formation professionnelle** bien qu'ils souhaitent que le ministère de l'Éducation en reste le maître d'oeuvre. Ils croient que le système de formation professionnelle a une autre raison d'être pour les jeunes que celle de répondre uniquement

aux besoins des entreprises. Les employeurs sont d'accord pour participer à des comités d'orientation dans les écoles ou à des comités portant sur les programmes d'études. Ils se disent également sensibilisés aux avantages que présente la diversification des modes de formation pour les jeunes : ils sont ouverts à l'alternance et à l'apprentissage. Ils émettent toutefois des réserves sur la capacité réelle des entreprises d'accueillir des stagiaires ou des apprentis : les réorganisations industrielles récentes ont aplati la structure hiérarchique à l'intérieur des entreprises rendant plus difficile encore l'affectation de ressources humaines à la supervision et à l'encadrement de ces jeunes.

**Ils invoquent la nécessité de mettre en place les conditions de réussite** pour les entreprises qui désireraient s'engager dans l'alternance ou dans l'apprentissage : prévoir la formation appropriée des formateurs en entreprise, mettre en place des incitatifs fiscaux simples et bien définis, mettre en oeuvre ces nouveaux modes d'organisation de la formation de façon graduelle en respectant le rythme d'adhésion des entreprises.

## **Les travailleurs**

**Pour les travailleurs, comme pour les employeurs, on ne peut plus concevoir la formation professionnelle comme une formation terminale, mais nécessairement dans une perspective de formation continue** : d'abord, par nécessité, pour répondre aux exigences grandissantes et changeantes des emplois, mais également dans un souci de valorisation de la formation professionnelle, parce qu'on est convaincu que la formation professionnelle devra déboucher sur les études supérieures pour regagner ses lettres de noblesse auprès des jeunes et de leurs parents.

**L'alignement de la formation sur le marché du travail est important mais la formation ne doit pas être entièrement subordonnée aux besoins à court terme des entreprises.** Pour les travailleurs, la formation professionnelle doit amener les jeunes à être capables de se mouvoir sur le marché du travail, de s'adapter aux changements, et mieux, d'y participer ; il faut leur favoriser l'accès aux grands champs du savoir. On précise que c'est plutôt par la formation continue, que la main-d'oeuvre sera en mesure de répondre aux besoins à court terme du marché du travail. À cet égard, pour les travailleurs, on évoque de sérieux problèmes d'accès à la formation et la nécessité de leur reconnaître leurs acquis en ce qui a trait à leurs habiletés de base : savoir lire, savoir écrire, savoir compter, utiliser l'informatique, travailler en équipe, etc., pour favoriser la progression professionnelle des travailleurs faiblement scolarisés.

**Les travailleurs se disent prêts à ouvrir les milieux de travail aux jeunes stagiaires ou apprentis.** Certaines préoccupations subsistent toutefois : les stagiaires et les apprentis ne doivent pas menacer les emplois des travailleurs ; le formateur en entreprise et le compagnon doivent avoir été formés et préparés à leur nouveau rôle ; il faut assurer des liens étroits entre eux et les enseignants. Les représentants des travailleurs insistent sur le fait qu'il est important que le ministère de l'Éducation demeure le maître d'oeuvre de la formation et de la sanction des études.

---



## 2.2 Le marché du travail, en regardant vers l'an 2000

Au cours des dernières décennies, les études prospectives du marché du travail et l'estimation des besoins de main-d'oeuvre ont été essentielles à la planification et à la gestion de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre et, par conséquent, de l'offre de formation et de ses règles de financement. Aujourd'hui, l'estimation des besoins du marché du travail n'est pas moins importante mais elle pose une question fondamentale : Que peut-on prévoir ? Que peut-on anticiper aujourd'hui qui ne sera pas du domaine d'hier lorsque interviendra la réponse de la formation ?

**L'incertitude liée aux besoins futurs du marché travail reflète les mutations profondes qu'on peut observer sur les marchés de l'emploi** et qui semblent être caractéristiques de l'évolution future. Ces mutations proviennent principalement de la mondialisation économique et de l'accélération des changements technologiques et organisationnels. En effet, le rythme du changement s'accélère sur tous les fronts dans un espace économique de plus en plus intégré. Ces changements, autant dans les activités économiques que dans le fonctionnement du marché du travail, ont des effets importants pour les personnes et les collectivités.

**En même temps, la concurrence commerciale s'accroît** et met en lice de nouveaux joueurs, comme les pays asiatiques, qui présentent une feuille de route remarquable, rivalisant avec le monde industrialisé sur le plan des productions à forte technicité et des emplois qualifiés. Des pays en développement font peu à peu leur place en accaparant des productions intensives en main-d'oeuvre et les pays de l'ancien bloc communiste ne font plus bande à part. Par ailleurs, l'abolition progressive des barrières tarifaires, la multiplication d'accords multilatéraux sur le commerce des biens et des services, la création et la consolidation d'instances supranationales, la déréglementation des marchés financiers qu'avait précédée l'élimination du contrôle des changes, sont tous des facteurs qui ont favorisé la mondialisation de l'économie.

**Les entreprises ne sont souvent plus assimilables à un quartier, à une ville, à une région, voire à un pays.** En effet, elles ont aujourd'hui la possibilité de répartir leurs activités partout à travers le monde. Elles choisissent souvent de se concentrer sur une ou sur quelques activités et de s'appuyer sur un réseau de sous-traitants et de fournisseurs pour des activités dont elles avaient jusqu'alors assumé la responsabilité. Les entreprises s'organisent en réseau pour partager les risques. Elles concluent des alliances stratégiques et des accords d'impartition, forment des co-entreprises, affrontent les marchés sur de nouvelles bases, plus partenariales que concurrentielles. Le phénomène coïncide avec l'apparition de nouvelles formes d'emploi caractérisées par des liens de plus en plus ténus et éphémères entre l'employeur et le salarié.

**La demande de produits et de services est plus instable et plus complexe et contribue à raccourcir le cycle de vie des compétences.** Ce sont maintenant des gammes complètes de produits variés, fabriqués en petites séries et de qualité supérieure, qui doivent être renouvelés à une cadence accrue. La tertiarisation de l'économie s'accélère et les services eux-mêmes se diversifient. Des techniques de pointe plus polyvalentes ont été mises au point, les processus de production ont gagné en souplesse. Le raccourcissement du cycle de vie des produits et des technologies entraîne l'obsolescence de la qualification et la nécessité d'une modification plus fréquente des types de compétences associées aux emplois, lesquels se trouvent parfois complètement redéfinis. La capacité - et la possibilité - plus ou moins grandes des personnes à réagir en acquérant de nouvelles compétences fait la différence entre la capacité de conserver un emploi, celle d'en trouver un nouveau ou la perspective de subir une période de chômage prolongée.

**La polarisation des revenus se double d'une tendance à la polarisation de la qualification et à la polarisation du temps de travail.** La traditionnelle classe moyenne perd de l'importance, alors que l'écart grandit entre un nombre toujours plus grand de personnes à faibles revenus et une concentration de la richesse aux mains d'une population toujours plus restreinte. Parallèlement, l'écart est de plus en plus grand entre les emplois qui exigent une qualification supérieure et les emplois qui en exigent très peu. Le phénomène s'accompagne d'une répartition inégale du temps de travail entre des travailleurs qualifiés qui font souvent plus qu'une semaine normale de travail et des travailleurs peu qualifiés qui vivent en ne travaillant qu'à mi-temps, bien que, plus récemment, on puisse également noter cette dernière tendance dans certains emplois hautement qualifiés. On observe une forte progression des emplois de professionnels et de techniciens au détriment d'emplois qui exigent une qualification moindre ; la part des emplois de service exigeant peu de compétences demeurerait, cependant, relativement stable. Par ailleurs, le phénomène de création et d'abolition d'emplois observé à l'échelle nationale n'est pas nécessairement à somme nulle. Les emplois qui disparaissent ici peuvent réapparaître dans un autre pays.

Ces phénomènes qu'on observe dans les économies et sur les marchés du travail entraînent des conséquences directes sur les emplois mais aussi sur les qualifications exigées pour occuper ces emplois, comme on peut le voir dans les pages qui suivent.

**À des degrés divers selon les pays, l'emploi stagne et son évolution ne suit plus celle de la croissance économique.** Le chômage conjoncturel lié aux récessions ou aux ralentissements économiques ne se résorbe plus complètement en période de reprise et alimente la composante structurelle du chômage. Le chômage est un phénomène qui, insidieusement, s'est accru dans tous les pays industrialisés malgré la croissance des produits intérieurs bruts. De plus, une grande partie des emplois sont précaires. Les rationalisations, généralement associées à la grande entreprise, ont causé d'importantes pertes d'emploi et l'apparition d'emplois précaires, mais elles ont aussi favorisé la création de petites et de moyennes entreprises sous-traitantes. Or, la fragilité des PME, qui représentent près de 95% des entreprises québécoises, explique en partie l'accroissement des volumes bruts d'emplois abolis ou créés. Une grande partie des emplois sont précaires parce qu'ils sont soumis à la précarité des entreprises elle-mêmes.

**Les technologies ont des effets contradictoires sur l'emploi.** La maîtrise industrielle du progrès technologique réduit les quantités de matières, d'énergie, de ressources écologiques, de temps et de travail utilisées pour produire les biens et les services. Si le marché demeure inchangé et que de nouveaux débouchés n'apparaissent pas, cet accroissement d'efficacité détruit progressivement des emplois, directement et indirectement. Il existe fondamentalement deux types d'innovation technologique : l'innovation de procédés, c'est-à-dire des technologies qui, le plus souvent, augmentent la productivité par une réduction de main-d'oeuvre et l'innovation de produits, c'est-à-dire des technologies sous forme de nouveaux services ou biens de consommation, qui créent de nouveaux segments dans les marchés intérieurs et extérieurs et donc de nouveaux emplois. En fait, le progrès technologique détruit l'emploi s'il n'est exploité que pour accroître la productivité des activités d'hier et non pour créer de nouvelles activités.

**L'organisation du travail est bouleversée dans les entreprises en changement.** Les structures hiérarchiques ont pris une allure plus horizontale. La mobilisation de la compétence a cédé le pas à la stricte supervision. La détermination des objectifs de productivité a cessé d'être une prérogative de la direction, les fonctions d'innovation et de gestion se sont étendues à toute l'organisation. Les responsabilités des travailleurs se sont complexifiées et élargies, la délimitation des postes de travail et des unités de production est moins précise, alors que la coopération entre les personnes et entre des équipes de travail plus autonomes est devenue un gage de succès. Les nouvelles formes d'organisation du travail impliquent un nouvel éventail de compétences liées à la maîtrise de l'environnement organisationnel et à l'utilisation interactive d'un plus grand ensemble de ressources d'ordre technique, informationnel ou matériel.

**L'offre d'une main-d'oeuvre qualifiée revêt une importance stratégique.** La qualification de la main-d'oeuvre est devenue un facteur incontournable de la compétitivité des entreprises qui font face à une concurrence accrue et qui doivent produire des produits et des services de plus en plus diversifiés et à plus grande valeur ajoutée. L'angoisse de voir fuir les investissements et les entreprises ainsi que de voir apparaître d'importantes pénuries de main-d'oeuvre et d'emplois a marqué tous les récents discours sur la mondialisation des marchés.

**La qualification de la main-d'oeuvre ne saurait être justifiée que par sa valeur économique ou sa portée concurrentielle** ni, dans cette perspective, être considérée comme un avantage comparatif à la seule portée des pays industrialisés. Bien des pays où les gens travaillent à des salaires considérablement moindres que ceux d'ici disposent aussi d'une main-d'oeuvre qualifiée.

**La qualification d'une personne dépasse la qualification strictement requise par son emploi ou même strictement par le travail en général.** La personne qualifiée peut créer, innover et entreprendre. Elle n'est pas toujours celle qui est rompue aux nouvelles technologies et qui est constamment exposée au changement, elle peut jouer un rôle modeste, mais combien important, dans la réponse aux besoins des autres.

**Bref, le présent est difficile à cerner et l'avenir est de plus en plus illisible.** Il est de plus en plus

illusoire de vouloir déterminer la nature et le nombre des emplois de demain. Pour les entreprises, les besoins quantitatifs de main-d'oeuvre ne sont prévisibles qu'à très court terme et les besoins qualitatifs pour l'exercice de métiers dépendent de plus en plus étroitement de conditions imposées par des agents externes. Ainsi, les entreprises peuvent difficilement prévoir, mais doivent réagir quand leurs clients, leurs fournisseurs ou leurs concurrents adoptent de nouveaux procédés, lancent de nouveaux produits, introduisent des normes de qualité ou de nouvelles normes de fabrication.

Alors que l'intervention directe de l'État se révèle de moins en moins efficace pour réduire des inégalités qui ont augmenté à la faveur de changements d'ordre structurel au cours des vingt dernières années, le rôle des milieux régionaux et locaux s'accroît. En effet, les collectivités locales et régionales sont appelées à jouer un rôle de plus en plus grand dans la mise en oeuvre des politiques de développement socio-économiques dont elles sont souvent seules à pouvoir assurer le succès. De toute évidence, le partage des responsabilités entre les différents acteurs socio-économiques ne peut plus être évité dans un contexte d'incertitude, au moment où l'État dispose de moyens financiers réduits et où il ne peut plus espérer agir seul et être efficace.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*  
< [Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante](#) >

---

## 2.3 Un coup d'oeil à l'étranger

Dans tous les pays membres de l'OCDE, on s'interroge sur la capacité d'ajustement des systèmes nationaux de formation professionnelle et d'enseignement technique à l'évolution de l'emploi, d'une part, et aux besoins des jeunes, d'autre part. La question en soulève plusieurs autres dont :

- celle de la relation entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel et technique ;
- celle de l'harmonisation des différents secteurs de l'enseignement : enseignement général et obligatoire, enseignement professionnel, enseignement technique, enseignement supérieur ;
- celle de l'harmonisation des différents types de formation initiale, de la formation continue et des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ;
- celle de la relation entre l'école et l'entreprise comme lieux de formation.

**L'enseignement général menant aux études supérieures** - ou au marché du travail mais sans qualification professionnelle particulière - **continue d'être une voie de prestige dans la majorité des pays**, en dépit du fait que depuis les années 70, la demande de compétences professionnelles se soit accrue et qu'il soit devenu de plus en plus difficile d'intégrer le marché du travail tout de suite après l'enseignement général obligatoire.

**La désaffectation de la formation professionnelle est généralisée au profit de l'enseignement général**, mais aussi au profit d'un enseignement technique postobligatoire correspondant à des profils de qualification dits <<intermédiaires>>, d'un niveau plus élevé que ceux qui sont traditionnellement associés à la formation professionnelle, mais d'un niveau inférieur aux profils associés à l'enseignement supérieur. Dans une moindre mesure, cette tendance est également observée en Allemagne, malgré la grande popularité dont jouit toujours la formation professionnelle.

**Le constat d'une évolution rapide de l'économie et du caractère imprévisible de la demande sur le marché contribue à remettre en cause une <<approche main-d'oeuvre>> longtemps favorisée.** Quelles compétences sont nécessaires pour faire face à l'évolution structurelle actuelle et future de l'économie ? Jusqu'à quel point les types de compétences en fonction desquels sont structurés les programmes de formation doivent-ils continuer de correspondre à des métiers ? Quels choix doivent prévaloir dans la définition des types de compétences, si l'on veut tenir compte de la diversité des milieux de travail ? Dans tous les pays, ces questions sont posées.

**La convergence de l'enseignement général et de la formation professionnelle et technique ainsi que l'élargissement des compétences marquent l'évolution récente de nombreux systèmes nationaux de formation professionnelle et d'enseignement technique.** Certains pays ont développé des concepts comme ceux de <<qualification générique>> ou <<qualification-clé>> pour désigner des compétences communes à un grand nombre de professions et en ont fait la base de leurs programmes de formation dont ils ont par ailleurs réduit le nombre de façon considérable. En Allemagne, depuis la fin des années 70, le nombre de programmes de formation correspondant à des professions est passé d'environ 600 à 370. En Finlande, les 220 filières de formation professionnelle offertes après l'enseignement obligatoire ont été regroupées sous 24 <<orientations d'études>>. Partout, on observe la recherche d'une plus grande polyvalence pour les diplômés de la formation professionnelle.

L'évolution est justifiée, et notamment en raison de la demande d'une scolarisation supérieure et de compétences plus larges associées aux nouveaux modes d'organisation du travail sur le marché de l'emploi. Il faut bien dire toutefois que les changements technologiques ne touchent pas également tous les métiers. Mais jusqu'où doit-on aller dans la convergence de l'enseignement général, de la formation professionnelle et de l'enseignement technique, d'une part, et jusqu'à quel point doit-on élargir les compétences professionnelles visées par la formation professionnelle et technique? L'élargissement des compétences doit-il correspondre à l'élargissement du contenu des emplois ou servir de référence à une formation professionnelle et technique qui assumerait désormais une fonction préparatoire à la formation en entreprise? En élargissant au-delà du métier les compétences visées par la formation, comment conserver une référence qui soit claire et bien définie tant pour les employeurs que pour les jeunes et leurs parents? En particulier, comment conserver une certaine congruence des programmes d'études visés par la formation et les pratiques officielles ou non officielles de reconnaissance des compétences sur le marché du travail? Enfin, en mettant l'accent sur des compétences de nature générique, comment continuer d'assurer la nécessaire combinaison, dans une perspective d'apprentissage, des <<qualifications génériques>> et des <<qualifications spécifiques>>? Des expériences sont menées dans différents pays, mais il faudra du temps avant que l'on puisse en tirer des conclusions et répondre clairement à ces questions.

**Quoique à des degrés divers, tous les pays doivent faire face à l'accroissement de la diversité des besoins au sein de leur population,** par exemple en raison de l'accueil de personnes immigrées ou, tout simplement, en raison de la détérioration, sous plus d'un rapport, de la situation des travailleurs moins qualifiés. Partout, le danger d'exclusion ou de marginalisation sociale s'accroît parallèlement au resserrement du marché du travail et commande des actions déterminantes de la part des pouvoirs publics à l'égard des groupes vulnérables. D'autre part, le passage des jeunes de l'école au monde de l'emploi reste au centre des préoccupations. Les décideurs en matière de formation professionnelle et d'enseignement technique sont obligés de concevoir une diversité de parcours possibles à l'intérieur d'un système qui, par ailleurs, doit présenter une grande cohérence et faciliter de multiples passages :

- horizontalement, entre des filières de formation menant à des types de sanctions d'études

différentes ou d'un secteur d'enseignement à un autre, comme du secteur de l'enseignement professionnel au secteur de l'enseignement général ;

- verticalement, d'un ordre d'enseignement à un autre, comme de la formation professionnelle à l'enseignement général postobligatoire ou à l'enseignement technique, ou comme de l'enseignement technique vers l'enseignement supérieur ;
- enfin, et de façon optimale, de la formation initiale à la formation continue.

En réponse à des questions similaires et en présence des mêmes enjeux économiques et sociaux, les pays de l'OCDE ont adopté des politiques souvent différentes. L'époque où les différents pays tentaient de se <<copier>> est révolue; chacun tente désormais de définir son intervention à partir de sa culture, de son expérience et de ses institutions. Malgré une grande diversité, on peut toutefois observer certaines convergences.

**Quel que soit le pays, on recherche une plus grande participation des employeurs et des partenaires sociaux à la définition des orientations de la formation, des objectifs pédagogiques et des programmes**, dans l'esprit d'une plus grande collaboration et d'une plus grande complémentarité de l'école et de l'entreprise, dans le processus même de formation. Incidemment, les diverses expériences confirment qu'un contenu de formation ne peut être strictement déduit d'un contenu de travail et que si l'école doit se rapprocher de l'entreprise, l'entreprise doit aussi se rapprocher de l'école et de ses pratiques. La flexibilité des structures, de l'organisation et des contenus de formation est un objectif largement partagé. On observe alors un rôle accru pour les milieux locaux et régionaux. En effet, la plupart des pays qui avaient constitué un système centralisé remettent en cause cette approche et ne conservent, à l'échelle nationale, que la responsabilité de définir les orientations, les cadres d'intervention et les objectifs généraux. C'est le cas notamment en France, en Hollande, au Danemark et en Suède. Par ailleurs, dans tous les pays, un besoin d'assurer la cohérence des différentes interventions des pouvoirs publics se fait sentir, qu'il s'agisse de politiques économiques, de politiques du marché du travail, d'éducation, de formation professionnelle ou de politiques sociales.

## **2.4 Des constats généraux sur le système de formation professionnelle**

Les questions et les préoccupations soulevées par les différents acteurs, de même que les orientations que commande l'évolution future du marché du travail, tout comme les réflexions auxquelles convient celles qui sont faites ailleurs dans le monde ont amené le Groupe de travail à regarder le système actuel de formation professionnelle à la lumière des défis qu'il devra relever au cours des prochaines années et des besoins qu'il devra combler pour les personnes, jeunes et adultes, qui choisiront cette formation. Un certain nombre de constats majeurs se dégagent :

- Il y a peu de jeunes en formation professionnelle et, de moins en moins, chaque année. L'âge moyen des personnes inscrites à la formation professionnelle augmente toujours : il se situe actuellement à 27 ans.
- Le dispositif actuel de formation professionnelle semble répondre plus adéquatement aux besoins de formation des adultes qui ont besoin de se donner une formation spécialisée, d'une façon intensive, les préparant à occuper un emploi rapidement.
- On observe, chez les jeunes, de profondes difficultés à effectuer leur choix d'orientation professionnelle. La formation professionnelle est d'ailleurs rarement un premier choix : les personnes qui s'inscrivent à un programme de formation professionnelle ont, dans la plupart des cas, effectué un détour par le collège ou, pour une période plus ou moins longue, par le marché du travail.
- Pour des jeunes en continuité de formation et qui s'inscriront à un programme conduisant à l'obtention du DEP après avoir acquis les préalables de 3e ou de 4e secondaire, on peut s'interroger sur le bien-fondé d'une décision qui consiste à ne plus offrir la possibilité de poursuivre leur formation de base, sinon par des cours à l'éducation aux adultes qui s'ajouteront alors à leur horaire régulier.
- En matière de formation professionnelle, le ministère de l'Éducation est omniprésent : il décide entièrement du contenu des programmes d'études, de l'organisation pédagogique, du matériel et de l'équipement nécessaires et d'une partie de l'évaluation des apprentissages. La marge de manoeuvre des établissements d'enseignement collégial est plus importante que celle des commissions scolaires : ils déterminent toutes les activités d'apprentissage de la composante de formation spécifique; ils sont les maîtres d'oeuvre de l'évaluation des

apprentissages et ils choisissent eux-mêmes, à l'intérieur de certains paramètres de financement, le matériel et l'équipement nécessaires à la formation des élèves. En contrepartie de cette plus grande autonomie dévolue aux collèges, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial a été créée pour examiner et rendre publiques les pratiques institutionnelles des établissements d'enseignement collégial.

- De façon générale, la formation technique, avec ses composantes de formation générale et sa composante de formation spécifique, a bien traversé l'épreuve des ans et semble bien adaptée aux besoins actuels et futurs du marché du travail. On doit s'interroger sur l'opportunité d'appliquer au collégial les modèles d'élaboration de programmes du secondaire, compte tenu des changements annoncés sur le marché du travail qui impliquent une plus grande polyvalence, une plus grande souplesse et une capacité accrue d'adaptation.
- La continuité de la formation est une préoccupation largement répandue et particulièrement présente chez les parents pour qui il importe que leur enfant ait accès à des études supérieures et qu'il puisse les poursuivre le plus longtemps possible. L'obtention du DES est de plus en plus considérée comme un seuil minimal à atteindre pour le plus grand nombre.
- Par ailleurs, les impératifs du marché du travail exigent du travailleur une plus grande capacité que jamais auparavant de s'adapter au changement, autant technique qu'organisationnel. Cela signifie que cette capacité d'adaptation doit avoir été acquise au cours de la formation initiale, autant en formation générale qu'en formation professionnelle, et que le travailleur aura, au cours de sa vie active, à continuer sa formation. C'est, pour une bonne part, la formation générale qu'il aura reçue au cours de sa formation initiale ou préalablement à celle-ci, qui déterminera sa capacité à se former et à mettre à jour ses connaissances et ses habiletés par la suite.
- Au même moment, à l'étranger, on s'interroge sur la place de la formation générale et de la formation professionnelle ; on réduit le nombre de programmes d'études ; on cherche à élaborer des programmes de formation plus polyvalents et on accorde aux responsables locaux une plus grande marge de manoeuvre sur la gestion et l'adaptation des programmes d'études.
- L'incertitude liée aux prévisions des besoins sur le marché du travail, les objectifs d'accessibilité de même que la reconnaissance de la contribution de la formation professionnelle et technique au développement socio-économique d'une région sont tous des éléments qui militent en faveur de la souplesse dans l'établissement de la carte des enseignements. À cet égard, la rationalisation de la carte des enseignements, commandée par des impératifs d'efficacité et d'efficience, doit, le plus possible, être effectuée en évitant les effets pervers qu'elle peut entraîner sur l'accès et sur le développement.
- On observe les difficultés historiques du système scolaire à répondre adéquatement à des

situations complexes : concilier les besoins de formation continue des adultes et les besoins de formation initiale des jeunes, reconnaître la nécessité d'une solide formation générale et d'une formation professionnelle adaptée aux besoins du marché du travail, mettre en place une pédagogie adaptée aux besoins différents des élèves, rehausser la diplomation des garçons à des niveaux comparables à celui des filles, etc.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*

[< Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

### **3. Une nouvelle vision de la formation professionnelle**

Les constats que l'on peut faire sur le système de formation professionnelle actuel nous convient à élargir notre vision de la formation professionnelle de façon qu'elle s'inscrive en réponse aux besoins des jeunes aussi bien que des adultes, aux aspirations de formation des individus comme aux besoins précis de main-d'oeuvre qualifiée des entreprises et, enfin, aux réalités économiques et sociales d'aujourd'hui comme à celles de demain.

Toute formation professionnelle ou technique doit donc être telle qu'elle permette à la personne qui la possède de dépasser les exigences précises d'un emploi et d'apporter une contribution à l'évolution de cet emploi et du milieu dans lequel il se situe. Elle doit aussi permettre de changer d'emploi ou de le créer au besoin.

Toute formation professionnelle ou technique doit également reposer sur des savoirs et des habiletés de base, des savoirs et des habiletés spécifiques au monde du travail et des savoirs et des habiletés relatifs à un emploi précis. Tous ces savoirs et ces habiletés permettront à l'individu qui les possède, entre autres, de s'adapter rapidement, d'innover, de travailler en équipe, de résoudre des problèmes, d'utiliser et de gérer des ressources technologiques, matérielles ou informationnelles. La formation doit, de plus, permettre à l'individu de participer à l'organisation de son travail, de réfléchir sur son travail et d'accroître son autonomie.

La formation professionnelle et technique doit également permettre à ceux qui le désirent de poursuivre des études supérieures. En outre, elle doit s'inscrire dans une perspective de formation continue.

---

**Le défi : d'ici l'an 2000, multiplier par au moins 4 le nombre de diplômes de formation professionnelle décernés à des jeunes de moins de 20 ans**

---

Actuellement, le défi le plus considérable que le système de formation professionnelle doit relever est celui d'attirer les jeunes en continuité de formation. On compte annuellement de 23 000 à 24 000 nouveaux inscrits à un programme de formation professionnelle ; seulement 8 000 à 9 000 d'entre eux ont moins de 20 ans. En 1992, le ministère de l'Éducation a décerné 97 263 diplômes dont 19 341 en formation professionnelle (soit un peu moins de 20 %) ; de ce nombre, seulement 4 939 étaient des diplômes de formation professionnelle décernés à des jeunes de moins de 20 ans (soit 25 % des diplômes décernés en formation professionnelle et 7 % seulement de tous les diplômes

décernés à des jeunes du même âge).

On a pu se demander si le système de formation professionnelle n'avait pas mis en place des critères de sélection ou des conditions d'admission qui auraient discriminé les jeunes au profit des adultes. Il ne semble pas que ce soit le cas. En effet, les premiers résultats d'une enquête conduite auprès de l'ensemble des commissions scolaires sur l'âge des personnes qui ont demandé à être admises à un programme conduisant à l'obtention du DEP, à l'automne 1995, laissent présager que les jeunes sont inscrits à un programme de formation professionnelle sensiblement dans les mêmes proportions qu'ils ont demandé leur admission. On ne peut conclure à des pratiques discriminatoires à l'admission pour les jeunes. On doit toutefois admettre que les pratiques actuelles d'admission conduisent à traiter sur un même pied le jeune, en continuité de formation, et l'adulte, pour qui la formation professionnelle peut être considérée comme une deuxième chance offerte par le système d'éducation.

Quelle place devraient occuper les jeunes inscrits à la formation professionnelle ? Quelle cible viser ? Combien d'élèves du second cycle du secondaire devraient s'inscrire à la formation professionnelle ? Le comité Tremblay (1962) pour qui « aucun enfant ne devrait quitter l'école avant d'avoir reçu un minimum d'enseignement professionnel », considérait que le tiers environ d'une cohorte d'âge devrait avoir une qualification professionnelle conduisant à l'exercice de métiers. La commission Parent abondait dans le même sens. En 1983, au Québec, le tiers des diplômes décernés à la fin des études secondaires étaient des diplômes de formation professionnelle ; actuellement, ils représentent 7 % de tous les diplômes décernés aux moins de 20 ans.

Selon les indicateurs de 1992, dans les pays membres de l'OCDE, 38 % des jeunes obtiennent, en moyenne, un premier diplôme en enseignement professionnel et en apprentissage, correspondant au second cycle du secondaire. Cette proportion est supérieure à 60 % en Allemagne (68 %), en Suisse (67 %) et en Suède (61 %). Elle se situe de 40 à 60 % pour les pays suivants : la Belgique, la France, la Finlande, la Norvège et la Hongrie. Cette proportion est de 2,1 % pour les jeunes Québécois de moins de 20 ans.

Par ailleurs, sur le marché du travail québécois, les données de Statistique Canada, classées selon la Classification nationale des professions, permettent d'estimer qu'environ 48 % des emplois actuels exigent des compétences correspondant à celles des métiers spécialisés. Ces emplois se renouvellent à un rythme annuel de 3 à 4 %. La création nette d'emplois varie de 60 000 à 100 000 nouveaux emplois par année, alors que de 400 000 à 450 000 emplois ont été perdus et qu'environ 500 000 emplois ont été créés. Par ailleurs, faut-il ajouter qu'en matière de création d'emplois et de développement régional endogène, plus de 30 % des entreprises québécoises sont créées par des personnes détenant un diplôme du secondaire. Les diplômés ne se contentent pas de poser leur candidature à des postes, ils contribuent de plus en plus et de plus en plus rapidement après leur arrivée sur le marché du travail, à la création de leur propre emploi.

Ce tableau ne serait pas complet si on ne rappelait pas qu'en 1992, le tiers des jeunes du secondaire

âgés de moins de 20 ans (39 % des garçons et 26 % des filles) n'avaient pas obtenu de diplôme, ni de formation générale ni de formation professionnelle. Au même moment, le Conseil supérieur de l'éducation s'appliquait à définir des objectifs réactualisés en matière de scolarisation et il recommandait, dans son avis intitulé *L'enseignement supérieur : pour une entrée réussie dans le XXIe siècle* :

*<<de viser à ce que, d'ici l'an 2000, au moins 85 % des Québécois et des Québécoises aient obtenu, avant d'être âgés de 20 ans, un premier diplôme de fin d'études secondaires - DES ou DEP -, certifiant qu'ils ont atteint les objectifs généraux de cet ordre d'enseignement>>.*

Les 68 478 diplômes décernés à des jeunes de moins de 20 ans en 1992 (63 539 à la formation générale et 4 939 à la formation professionnelle) correspondent à l'obtention d'un premier diplôme de fin d'études secondaires pour 67,1 % de cette population. L'objectif du Conseil supérieur de l'éducation aurait signifié, pour l'année 1992, l'obtention du diplôme pour quelque 18 000 jeunes de plus.

Le Groupe de travail est convaincu que la formation professionnelle peut contribuer pour une large part à l'atteinte de cet objectif. En fait, compte tenu des caractéristiques actuelles du marché du travail québécois, compte tenu également de ce qu'on observe dans un grand nombre de pays occidentaux, le Groupe de travail croit que le nombre de diplômes décernés à des jeunes de moins de 20 ans inscrits à la formation professionnelle devrait être multiplié par au moins 4 pour se situer autour d'au moins 20 000 annuellement. Le Groupe de travail croit également que, pour le plus grand nombre possible, l'obtention du diplôme de formation professionnelle devrait s'accompagner du diplôme d'études secondaires afin de faciliter la poursuite d'études ultérieures de même que l'insertion dans un marché du travail de plus en plus exigeant et changeant.

Telle est l'ampleur du défi qui est lancé au système de formation professionnelle actuellement. Le plan d'action que le Groupe de travail propose au ministre de l'Éducation consiste, pour une large part, à indiquer les voies pour le relever.

La situation n'est pas la même en ce qui concerne la formation technique au collégial. On n'observe pas de désaffection des jeunes pour les programmes de la formation technique : en 1992, plus de 70 % des inscrits à un programme conduisant à l'obtention d'un DEC technique (enseignement ordinaire et éducation des adultes ensemble) sont âgés de moins de 23 ans. De plus, après une période de ralentissement à la fin des années 80, l'effectif inscrit à un programme de la formation technique s'accroît constamment depuis. Les demandes d'admission augmentent même à un rythme supérieur au nombre d'inscriptions.

Compte tenu de l'urgence de la situation, le Groupe de travail a délibérément concentré sa réflexion et ses travaux sur la formation professionnelle du secondaire pour les jeunes. On note toutefois qu'à la formation technique, c'est la diplomation qui est inquiétante. Les modifications apportées au

Règlement sur le régime des études collégiales, en 1993, notamment celles concernant l'admission des élèves et la composition des programmes d'études, n'étant pas encore toutes en vigueur, il faudra attendre avant de pouvoir en évaluer les effets sur la performance du système d'enseignement collégial.

---

## Une nécessité: renouveler le dispositif de formation professionnelle

---

Pour que le système de formation professionnelle puisse pleinement atteindre les objectifs qu'on en attend, cinq conditions doivent être réunies :

- **Une <<école orientante>>** qui contribue à l'orientation professionnelle des jeunes. Une <<école orientante>> doit permettre aux élèves de connaître et d'explorer les divers champs d'études professionnelles, d'y éprouver leurs intérêts et leurs goûts en accomplissant des activités concrètes.
- **Des voies de formation diversifiées**, après la 3e secondaire, favorisant l'alternance travail - études et l'apprentissage comme modes privilégiés d'organisation de la formation et d'intégration du marché du travail.
- **Un partenariat accru du monde du travail et du monde de l'éducation**, dans un cadre fortement décentralisé où le cégep, l'école ou le centre de formation professionnelle sont au centre de l'action et au service de la collectivité dans une perspective de développement régional.
- **Des continuums de formation favorisés par des programmes de formation initiale**, à l'intention des jeunes, qui associent formation professionnelle et formation générale, l'une motivant et appuyant l'autre, dans une pédagogie intégrée et adaptée permettant la poursuite d'études supérieures.
- **Une filière de formation professionnelle intensive**, répondant aux besoins de formation continue de travailleurs déjà sur le marché du travail ou de jeunes qui désirent y accéder plus rapidement.

## **4. Un plan d'action : enjeux et pistes de solution**

À partir de ce qui précède, on peut voir se dessiner des ajustements au dispositif actuel de formation professionnelle de façon qu'il continue de satisfaire les besoins de formation des adultes ou des jeunes adultes, tout en étant mieux adapté à ceux des jeunes, en continuité de formation. Mais en même temps, c'est la formation générale elle-même qui devra avoir été repensée pour permettre à tous les élèves du secondaire de prendre contact plus concrètement et plus activement avec les divers champs d'études professionnelles. Dans les pages qui suivent, on présente le plan d'action que le Groupe de travail soumet au ministre de l'Éducation pour favoriser la relance de la formation professionnelle. La mise en oeuvre de ce plan d'action présuppose l'adhésion aux objectifs de relever le défi du nombre de diplômes décernés à des jeunes et de renouveler le dispositif de formation professionnelle, dans la perspective d'une nouvelle vision de la formation professionnelle. Ce plan d'action s'articule autour d'actions bien concrètes, certaines plus englobantes, d'autres, plus ciblées, mais toutes voulues dans la double perspective d'augmenter de façon significative le nombre de jeunes qui obtiendront un diplôme de formation professionnelle et de renouveler le dispositif afin de mieux l'adapter aux besoins actuels et futurs.

## **4.1 Augmenter l'accessibilité à la formation professionnelle et technique**

### **La formation professionnelle**

Dans le prolongement de la réforme de la formation professionnelle de 1986, le ministère de l'Éducation a revu en profondeur la répartition des programmes de formation professionnelle dans l'ensemble des régions du Québec. La rationalisation de la <<carte des enseignements>> avait pour objectif la spécialisation de l'offre de service et l'optimisation de l'utilisation du matériel et de l'équipement afin d'augmenter la qualité de la formation. Cette vaste opération s'est soldée par la diminution du nombre de points de service dans les commissions scolaires. De 300 environ en 1980, on n'en dénombre plus que 183 aujourd'hui.

De plus, on favorisait la construction ou la rénovation d'écoles réservées à la formation professionnelle, en y recréant les conditions propres aux milieux de travail. Bien que cette décision comporte des avantages marqués pour l'organisation de la formation professionnelle, elle a comme conséquence d'éloigner davantage les jeunes du secondaire de la formation professionnelle.

Comme ils nous l'ont indiqué, les parents encourageront rarement leur enfant à entreprendre une formation qui l'éloignera du domicile familial dès l'âge de 16 ou 17 ans. La tendance est grande de plutôt l'inciter à poursuivre sa formation générale qui, elle, est accessible à l'école secondaire la plus proche du domicile.

Les modes d'organisation aussi bien que le financement de la formation professionnelle ont évolué en se rapprochant des modes d'organisation de l'éducation des adultes et en s'éloignant des modes d'organisation de la formation pour les jeunes : calendriers scolaires, début des programmes à tout moment de l'année, exigences des programmes de main-d'oeuvre, financement portant sur la sanction plutôt que sur l'inscription, etc.

Le relèvement des conditions d'admission aux programmes de la formation professionnelle a sans aucun doute contribué à revaloriser la formation et à mieux répondre aux attentes exprimées par les entreprises. Les jeunes ont été, de ce fait, forcés de rester en formation générale jusqu'à ce qu'ils obtiennent les unités requises en Langue d'enseignement, Langue seconde et Mathématique de 4e secondaire avant de pouvoir s'inscrire à la majorité des programmes d'études de la formation professionnelle. Pour les jeunes qui ont hâte d'entreprendre une formation plus manuelle et plus technique, s'ils ne peuvent y avoir accès à l'école, le marché du travail, lui, est invitant. On sait que

certaines d'entre eux, encore trop nombreux, sortiront de l'école sans avoir terminé leur formation générale ni sans aucune qualification professionnelle.

La popularité et, dans certains cas, le contingentement de certains programmes d'études augmentent la concurrence et rendent plus difficile l'accès à ces programmes de formation. De plus, il n'existe pas de système de gestion régionale des demandes d'admission aux programmes de formation professionnelle. Dans la majorité des cas, les demandes d'admission aux programmes sont traitées de façon autonome par les centres de formation professionnelle, obligeant ainsi l'élève à faire autant de demandes d'admission qu'il y a de lieux où il souhaite s'inscrire. L'absence de système de gestion des demandes d'admission rend difficile, autant pour l'élève que pour les conseillers d'orientation, la démarche d'inscription à un programme.

### **La formation technique**

La formation technique est valorisée et attire les jeunes. Chaque année, quelque 10 000 personnes se verront refuser l'accès à un programme conduisant à l'obtention du DEC technique, un grand nombre d'entre eux à cause du manque de places. Certains d'entre eux s'inscriront à un programme d'études préuniversitaires, d'autres choisiront un programme de formation professionnelle, d'autres enfin quitteront l'école. Les programmes d'études techniques représentent 55 % des demandes d'admission annuelles au cégep mais seulement 42 % des admis.

L'accessibilité au diplôme est également préoccupante pour les élèves inscrits à un programme conduisant à l'obtention du DEC technique. En effet, seulement 30 % des élèves obtiendront leur diplôme dans le temps prescrit et un peu plus de la moitié seulement l'obtiendront après cinq années d'études. Par ailleurs, un certain nombre quitteront le cégep sans diplôme mais avec toute la formation spécifique complétée.

Le principal défi consiste ici à amener un plus grand nombre d'inscrits au DEC technique jusqu'à l'obtention de leur diplôme. À cet égard, le rehaussement des conditions d'admission à un programme collégial, prévu pour l'automne 1997, pourrait avoir comme conséquence d'augmenter la réussite des études pour une plus grande proportion d'inscrits tout en restreignant l'entrée pour certains qui ne rencontreront pas les nouvelles conditions d'admission.

### **Le développement régional**

L'accessibilité à la formation professionnelle s'inscrit également dans la perspective du développement social et économique d'une région. Une offre de service diversifiée de formation professionnelle et technique permet aux jeunes de poursuivre leur formation dans leur région d'origine et souvent d'y demeurer et de contribuer activement à son développement. Par ailleurs, les représentants des régions entendus par le Groupe de travail ont tous fait valoir que la mise en valeur de la formation professionnelle en région doit reposer sur les besoins mêmes de la région et qu'elle doit permettre la création de nouveaux créneaux ou de nouvelles activités économiques.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**1.** Revoir la carte des enseignements par une opération périodique reposant sur une planification nationale, dans une perspective de développement régional endogène, coordonnée par le ministère de l'Éducation et réalisée par les partenaires régionaux. Deux éléments principaux devraient guider l'opération :

- tenir compte des besoins de la population jeune et adulte de la région, des plans de développement socio-économiques de la région et des besoins sectoriels ;
- planifier l'offre de formation sur la base d'une concertation entre les commissions scolaires, les collèges et les entreprises comme lieux de formation.

**2.** Limiter les contingentements imposés par le ministère de l'Éducation aux programmes où la capacité d'accueil du dispositif de formation et le nombre de places disponibles pour les stages le justifient. Les établissements d'enseignement, en concertation régionale, devraient être les premiers responsables de l'identification des besoins et de la planification de l'offre de formation.

**3.** S'assurer que les commissions scolaires et les cégeps qui offrent des programmes à option provinciale ou supra-régionale répondent aux besoins de l'ensemble du territoire. Encourager les autorisations provisoires comme instrument d'une plus grande accessibilité de la formation professionnelle sans engagement récurrent.

**4.** Pour augmenter la capacité d'accueil réelle sans investir dans les bâtisses et dans l'équipement :

- au secondaire, étendre l'offre de service de formation au moyen du double horaire, en accordant la priorité à la formation des jeunes durant le jour ;
- au collégial, étendre l'utilisation des dispositifs de formation en dehors des périodes habituelles, en offrant la formation pendant 12 mois par année et en l'organisant sur trois trimestres au lieu de deux.

**5.** Inciter les ministères, les sociétés d'État, les gouvernements locaux à mettre à la disposition des milieux d'enseignement les locaux et l'équipement disponibles, comme moyens de formation professionnelle et technique.

**6.** Investir dans les techniques de pointe (simulateurs, télé-classe, etc.) favorisant ainsi

d'autres modes d'organisation : en établissement, dans l'entreprise et à distance. Convenir de partenariats entre le Ministère, les établissements d'enseignement et l'entreprise privée pour l'élaboration de matériel pédagogique. Assurer, par les ventes du matériel, un retour sur ces investissements.

7. À partir des structures existantes au collégial, mettre en place des services régionaux d'admission pour les élèves désirant s'inscrire à la formation professionnelle. Ces services devront assurer la circulation de l'information dans tout le Québec, de telle sorte qu'au <<troisième tour d'admission>>, l'élève puisse être informé de la possibilité d'être admis dans une autre région que la sienne. Le regroupement des inscriptions doit toutefois assurer aux candidats qu'ils conservent en tout temps la priorité pour s'inscrire dans les écoles de leur région.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*  
< [Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante](#) >

---

## 4.2 Diversifier les voies de formation professionnelle

### **Le maintien des filières intensives de formation professionnelle**

Le Groupe de travail considère que les filières actuelles de formation professionnelle doivent être maintenues comme la base d'une nouvelle offre de formation plus diversifiée à mettre en place. Les filières actuelles de formation et leurs modes d'organisation sont bien adaptés aux besoins des jeunes adultes qui décident de retourner aux études ou de se réorienter après un essai au collégial. Cette formation professionnelle intensive permet une intégration plus rapide du marché du travail, objectif de la clientèle des programmes de main-d'oeuvre.

Cependant, pour cet effectif, il y aurait lieu de faciliter davantage des cheminements individuels de formation afin de répondre à des besoins particuliers des travailleurs en rendant possibles des regroupements de modules de formation appartenant à différents DEP et l'acquisition des unités de formation générale jugées essentielles. Cette démarche individuelle de formation pourrait faire l'objet d'un relevé de compétences, reconnues dans une filière conduisant à l'obtention d'un DEP (à titre d'exemple : la formation d'un traiteur peut impliquer de la formation en cuisine d'établissement, en pâtisserie, en boucherie et en lancement d'entreprise).

Il apparaît également nécessaire d'offrir aux travailleurs en emploi des mesures ou des approches additionnelles pour relever le défi de l'adaptation et de l'acquisition de compétences. Il s'agit ici d'offrir aux travailleurs un vaste programme de scolarisation visant à résoudre rapidement les difficultés des entreprises et de proposer des programmes de recyclage à des travailleurs n'ayant pas la scolarité nécessaire à la compréhension des techniques de pointe : formation à distance, expérimentations locales, projets novateurs. De nombreuses formules peuvent être mises au point par les commissions scolaires avec la collaboration des entreprises.

Le retour sur les bancs de l'école ou une approche de formation en entreprise qui empruntent trop strictement au système traditionnel ne sont pas des solutions efficaces aux problèmes de formation de la main-d'oeuvre en emploi. Le goût et l'intérêt des travailleurs pour la formation doivent être stimulés par la solution qu'ils peuvent apporter à des situations de travail jugées inefficaces, présentes dans leur quotidien, particulièrement pour ceux qui sont faiblement scolarisés. Il s'agit d'élaborer le programme de formation à partir de situations d'inefficacité ou de dysfonctionnement diagnostiquées par les travailleurs. La formation de base et la formation professionnelle doivent s'articuler autour de cette situation afin de susciter l'intérêt du travailleur, le former et contribuer à améliorer le fonctionnement de l'entreprise. Une telle approche exige un système efficace de reconnaissance des acquis.

## **L'exploration professionnelle**

### *À court terme*

Afin de faire connaître aux jeunes les différents domaines de la formation professionnelle, les commissions scolaires sont invitées à organiser, pour leurs élèves de 4e et de 5e secondaire, des activités d'exploration professionnelle. Les unités prévues pour les matières à options ou le réaménagement des programmes Formation personnelle et sociale et Éducation au choix de carrière devraient permettre aux commissions scolaires d'organiser des activités d'exploration dans des champs professionnels diversifiés ou à l'intérieur de programmes conduisant à l'obtention du DEP pour les élèves attirés par la formation professionnelle.

### *À moyen terme*

Dès la première année du secondaire, et ensuite, tout le long des études secondaires, le programme de formation générale devrait offrir aux élèves la possibilité d'explorer, de s'informer, de se sensibiliser et de réaliser des projets concrets dans un ou quelques-uns des vingt-et-un secteurs de formation professionnelle et technique.

En s'inspirant de certains éléments du nouveau programme albertain Études professionnelles et technologiques, tout le long des études secondaires, des activités seraient offertes aux élèves dans un grand nombre de secteurs afin de leur permettre de se familiariser avec divers champs de formation professionnelle. Grâce à ces activités, certains élèves pourraient même acquérir une compétence précise dans un champ d'activités donné. Outre qu'elles ont des objectifs délibérément axés sur la facilitation de l'orientation professionnelle, ces activités devraient favoriser l'intégration de savoirs de base et amener l'élève à s'engager à fond dans ses études, puisqu'une plus grande place serait laissée à ses choix personnels en même temps qu'à sa participation active à des activités concrètes.

Les activités de formation et d'apprentissage organisées à l'intérieur des champs de formation professionnelle devraient tenir une place significative dans l'ensemble des études secondaires. On pourrait considérer ces activités comme la seconde génération, plus étendue et plus diversifiée, des programmes actuels Initiation à la technologie qui s'éclateraient dans les vingt-et-un champs de formation professionnelle et technique en ralliant alors les champs des interventions humaines et sociales et les préoccupations environnementales, en plus des champs techniques à proprement parler.

Ces activités de formation pourraient être organisées à l'intérieur de modules, élaborés par compétences, laissant une grande marge de manoeuvre à l'école de même qu'à l'élève, en vue de l'acquisition des compétences exigées.

## **Une voie adaptée aux jeunes pour l'obtention du DEP**

### *À court terme*

Après la 3e secondaire, les jeunes devraient pouvoir s'inscrire à un programme conduisant à l'obtention du DEP. L'organisation de la formation devrait toutefois assurer à ces élèves qu'ils pourront poursuivre leur formation générale, non seulement pour compléter l'étude des matières de base indispensables telles Langue d'enseignement, Langue seconde et Mathématique, mais également pour amener le plus grand nombre d'entre eux jusqu'à l'obtention du DES.

Tous en conviennent et l'ont dit à maintes reprises : la formation générale des jeunes diplômés de la formation professionnelle doit être la plus large possible. C'est ce qui leur permettra de se maintenir dans leur emploi sur un marché du travail changeant et exigeant ou de poursuivre des études supérieures. C'est également la formation générale qui rendra possible la formation ultérieure qu'ils devront, pour la plupart, se donner pour progresser dans leur profession ou évoluer dans le monde de l'emploi.

Le système de formation professionnelle doit donc offrir aux jeunes la possibilité d'aller le plus loin possible dans la formation générale et d'obtenir le double diplôme marquant la fin des études secondaires et la réussite d'un programme de formation professionnelle : le DES et le DEP. Cela suppose une organisation de la formation professionnelle qui réponde aux besoins des jeunes en même temps qu'une pédagogie de la formation générale adaptée à l'effectif inscrit à la formation professionnelle.

### *À moyen terme*

Le Groupe de travail est convaincu qu'une voie de formation professionnelle adaptée aux besoins des jeunes doit prévoir une formation professionnelle accessible après la 3e secondaire mais qui soit axée davantage sur le développement de compétences-clés plutôt que sur une formation très <<pointue>>, comme le sont les programmes conduisant à l'obtention du DEP actuel. La formation professionnelle initiale devrait reposer sur une formation assez large pour satisfaire aux exigences de plusieurs métiers ou, pour ceux qui le désirent, permettre la poursuite d'études supérieures. Cela n'empêche pas qu'un jeune puisse s'inscrire, s'il satisfait aux conditions d'admission, à un programme conduisant à l'obtention d'un DEP dans sa facture actuelle, laquelle semble bien répondre aux besoins des élèves adultes.

Le Groupe de travail croit toutefois qu'en raison de la polyvalence recherchée chez les diplômés et de l'évolution incertaine des besoins pour des qualifications spécialisées, une formation professionnelle large, constituée de troncs communs à plusieurs métiers, constitue un avantage clair pour un jeune dont les goûts et les intérêts continueront de se préciser.

Il faudra profiter de la révision des programmes de formation professionnelle conduisant à l'obtention du DEP pour créer des programmes de formation qui soient moins spécialisés, moins <<pointus>> et qui soient davantage conçus dans la perspective de doter l'élève de compétences-

clés. Ces compétences-clés sont des compétences plus larges, satisfaisant aux exigences communes de plusieurs métiers dans un secteur donné, et débouchant, à la fin des études secondaires, sur une formation courte, plus spécialisée, et conduisant à l'obtention du DEP. Cette dernière partie de la formation devrait bien se prêter à de nouveaux modes de formation, tels que l'alternance ou l'apprentissage.

Cette nouvelle génération de programmes de formation professionnelle pose la question de la sanction des études et des conditions d'obtention du diplôme d'études secondaires. Ces programmes de formation professionnelle initiale sont-ils une des voies donnant accès au diplôme d'études secondaires ? Si oui, le diplôme doit-il faire mention de cette formation professionnelle ? Pour obtenir le diplôme d'études secondaires, faut-il forcément satisfaire aux conditions d'entrée aux programmes conduisant à l'obtention d'un DEC ? Ces questions vont au-delà du mandat du Groupe de travail mais nécessiteront tout de même réflexions et décisions qui, peut-on l'espérer, prendront en considération la juste reconnaissance de toute formation qui contribue à la formation de base des individus et les objectifs de la diplomation pour les jeunes.

### **Les programmes conduisant à la nouvelle Attestation de formation professionnelle**

En ajout aux programmes conduisant à l'obtention du DEP et à celle de l'ASP, le Groupe de travail a déjà recommandé la création d'une nouvelle filière, les programmes conduisant à l'obtention de l'attestation de formation professionnelle pour l'exercice de métiers semi-spécialisés.

---

## **MÉTIERs et NOMBRE D'EMPLOIS AU QUÉBEC**

Manutentionnaire : 24 750

Agent de piste de transport aérien : 1 400

Conducteur de machinerie d'entretien public : 3 215

Commis d'épicerie : 25 495

Monteur et contrôleur : 2 140

*Note : En 1991, 1 438 975 emplois recensés au Québec correspondaient à des emplois non spécialisés ou semi-spécialisés.*

*Source : Recensement Canada, 1991.*

---

Cette nouvelle filière de formation s'adresse à des élèves qui ont terminé leur 3e secondaire, exceptionnellement leur 2e secondaire s'ils ont atteint l'âge de 16 ans, et qui ont de l'intérêt, pour s'inscrire à ce type de programme de formation professionnelle.

Le programme est élaboré par les commissions scolaires avec la collaboration de leur milieu. Il doit

répondre à des besoins d'emplois et favoriser l'alternance ou l'apprentissage comme mode d'organisation de la formation.

De plus, le programme prépare à l'exercice d'un métier mais également à l'acquisition d'habiletés et de comportements spécifiques. Il faut que les jeunes apprennent dans des situations relativement simples mais qu'ils soient capables de transférer leurs apprentissages dans des situations plus complexes. Il permet de compléter la formation de base de la 4<sup>e</sup> secondaire (ou de la 3<sup>e</sup> secondaire, selon le dossier scolaire de l'élève) permettant l'admissibilité à un programme conduisant à l'obtention du DEP, éventuellement à l'obtention du DES. La réussite des trois composantes du programme (formation générale, préparation relative au marché du travail et préparation spécifique à l'exercice d'un métier) est sanctionnée par le ministre.

Cette mesure ne doit pas se substituer au programme Insertion socioprofessionnelle des jeunes (ISPJ), sauf exception : il ne faut surtout pas confondre les fonctions de travail d'aide avec celles qui sont touchées par cette mesure, lesquelles exigent une plus grande autonomie professionnelle.

Cette nouvelle filière atteindra tous ses objectifs dans la mesure où elle sera véritablement devenue un projet pédagogique de l'école et qu'elle réunira autour de sa mise en oeuvre tous les agents d'éducation en cause, qu'ils appartiennent à l'organisation de la formation professionnelle, de la formation générale ou de l'adaptation scolaire.

### **De nouveaux programmes intégrés secondaire - collégial**

Les nouveaux programmes intégrés secondaire - collégial ont été recommandés par le Groupe de travail et font partie du Programme expérimental de diversification des voies offertes aux jeunes en formation professionnelle, mis en place par le ministre en avril 1995. Ces nouveaux programmes, inspirés de l'expérience américaine <<Tech Prep>>, poussent à leur limite les orientations actuelles en matière d'harmonisation afin de mieux répondre au problème de la continuité des formations professionnelles et techniques. Selon les données de l'OCDE, on estime que plus de 1 000 programmes de <<Tech Prep>> ont été mis en oeuvre dans tous les états américains et qu'environ 100 000 personnes y sont inscrites. Cette filière reconnaît à la formation professionnelle, dès le second cycle du secondaire, un cheminement pouvant permettre la poursuite des études supérieures. En effet, les caractéristiques importantes de ces programmes sont qu'ils assurent la continuité de la formation en un tout cohérent et structuré, qu'ils mènent à trois formes de sanction (DES, DEP et DEC) et que, par conséquent, la formation générale est présente tout le long du programme.

Dans le cheminement proposé, conformément à cette mesure, on considère comme un tout les deux (ou trois) dernières années du secondaire (conduisant à l'obtention du DES et d'un DEP) et les deux (ou trois) années du collégial (conduisant à l'obtention d'un DEC technique). Dans les domaines professionnels où il existe des programmes d'études apparentés dans les deux ordres d'enseignement, une commission scolaire et un cégep pourront, en vertu d'une entente portant sur les objectifs du programme, la gestion pédagogique, l'évaluation des apprentissages, élaborer et mettre sur pied un

tel programme. À moyen terme, quand les programmes de formation professionnelle auront été révisés dans une perspective d'acquisition de compétences-clés, de tronc communs, l'élaboration des programmes intégrés secondaire - collégial devrait être facilitée.

Certains domaines peuvent, plus que d'autres, être aménagés de cette façon : agriculture, soins infirmiers, protection des incendies, comptabilité et finances, secrétariat et techniques de bureau, horticulture, restauration et gestion des services alimentaires et de restauration, arts appliqués, bois et matériaux connexes, mécanique du bâtiment, électronique, fabrication mécanique, services de mécanique d'entretien, foresterie, imprimerie, soins aux malades et aux personnes âgées.

La mise en place de ces programmes suppose, au secondaire comme au collégial, l'adaptation des programmes, et notamment, de la formation générale, en un tout cohérent et intégré. Ces nouveaux programmes permettront d'offrir une formation conduisant à l'obtention du DES, d'un DEP et à celle d'un DEC ; objectif que se fixent souvent les jeunes et les parents.

La multiplication des projets permettra d'offrir des services diversifiés d'enseignement adaptés au milieu et y prenant racine tout en conduisant à l'obtention de diplômes déjà existants. Dans tous les cas où c'est possible, l'entente relative à la mise sur pied des programmes intégrés devrait faire participer, en plus des établissements d'enseignement, une ou des entreprises intéressées à s'associer aux projets. Cette approche permet de réaliser, volontairement, ce qu'autrement seuls des changements importants de structure pourraient autoriser. Elle oblige cependant à modifier les régimes pédagogiques du secondaire et du collégial.

La réussite de ces projets repose sur l'enthousiasme, l'imagination et sur l'engagement des partenaires du monde de l'éducation et du monde du travail, de même que sur la participation des enseignants et des autres agents de l'éducation. Une étroite collaboration de tous est essentielle pour la planification et l'adaptation des programmes, et notamment, pour l'adaptation de la formation générale, afin qu'elle s'intègre à la formation professionnelle et technique.

---

## RECOMMANDATION

---

**8.** Diversifier, avec la collaboration des commissions scolaires, des cégeps et des partenaires du monde du travail, les voies de formation professionnelle par :

- le maintien des filières intensives de formation professionnelle;
- l'exploration professionnelle;
- la mise en place d'une voie adaptée aux jeunes pour l'obtention du DEP;
- les programmes conduisant à la nouvelle Attestation de formation professionnelle;
- de nouveaux programmes intégrés secondaire-collégial.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*

[< Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante >](#)

---

## **4.3 Faciliter l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes**

Le petit nombre de jeunes inscrits à la formation professionnelle, le nombre d'élèves du collégial qui changeront de programme au cours de leurs études (environ un élève sur trois), l'organisation, au collégial, d'une session d'accueil et d'intégration destinée notamment aux élèves qui n'ont pas achevé leur orientation professionnelle (environ 5 000 élèves étaient inscrits à la session d'accueil et d'intégration à l'automne 1994) sont autant de facteurs qui indiquent que les moyens actuellement mis en place au secondaire pour aider l'élève à choisir son orientation professionnelle ne répondent pas parfaitement aux besoins des jeunes.

---

### **EN BREF...**

---

#### ***L'orientation scolaire et professionnelle au secondaire***

*L'orientation scolaire et professionnelle est une démarche qui s'étend de la fin du primaire jusqu'à la fin des études secondaires et parfois davantage, et qui se compose des grandes étapes suivantes : la recherche d'identité, la connaissance du monde scolaire, la connaissance du monde du travail et la prise de décision. C'est un processus personnel, qui se fait au rythme de chacun, selon le moment approprié. La démarche d'orientation se fonde sur les goûts, les intérêts et les valeurs de chaque personne.*

*Les moyens actuellement mis en place à l'école secondaire pour aider l'élève dans sa démarche d'orientation scolaire et professionnelle s'articulent principalement autour des éléments suivants :*

- *le cours Éducation au choix de carrière inscrit à la grille des matières à chacune des cinq années du secondaire ; ce cours est donné réellement surtout en 3e, 4e et 5e secondaire ;*
- *les services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle assurés par un professionnel aux fins de consultation individuelle ou de groupe ; on dénombre en moyenne un conseiller d'orientation pour 800 à 1 000 élèves ;*
- *la contribution d'autres disciplines qui profitent de sujets de travaux pour amener les élèves à réfléchir sur leurs choix professionnels ou à s'informer des métiers et des professions ;*

- *la documentation écrite, audiovisuelle ou informatisée :*
    - *le Ministère et les commissions scolaires produisent, en quantité importante, du matériel d'information scolaire et professionnelle à l'intention des jeunes et des adultes. Cependant, seule une partie de ce matériel est répertoriée : les écoles secondaires, les centres de formation professionnelle, les collèges et les directions régionales disposent d'une grande quantité de matériel non inscrit aux deux répertoires publiés par le Ministère;*
    - *le Ministère, avec la collaboration de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (Société GRICS), gère et rend accessibles, par support informatique, deux banques d'information (REPÈRES et AREF) sur les établissements de formation et les programmes offerts de même que sur le marché du travail et les professions. Il manque cependant de micro-ordinateurs dans les écoles pour rendre cette information accessible aux élèves ;*
    - *le Ministère publie quatre fois par année un bulletin d'information, canal-isep, destiné aux spécialistes de l'information scolaire et professionnelle et aux conseillers d'orientation ;*
  - *la possibilité de visiter les établissements scolaires et les entreprises pour obtenir de l'information sur les programmes d'études et sur les professions.*
- 

Contenu du cours *Éducation au choix de carrière* trop théorique, sans grande possibilité pour l'élève d'y effectuer une démarche personnelle; enseignants peu préparés à donner ce cours et pour qui il ne représente souvent qu'un complément de tâche; accès réel aux services d'un conseiller d'orientation seulement en 5e secondaire; documentation écrite, audiovisuelle ou informatisée de bonne qualité mais à laquelle les élèves n'ont pas toujours un accès facile; connaissance limitée, voire méconnaissance, des métiers et professions auxquels préparent les programmes de formation professionnelle et technique de la part des adultes significatifs pour les jeunes (parents, enseignants, conseillers d'orientation) sont tous des éléments qui rendent difficile la démarche d'orientation scolaire et professionnelle. Les jeunes sont les premiers à s'en plaindre et plusieurs repousseront le plus tard possible les choix décisifs. La conséquence en est souvent des cheminements scolaires erratiques, à tâtons, et des retours en arrière coûteux.

---

## **RECOMMANDATIONS**

---

**9.** Proposer à l'élève, dès la première année du secondaire, de se donner un PLAN

INDIVIDUEL DE FORMATION (PIF) qu'il mettra à jour et complétera tout le long de sa formation. Le PIF propose la description d'un ensemble de caractéristiques personnelles, ainsi que d'objectifs et d'activités, principalement scolaires, orientés vers une préparation à la vie, et notamment au monde du travail. Un tel plan a pour effet de mettre en relief l'orientation, en fin de compte professionnelle, que vise tout cheminement scolaire de formation. Il est structuré de telle manière que l'élève, qui en est le premier responsable, puisse progressivement cerner ses objectifs dans ce domaine et déterminer la voie qui y conduit. Le PIF peut comprendre :

- les résultats aux tests d'aptitudes, les centres d'intérêt et autres;
- le champ d'études ou le programme auquel l'élève veut s'inscrire;
- les activités parascolaires, les expériences de travail et les services à la collectivité dans lesquels l'élève s'engage.

L'élève doit évaluer chaque année avec ses parents et un spécialiste de son école quels apprentissages il doit poursuivre à l'école ou à l'extérieur pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. Le PIF oblige l'élève jeune à se donner un <<plan de vie>>. Il conduit l'élève à accroître sa capacité de prise de décision et il contribue à améliorer le processus d'information et d'orientation scolaire et professionnelle ainsi que le soutien psychopédagogique.

Le PIF s'accompagne d'un guide à l'intention des parents afin de les rendre aptes à aider leur enfant dans ses choix d'orientation.

**10.** Mettre en place une école <<orientante>>, c'est-à-dire une école où une série d'activités concourent à faciliter l'orientation et l'information scolaire et professionnelle :

- inciter les élèves à se donner un plan individuel de formation et fournir le soutien nécessaire pour qu'il soit significatif pour eux;
- revoir et adapter le programme Éducation au choix de carrière afin de favoriser la démarche individuelle et les liens que ce programme peut avoir avec le plan individuel de formation de l'élève; vérifier la pertinence d'y accorder des unités créditable et s'assurer de la formation préalable des enseignants qui auront à intervenir dans le processus d'information scolaire et d'orientation professionnelle;
- à court terme, organiser des activités d'exploration professionnelle en 4e et 5e secondaire, à l'intérieur des périodes réservées aux matières à option;

- à moyen terme, dès la 1<sup>re</sup> secondaire, offrir l'accès à des modules d'activités et d'exploration professionnelle dans l'un des divers champs de formation professionnelle;
- dans toutes les disciplines enseignées, associer les enseignants afin de faire connaître les professions et les métiers auxquels sont particulièrement utiles les différentes disciplines et afin également d'intégrer des activités d'apprentissage amenant l'élève à élargir ses connaissances du marché du travail;
- mettre en place un centre de documentation;
- offrir des rencontres-conseils plus accessibles et plus tôt dans le cheminement de l'élève du secondaire : dès la 3<sup>e</sup> et la 4<sup>e</sup> année;
- organiser des visites d'entreprises et d'ateliers ou l'accompagnement d'une personne exerçant un métier ou une profession pendant une journée;
- présenter des conférences à l'école par des spécialistes du métier;
- mettre en place, à l'échelle régionale ou locale, un moyen de faciliter le placement des élèves. En plus d'aider directement les élèves dans leur recherche d'un emploi, ce moyen offrirait aux spécialistes de l'orientation et de l'information scolaire et professionnelle, une possibilité d'être en contact avec le monde du travail.

**11.** Mettre en oeuvre un programme de formation continue à l'intention du personnel de l'école qui travaille dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle, enseignants, conseillers d'orientation, afin qu'ils puissent mettre à jour régulièrement leurs connaissances des métiers et professions et des programmes d'études qui y conduisent, prioritairement, ceux qui constituent l'offre de formation de leur région. Dans la formation initiale des conseillers d'orientation, prévoir une plus grande place pour la connaissance du fonctionnement du marché du travail.

## **4.4 Développer de nouveaux modes de formation, dans toutes les filières**

### **L'alternance**

Si un élément ressort des réflexions et des propositions touchant l'avenir de la formation professionnelle et technique au Québec, c'est bien l'importance accrue accordée à la formation en alternance.

Un grand nombre de raisons peuvent justifier l'attrait qu'exerce cette formule. Tout d'abord, le cadre organisationnel de l'alternance permet d'envisager, grâce à la collaboration des milieux de travail, un essor important de la formation professionnelle en réduisant, à moyen terme, les frais d'infrastructures traditionnels. La formation en alternance présente aussi l'avantage d'assurer un lien constant avec les techniques utilisées et les compétences qu'exigent les milieux de travail. Elle permet aux élèves d'apprendre leur métier en situation réelle de travail et d'être confrontés aux vrais problèmes de production tels qu'ils se présentent quotidiennement quand on occupe l'emploi. Tous ces avantages n'empêchent pas l'émergence de certaines difficultés au cours de la réalisation des projets de formation en alternance. Le Groupe de travail croit toutefois que les avantages pédagogiques compensent largement les difficultés et qu'ils justifient les efforts nécessaires à sa mise en place. En effet, l'alternance est une stratégie pédagogique qui, non seulement favorise un engagement et une réussite accrues des élèves, mais permet encore d'approfondir les savoirs qu'exigent les transformations continues des emplois. Les nouveaux modes d'organisation du travail qui sont de plus en plus mis en oeuvre exigent des travailleurs qu'ils soient capables d'exercer leurs tâches de façon autonome, de réagir avec efficacité à tout problème imprévisible, d'assumer, seuls ou en groupe, la responsabilité de tout un secteur de travail et de faire évoluer constamment leurs propres compétences pour répondre aux exigences changeantes de la production. Les entreprises ont donc besoin d'employés hautement qualifiés, capables de mobilité et d'adaptation aux conditions spécifiques de la production.

Or, la caractéristique de l'alternance est justement de relier de façon continue tout au long de la formation professionnelle, l'apprentissage systématique de <<savoirs-expériences>> et l'apprentissage de <<savoirs-connaissances>>. Pour employer la formule de Bertrand Schwartz, l'alternance doit même former les travailleurs à <<faire éclater leur emploi>> et à le modifier par une réflexion sur les pratiques et les dysfonctionnements. La formation en alternance ouvre ainsi naturellement sur une vision de formation continue adaptée à un milieu de travail en changement.

---

### *L'alternance*

*La formule de l'alternance est une stratégie de formation qualifiante, menant généralement à l'obtention d'un diplôme officiel. Elle est fondée sur un processus qui permet à l'élève d'effectuer les apprentissages prévus en faisant alterner les périodes de travail productif en entreprise et les périodes passées dans un établissement d'enseignement, à l'intérieur d'un processus structuré de formation.*

*On associe souvent le va-et-vient entre l'école et le milieu de travail au lien à établir entre la théorie et la pratique. Bien que cette image ne soit pas sans rapport avec la dynamique à l'oeuvre dans la formule de l'alternance, il y a, de fait, dans chacun des deux lieux en cause, acquisition de savoirs et de savoir-faire en vue d'accroître la compétence. Le rôle de l'école n'est pas tant d'avoir le <<monopole>> de la théorie que d'assurer l'intégrité et la cohérence de l'ensemble du processus de formation.*

*Pour bien comprendre ce qui fait de l'alternance une stratégie de formation qualifiante, il faut s'attacher à décrire le déroulement même de ce processus de formation. La formation en alternance se déroule selon un certain nombre de séquences ou de phases dont la durée et l'organisation varient en fonction des objectifs et des stades de la formation considérée. Chacune des séquences ou des phases comprend un ensemble de deux périodes : une période où l'élève travaille en entreprise, encadré par un tuteur, et une période dans un établissement scolaire avec des enseignants. Chaque séquence comprend au moins une rencontre en milieu de travail entre l'élève, son tuteur et le superviseur qui travaille dans le milieu scolaire et fait généralement partie du personnel enseignant.*

*Dans le milieu de travail, l'élève apprend surtout des savoir-faire et accroît ses capacités. Sa situation de travail est définie chaque jour par son tuteur, mais ce sont les rencontres du tuteur, de l'élève et du superviseur qui permettent une discussion essentielle à l'évolution des situations de travail, au fur et à mesure que se déroule la formation.*

*Dans l'établissement de formation, l'élève apprend surtout des connaissances mais aussi des savoir-faire et accroît ses capacités. Au cours de chaque période en établissement, sa formation est définie en fonction de la qualification prévue et en fonction de ce qu'il a fait durant sa dernière période dans un milieu de travail particulier.*

*De plus, l'établissement a le rôle essentiel d'assurer la cohérence des connaissances et des savoir-faire acquis parfois de façon dispersée, de les rassembler, de les compléter et de s'assurer de l'acquisition des compétences recherchées.*

*Les rencontres en milieu de travail et la mise en commun de l'expérience acquise dans une*

*entreprise, à chaque retour dans l'établissement de formation, jouent un rôle fondamental. Elles assurent un ajustement des situations de formation en fonction de l'évolution des situations de travail et permettent au milieu de travail comme au milieu scolaire d'évoluer.*

[Schéma d'une phase d'alternance - à venir]

*Ce déroulement-type n'empêche nullement la formation en alternance de prendre des formes très diversifiées selon l'objectif recherché, l'effectif admis et le type de sanction des études considéré. Au Québec, il y a des programmes de formation en alternance conduisant à l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle au secondaire et au collégial. La formation en alternance s'applique également à des programmes conduisant à des diplômes universitaires. Plus récemment, le ministre de l'Éducation a annoncé l'expérimentation d'une nouvelle filière menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés et fondée sur la formation en alternance. On peut aussi envisager l'utilisation de ce mode d'enseignement à l'intérieur de programmes de formation continue, adaptés aux besoins d'une région ou d'un secteur d'activité. On trouve aussi la formation en alternance à l'intérieur du régime d'apprentissage de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Enfin, la formation professionnelle n'a pas le monopole de la formation en alternance puisqu'on la trouve au secondaire, à la formation générale, dans les cheminements particuliers de formation menant à l'exercice de fonctions simples de travail non spécialisées. Les exigences à l'égard de l'entreprise peuvent varier considérablement selon les objectifs fixés. Cela exige que les entreprises soient convenablement informées de ce que l'on attend d'elles.*

---

Pour réussir la formation en alternance, il importe de comprendre les exigences pédagogiques et organisationnelles qu'elle requiert. On peut dénombrer quatre conditions essentielles à la réussite de ce mode de formation.

- Premièrement, il importe que tous les partenaires, à l'école comme dans l'entreprise, partagent une définition et une compréhension claires des objectifs du programme d'études qui seront atteints en milieu de travail.
- Deuxièmement, il faut aussi s'assurer que l'entreprise ou l'organisme d'accueil peuvent fournir l'équipement et l'encadrement appropriés. L'encadrement du stagiaire en entreprise doit être assuré par un tuteur, un employé volontaire ayant le temps et les compétences nécessaires pour assumer cette fonction. Dans le cas des milieux syndiqués, on doit aussi associer étroitement le syndicat à la décision d'accueillir des stagiaires, à la définition de leur accueil et de leur encadrement, etc.
- Troisièmement, il faut s'assurer que l'école a les moyens d'exercer sa responsabilité sur l'ensemble du processus de la formation et de l'évaluation. Il s'agit ici d'assumer une fonction de coordination qui, à l'étape initiale, doit préciser les séquences de formation à effectuer en

entreprise, mobiliser les enseignants, recruter des employeurs prêts à accueillir des élèves et à leur expliquer les exigences que cette étape comporte, etc. Il importe aussi de préciser les modalités de supervision des élèves dans les milieux de travail par les enseignants et d'établir les disponibilités de ces derniers pour les rencontres avec les tuteurs et les élèves. Par la suite, les responsables de la coordination devront étendre progressivement la formation en alternance à d'autres programmes, accroître le nombre d'entreprises d'accueil, maintenir une relation soutenue avec les partenaires, etc.

- Quatrièmement, le <<statut>> de l'élève dans l'entreprise mérite de faire l'objet d'une définition claire. Cela permettra d'éviter que l'élève ne serve de main-d'oeuvre à bon marché, tout en favorisant l'assentiment des syndicats et en évitant une concurrence pour les emplois (listes de rappel, personnel à statut précaire, etc.)

Afin que la formation en alternance soit réellement une stratégie de formation qualifiante, il est nécessaire d'en assurer les conditions de réalisation. Ces conditions n'existent pas d'emblée au Québec actuellement, étant donné la faiblesse de la pratique de la formation dans les entreprises et la jeunesse relative des pratiques de formation en alternance dans les établissements d'enseignement. Il faut donc envisager un développement progressif de l'alternance qui repose sur la mise en place des conditions nécessaires à une formation <<qualifiante>>.

Toutefois, on ne part pas de zéro dans la formation en alternance au Québec. Au début de 1995, on compte 36 collèges (dont 5 collèges privés) qui font de la formation en alternance dans 39 programmes au total. Au secondaire, 32 commissions scolaires organisent de la formation en alternance dans 78 programmes de formation professionnelle, au total.

Pour la plupart, ces projets ont été réalisés grâce au soutien fourni en vertu du programme fédéral Alternance travail - études, programme géré conjointement avec le ministère de l'Éducation du Québec. La fin de l'aide fédérale menace la survie de nombreux projets, alors qu'il faudrait maintenant passer de la phase d'expérimentation à une phase de développement de la formation en alternance. Voilà pourquoi le Groupe de travail propose l'adoption d'une politique québécoise de la formation en alternance.

Les recommandations du Groupe de travail reposent sur certains principes qui devraient guider les actions entreprises pour favoriser l'essor de la formation en alternance. Il semble important au Groupe de travail de partir de ce qui existe déjà, afin de le consolider et de l'améliorer, tout comme il apparaît pertinent d'adopter une approche par projets, à partir des entreprises et des établissements prêts à s'engager. On doit, de plus, faire une large place à l'initiative des milieux et à la diversité des modèles de formation en alternance. Il faut enfin tenir compte du fait que la mission première de l'entreprise n'est pas la formation à proprement parler.

De plus, il apparaît important d'amener les grands partenaires nationaux à enclencher un mouvement favorable à la formation en alternance. On peut penser, par exemple, à un engagement des grandes entreprises pour constituer en réseau les PME qui leur sont rattachées. Les grandes centrales

syndicales pourraient contribuer à définir un statut de stagiaire qui servirait de référence à leurs syndicats affiliés. Enfin, la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) et le ministère de l'Éducation pourraient définir un rôle particulier à leur réseau respectif.

Par ailleurs, c'est sur le plan local que le véritable défi de la formation en alternance devra être relevé. Autant dans l'entreprise que dans l'établissement de formation, c'est tout à la fois la direction, le personnel, les syndicats et les élèves qui doivent s'y engager. Il faut donc prévoir les conditions et les mesures incitatives favorisant leur engagement.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**12.** Établir un plan d'action pour mobiliser les grands partenaires nationaux afin qu'ils appuient la formation en alternance comme mode de formation privilégié et comme l'un des objets importants du partenariat du monde de l'éducation et du monde du travail. Cet engagement devrait s'inscrire dans une Charte québécoise du partenariat.

**13.** Adopter une politique de la formation en alternance à la formation professionnelle, au secondaire et au collégial, prévoyant, notamment, les éléments suivants :

- une stratégie d'information orientée vers les milieux de travail et permettant à ces derniers de bien comprendre les différentes formes de formation en alternance et les exigences particulières qui y sont rattachées;
- une analyse et une modification des lois du travail touchées par cette politique, de façon à établir un nouveau statut de l'élève-stagiaire;
- l'évaluation et le suivi des principales mesures incitant les entreprises à accueillir des stagiaires (crédit d'impôt, contribution obligatoire de 1% de la masse salariale);
- la détermination et la mise en place des mesures de soutien financier destinées aux établissements de formation de façon à assurer que des sommes particulières soient consacrées à la formation en alternance tant à l'étape de l'élaboration des projets que dans le maintien des programmes établis. Ce financement pourrait couvrir prioritairement les frais de coordination et, pour les régions éloignées, les frais de déplacement liés à la négociation avec les entreprises d'accueil et à la supervision des élèves-stagiaires qui s'y trouvent ;
- l'engagement du gouvernement et de ses sociétés d'état pour accueillir des élèves-stagiaires;

- un soutien à la vie associative liée au développement de la formation en alternance de façon à assurer une diffusion rapide de l'expertise acquise dans les différents milieux;
- la révision de la tâche des enseignants de la formation professionnelle au secondaire et au collégial ainsi que la révision de leur besoin de perfectionnement dans un contexte de formation en alternance;
- la mise en place d'un système de qualification des entreprises d'accueil des élèves inscrits à un programme de formation en alternance et des mesures nécessaires pour assurer la formation des tuteurs;
- une harmonisation de la formation en alternance et du régime d'apprentissage, dans les domaines qui s'y prêtent.

**14.** Prévoir un mécanisme, dans la gestion des programmes d'études, à l'échelon ministériel et à l'échelle locale, pour réinvestir dans les programmes d'études, les renseignements recueillis au cours de la formation en alternance.

---

## **L'apprentissage**

À l'instar de la formation en alternance, l'apprentissage est une stratégie pédagogique qui présente de multiples avantages, particulièrement, pour les jeunes. En effet, qu'il suffise de rappeler que l'abandon scolaire s'explique chez un grand nombre de jeunes par un désir d'indépendance, indépendance qu'ils souhaitent acquérir par l'exercice d'un emploi. C'est ainsi que certains jeunes ou bien travaillent pendant leurs études ou bien quittent les bancs de l'école pour l'usine ou le bureau. L'apprentissage représente également un moyen privilégié de rentabiliser le travail pendant les études de même qu'un solide argument en faveur de la persévérance scolaire et de l'orientation vers la formation professionnelle.

La réforme scolaire des années 60 a sonné le glas de l'apprentissage au Québec, à la suite des travaux de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement (1961-1966), à l'origine du rapport Parent, soutenue par des comités d'enquête, dont le Comité sur l'enseignement technique et professionnel (1961-1962) et le Comité d'études sur la formation professionnelle par apprentissage (1964-1965). En dépit de positions polarisées, les travaux de ces comités ont débouché sur le rapatriement du système de formation professionnelle dans le giron du ministère de l'Éducation. Les commissions d'apprentissage ont été démantelées au cours des décennies suivantes. Le Québec confiait la formation professionnelle aux soins presque exclusifs de l'État. Les employeurs et les travailleurs du secteur de la construction perdaient le contrôle des commissions d'apprentissage. On élargissait la participation à l'ensemble des secteurs économiques où les partenaires étaient consultés

sur la définition des besoins quantitatifs et qualitatifs de la main-d'oeuvre.

L'apprentissage sera néanmoins maintenu pour les métiers réglementés, dans le domaine de la construction principalement, de même que, pendant une certaine période, dans d'autres secteurs, comme ceux de l'automobile et de la coiffure. L'encadrement des régimes d'apprentissage s'est fait par la *Loi sur les décrets de conventions collectives (D-2)*, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (R-20)* et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (F-5)*. Ces lois et les règlements qui en découlent contiennent des dispositions relatives aux périodes d'apprentissage exigées comme condition pour obtenir un certificat de qualification.

La relance du régime d'apprentissage au Québec a été annoncée dans l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre Partenaires pour un Québec compétent et compétitif, paru en décembre 1991. Le gouvernement y précisait alors son intention d'élargir progressivement le régime d'apprentissage comme procédé de qualification de la main-d'oeuvre et d'intégration au marché du travail dans les secteurs intéressés.

Le régime d'apprentissage est actuellement développé conjointement par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) et le ministère de l'Éducation, avec l'étroite collaboration des représentants patronaux et syndicaux des secteurs touchés. La SQDM assure la coordination, au sein du gouvernement et auprès des partenaires du marché du travail et du monde de l'éducation, des travaux servant à définir les principaux paramètres du régime pour un métier donné.

Mis à part les métiers réglementés, les partenaires socio-économiques se sont montrés peu enclins à favoriser l'apprentissage comme mode de formation professionnelle. Comment expliquer ce phénomène? Plusieurs facteurs peuvent être avancés.

D'abord, les besoins en main-d'oeuvre, du fait de l'existence d'un système institutionnel de formation professionnelle dans les établissements d'enseignement, ne justifiaient pas l'existence d'un régime d'apprentissage. En d'autres termes, la main-d'oeuvre disponible suffisait à combler les besoins des employeurs et pouvait s'adapter facilement aux postes de travail, moyennant une courte formation sur le tas. Le mode d'organisation de la formation dans un établissement d'enseignement avait en outre l'avantage d'enrayer la crainte des employeurs de voir la main-d'oeuvre une fois formée passer à l'emploi d'un concurrent.

Les sempiternelles discussions entre le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'oeuvre n'ont pas été sans entraver l'expansion du régime d'apprentissage. Il est bien établi que les rivalités interministérielles ont sérieusement ralenti sinon empêché l'élargissement du régime d'apprentissage québécois.

---

**EN BREF...**

---

## ***L'apprentissage***

*Un régime d'apprentissage se définit comme un mode de formation où la personne acquiert la maîtrise d'un métier au moyen d'une insertion organisée dans un milieu de travail, sous la direction de personnes exerçant déjà avec compétence ce métier et, en alternance, au moyen d'un enseignement en dehors des situations de production, dans des matières professionnelles appropriées. L'apprentissage représente ainsi plus qu'un mode de formation sur le tas : il s'agit également d'un mode d'insertion dans le marché du travail. Il convient donc particulièrement aux jeunes qui, comme on le sait, connaissent d'importantes difficultés sur ce plan.*

*En quoi se distingue le régime d'apprentissage du système de formation professionnelle dans un établissement d'enseignement? Pour répondre à cette question, comparons le régime d'apprentissage et le régime pédagogique. À l'instar d'un régime pédagogique, un régime d'apprentissage définit les règles relatives à l'organisation et à la gestion de la formation professionnelle (conditions d'admission, durée et sanction des études, etc.) ; la différence entre les deux régimes réside dans le fait qu'il revient d'abord aux partenaires socio-économiques, en vertu du régime d'apprentissage, d'en déterminer les modalités. Un régime d'apprentissage traduit donc un ensemble de normes et de règles dont les partenaires décident de se doter pour assurer la formation de la main-d'oeuvre pour un ou pour un certain nombre de métiers, généralement dans un secteur donné.*

*Une autre question se pose : en quoi la formule de la formation en alternance diffère-t-elle de celle du régime d'apprentissage? Encore une fois, une distinction fondamentale se dégage. Dans le cas de la formation en alternance, les activités de formation et les règles du jeu sont déterminées par le ministère de l'Éducation et les établissements d'enseignement avec la participation des partenaires socio-économiques. Dans le cas de l'apprentissage, le processus est enclenché par les partenaires qui veulent se doter d'un système de formation professionnelle dans leur secteur respectif.*

### ***Émergence d'un modèle québécois***

*La définition retenue du régime d'apprentissage rompt avec la conception traditionnelle dans ce domaine au Québec, conception centrée sur le contrôle de l'exercice du métier. Une nouvelle approche se dessine, fondée sur le caractère facultatif du régime, sur sa complémentarité par rapport au système scolaire et sur l'accent mis sur les compétences attendues des travailleurs plutôt que sur une simple accumulation d'heures de travail.*

*Quelques expériences d'apprentissage ont été effectuées ou sont en voie de l'être. Par exemple, quelque 250 apprentis, répartis dans toutes les régions du Québec, sont engagés dans un processus de formation en cuisine d'établissement.*

### ***Les régimes <<privés>> d'apprentissage***

*À côté du régime d'apprentissage officiel qui vient d'être décrit, existent un certain nombre de régimes d'apprentissage que l'on pourrait qualifier de <<privés>>. Ces régimes d'apprentissage sont le fait d'entreprises isolées, généralement de grandes entreprises, qui se sont dotées d'un système interne de formation et de qualification professionnelle de leur main-d'oeuvre. Ces régimes <<privés>> ne sont applicables que dans les entreprises où ils sont conçus et ne font pas l'objet d'une reconnaissance officielle.*

---

Par ailleurs, à la suite de la prise en charge par l'État du système de formation professionnelle et du désengagement progressif qui en est résulté chez les partenaires, on a constaté l'érosion d'une certaine culture de la formation professionnelle qui existait au Québec. En outre, la formation générale est devenue la voie d'accès à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle a été souvent le lot des élèves qui éprouvaient des difficultés d'apprentissage. Les parents ont cessé d'encourager leurs enfants à s'engager dans cette voie.

Au Québec, l'apprentissage a traditionnellement été ramené à une accumulation d'heures de travail ou à une formation <<pointue>>, bloquant toute perspective de mobilité professionnelle. Plutôt que d'être employé comme véritable mode de formation, l'apprentissage a été subordonné à la réglementation des métiers, ce qui en faisait un instrument de gestion des relations du travail. La rigidité des systèmes réglementés a rebuté non seulement les partenaires mais également le ministère de l'Éducation qui se sont désintéressés de ce mode d'organisation de la formation professionnelle.

Le fait, enfin, que la formation professionnelle dans un établissement d'enseignement soit financée par l'État n'a sûrement pas incité les employeurs à créer leur propre système d'apprentissage. Les entreprises qui ont néanmoins choisi cette voie sont de grandes entreprises; les PME ne possèdent pas les mêmes ressources et comptent davantage sur le système éducatif pour assurer la formation de la main-d'oeuvre.

Actuellement, promouvoir l'apprentissage en mettant de nouveau l'accent sur le contrôle de l'exercice des métiers ne mènerait pas loin, sauf lorsque la santé et la sécurité des travailleurs et du public sont mises en cause. À partir du modèle québécois en émergence, et à un moindre degré, à partir des autres modèles existants, on peut dégager deux scénarios polarisés :

- **la prise en charge du régime d'apprentissage par les partenaires socio-économiques, sur une base sectorielle.** L'essentiel du financement et de l'application du régime est assumé par les partenaires, avec l'aide technique de l'État qui sanctionne également la formation acquise;
- **la formation initiale assurée par l'État et suivie d'une période de qualification professionnelle;** ce scénario correspond à ce qui est privilégié dans l'industrie de la construction.

Entre ces deux extrêmes, devraient coexister des modèles variables correspondant aux besoins des partenaires des secteurs en cause. Mais quel que soit le modèle retenu, les deux conditions suivantes doivent être réunies :

- **Un financement adéquat.** Le développement de l'apprentissage sur des bases sectorielles devrait être reconnu aux fins de la contribution obligatoire du 1% de la masse salariale. En outre, la partie de la formation qui devrait normalement correspondre à celle qui est financée par le ministère de l'Éducation devrait continuer de l'être.
- **L'harmonisation et l'intégration des systèmes de formation professionnelle.** Le Québec n'a pas les moyens d'entretenir deux systèmes de formation et de qualification professionnelle et, surtout, ne dispose plus des ressources lui permettant d'investir dans l'équipement et les immobilisations. Régime d'apprentissage et système éducatif sont voués à être fusionnés. Les deux ne peuvent plus se développer en parallèle, ce qui implique un système unifié de reconnaissance des acquis et un seul système de sanction, lorsque le diplôme est exigé.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**15.** Accélérer le développement du régime d'apprentissage, en confiant cette responsabilité à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre et au ministère de l'Éducation.

**16.** Encourager la diversification de l'offre actuelle de formation en accordant la priorité au développement d'un régime d'apprentissage là où il n'existe pas déjà de formation initiale en formation professionnelle.

**17.** Instaurer un système d'évaluation et de reconnaissance des acquis scolaires et professionnels unifié. Pour ce faire, définir un référentiel de compétence et des critères de performance communs et envisager la mise à jour du référentiel de compétence dans un processus continu.

**18.** Inscrire le régime d'apprentissage dans un processus continu de formation débouchant sur l'enseignement collégial en favorisant l'apprentissage donnant accès au diplôme pour les jeunes de moins de 20 ans.

**19.** Envisager l'approche sectorielle dans la perspective de la décentralisation vers les régions et faciliter les approches multisectorielles et territoriales par le développement de tronc communs de compétences.

Sur un plan plus technique, il faudrait envisager les actions suivantes :

- Permettre aux jeunes de s'inscrire au régime d'apprentissage en même temps qu'ils s'inscrivent à la formation professionnelle, ce qui pourrait comprendre la nouvelle filière de formation pour les métiers semi-spécialisés. Cela a pour conséquence de lever la condition relative au cumul de six mois d'expérience.
- Déterminer le partage des objectifs de formation dans les établissements et en cours d'emploi sur de nouvelles bases, c'est-à-dire sur l'investissement requis en équipement et en installations, sur la formation de base requise, sur la disponibilité des lieux d'apprentissage, etc.
- Accorder une plus grande importance à l'acquisition de compétences <<génériques>>, de façon à favoriser l'adaptation de la main-d'oeuvre à l'évolution du marché du travail.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*  
< [Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante](#) >

---

## **4.5 Renforcer les partenariats entre le monde de l'éducation et le monde du travail**

Au Québec, le partenariat avec le monde du travail en matière de formation professionnelle a connu une éclipse d'une vingtaine d'années depuis la réforme des années 60. La formation professionnelle s'est développée sans une véritable vision d'interaction continue avec le monde du travail. Pour l'OCDE, lorsque la formation professionnelle est sous la responsabilité d'un système d'enseignement public mais qu'elle est dissociée des courants de l'économie, elle peut ne pas répondre aux besoins nouveaux. Si, en revanche, la formation professionnelle initiale est laissée aux seuls soins de l'entreprise, le pays risque de ne pas produire suffisamment de travailleurs dotés de compétences transférables.

Les dernières années ont permis un rapprochement important du monde du travail et du monde de l'éducation. En effet, la réforme de la formation professionnelle de 1986 a suscité l'engagement des partenaires dans la définition des programmes d'études et créé un programme d'aide qui a donné une impulsion nouvelle au partenariat. De nombreux centres de formation professionnelle ont, de plus, ouvert leurs portes aux représentants du monde du travail. On observe actuellement une diversité de formules de partenariat en matière de formation professionnelle. On dénombre plus de 200 comités officiels de concertation entre les commissions scolaires et le monde du travail et ce nombre s'accroît régulièrement depuis 1989. Parfois, le partenariat est encore fragile et a besoin d'être encouragé et soutenu. En effet, il repose souvent sur la motivation de l'instigateur et l'assiduité des représentants de l'industrie n'est pas toujours constante.

Quant aux collèges, la Loi sur les collèges rend obligatoire la présence de représentants des milieux socio-économiques à leur conseil d'administration. Pour leur part, les centres de transfert de technologie ont tissé des rapports très étroits avec les entreprises. De plus, en 1994, la Fédération des cégeps et le Conseil du patronat du Québec ont créé conjointement le Centre de liaison entreprises-cégeps dont le conseil d'administration comprend des représentants d'entreprises.

Aussi bien à la formation générale qu'à la formation professionnelle, aussi bien au Québec qu'à l'étranger, on juge essentiel que l'école soit enracinée dans son milieu. Depuis dix ans, les contacts se multiplient entre le monde de l'éducation et le monde extérieur, sur le plan individuel et sur celui des organisations.

La diversification des modes de formation, le recours plus fréquent aux stages, à la formation en alternance, à l'apprentissage, nécessitent un plus grand engagement du monde du travail dans la formation. L'augmentation des besoins et des coûts de formation, de même que la limite à la capacité

de payer de l'État commandent une plus grande participation des entreprises. Les entreprises, pour leur part, tirent de nombreux avantages de leur collaboration : de l'information sur les techniques et les procédés, la possibilité d'influencer les programmes d'études, des services-conseils des établissements de formation pour les aider à préciser les besoins de formation de leurs propres employés, à préciser les critères d'engagement, etc.

La nature des besoins du marché du travail et la rapidité des changements exigent une adaptation continue des programmes, facilitée par une plus grande décentralisation sur le plan local. En même temps, la diversité des milieux exige une plus grande capacité des responsables locaux de la formation professionnelle à adapter leur offre de formation aux besoins locaux et régionaux.

---

## EN BREF...

---

### *Le partenariat*

*Le partenariat est l'aboutissement d'un processus de collaboration qui commence par l'apprivoisement réciproque et par l'apprentissage d'un langage commun. Sa réussite suppose une relation équitable entre les partenaires, une définition claire des rôles et responsabilités de chacun, le partage d'un minimum de valeurs communes sur lesquelles vont s'appuyer les actions et les avantages dont chacun peut tirer profit.*

*Pour qu'il soit efficace, le partenariat doit trouver des moyens de modifier certains aspects des systèmes d'enseignement plutôt que de s'attacher uniquement à l'organisation d'activités ponctuelles. On peut énumérer quelques principes qui déterminent la réussite du partenariat entre le monde de l'éducation et le monde du travail :*

- *Le partenariat ne se décrète pas.*
- *Chacune des parties doit y trouver son intérêt.*
- *Chaque partie doit avoir la possibilité d'exercer quelque pouvoir.*
- *Le partenariat n'est pas une fin mais un moyen.*
- *Une diversité d'approches ou de formules est généralement souhaitée.*
- *Le partenariat doit s'exercer sur les plans local, régional et national.*

---

À la formation professionnelle, de nombreux objets de concertation existent pour lesquels, dans certains cas, les formes de partenariat sont déjà établies alors que dans d'autres, elles ne sont pas encore définies. Voici une liste non exhaustive des objets qui méritent une plus grande concertation entre les partenaires du monde de l'éducation et du monde du travail.

## **Sur le plan national :**

- définir les grandes orientations du ministère de l'Éducation;
- infléchir les interventions à effectuer sur le marché du travail;
- mobiliser les différents partenaires en faveur de la formation en alternance et de l'apprentissage;
- préciser les orientations des réseaux d'enseignement;
- élaborer les projets de législation ou de réglementation.

## **Sur le plan régional :**

- élaborer des plans de développement socio-économique;
- planifier l'organisation régionale de la formation, et notamment, de la carte des enseignements;
- cerner les tendances du marché du travail dans la région et déterminer les principaux défis de la région.

## **Sur le plan local :**

- effectuer l'adaptation des programmes d'études aux besoins de la région;
- déterminer les lieux de stages en vue de la mise en oeuvre des programmes d'études par de la formation en alternance ou par apprentissage;
- planifier le placement des élèves;
- définir les orientations du centre ou de l'école;
- effectuer l'évaluation des programmes d'études et le degré de satisfaction des employeurs;
- procéder à l'achat ou au prêt de l'équipement;
- voir au recrutement et à la formation des enseignants;
- traiter des priorités budgétaires.

---

## **RECOMMANDATIONS**

---

**20.** Préparer et lancer officiellement une Charte du partenariat entre le monde de l'éducation et le monde du travail qui contribuera à valoriser, sur les plans national, régional ou local, la participation des entreprises à la formation et qui permettra de les reconnaître comme lieu privilégié de formation. Reconnaître annuellement les entreprises les plus méritantes, par des Méritas.

**21.** Reconnaître, aux fins de la comptabilisation du crédit d'impôt à la formation ou de la contribution volontaire de 1 %, les coûts de participation de l'entreprise ou d'un travailleur à une structure de participation dans une école ou dans un centre de

formation professionnelle.

**22.** Modifier la Loi sur l'instruction publique pour :

- élargir la composition du conseil d'orientation dans les écoles ou dans les centres où sont donnés des programmes de formation professionnelle afin d'y inclure, outre le directeur et les représentants du personnel, des élèves et des parents, des représentants des employeurs et des travailleurs dans les champs de formation professionnelle de ces écoles ou de ces centres ;
- donner pouvoir aux commissions scolaires, à l'instar des collèges, de contribuer au développement socio-économique de la région, par des activités de formation de la main-d'oeuvre, par des ententes d'affaires avec des entreprises ou d'autres partenaires du milieu, par la création de corporations autonomes, par de l'aide technique à l'entreprise, etc.

**23.** Modifier le cadre réglementaire afin de prévoir la création de comités paritaires par métiers ou par champs professionnels permettant aux enseignants, aux conseillers pédagogiques, aux employeurs et aux travailleurs d'adapter les programmes d'études, d'élaborer des projets d'organisation de la formation, de participer aux choix de l'équipement, de trouver les lieux de stages et d'évaluer la formation.

**24.** Soutenir, par des moyens appropriés, le développement du partenariat local et régional : assistance des directions d'établissement de formation par de l'aide-conseil, par la diffusion d'information sur les réalisations, par des rencontres régionales d'échanges.

**25.** Encourager le recours aux partenaires locaux par des consultations sectorielles afin de dégager l'évolution des secteurs et d'effectuer la révision des programmes.

**26.** Établir des réseaux de partenariat et établir les liens entre les conseils et comités existants dans les établissements de formation et la structure de participation à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre en région et aux Comités d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO).

**27.** Mettre en place une structure de concertation nationale unique, rassemblant tous les partenaires nationaux concernés par la formation professionnelle. Cette structure de concertation nationale devrait être sous la responsabilité conjointe du ministre de l'Éducation et de la ministre de l'Emploi.



## **4.6 Assurer la qualification et la mise à jour des connaissances du personnel de la formation**

On constate dans tous les pays industrialisés que le rehaussement de la qualification professionnelle constitue une clé de progrès et même de survie. Ce rehaussement des compétences implique nécessairement que ceux qui travaillent dans les établissements de formation possèdent la qualification nécessaire pour former des personnes capables de faire face à la compétitivité internationale.

Les systèmes éducatifs devront prouver leur efficacité à <<produire>> le type de diplômés auquel on est en droit de s'attendre, mais ils devront aussi montrer leur capacité à en produire en quantité suffisante pour répondre aux besoins de la manière la plus économique possible : faire les bonnes choses au moindre coût plutôt que de seulement s'assurer de bien faire les choses. Les enseignants devront y être vus comme des professionnels de la pédagogie, comme des experts précieux dont les compétences sont la garantie recherchée de l'efficacité du système. Cette attente sociale d'efficacité devra trouver réponse dans des établissements davantage responsables, possédant de plus larges marges de manoeuvre, mais devant témoigner publiquement des choix qu'ils font.

Au cours des dix prochaines années, une grande partie du personnel enseignant devra être remplacée. Ce remplacement massif presse d'agir à plusieurs égards, mais particulièrement sur le chapitre des exigences que l'on devra avoir à l'endroit de la relève et des moyens à mettre en oeuvre pour assurer le transfert d'expertise de ceux qui quittent les établissements vers ceux qui seront engagés à leur place. L'engagement de personnes qualifiées devient l'un des enjeux importants de la relance de la formation professionnelle.

Les besoins d'adaptation de la formation professionnelle et technique, et cela, même quand il s'agit de diplômes officiels, exigent une plus large autonomie des établissements dans la mise en oeuvre des programmes. La rapidité de réaction dépendra de la proximité des centres de décisions et du partenariat avec le milieu dont il faut satisfaire les besoins de formation. Dans une perspective de développement régional où la matière grise constitue un moteur du progrès économique et du rayonnement au-delà des frontières régionales, cette capacité d'adaptation est capitale.

La valorisation de la formation professionnelle passe par la valorisation de la formation de ceux et celles qui la font.

À la formation professionnelle, la multiplicité des savoirs considérés et la rapidité de l'évolution des

lieux et des procédés de production commandent des actualisations ponctuelles fréquentes. Ces caractéristiques imposent également des changements constants dans les programmes de formation, dans les modes d'organisation de la formation, dans les méthodes d'évaluation et dans la didactique. De plus, et notamment pour la région de Montréal, cette accentuation de la complexité est doublée de la présence d'effectifs scolaires de plus en plus hétérogènes exigeant des capacités d'adaptation d'un autre ordre et pour lesquelles il ne faudrait plus se sentir démunis.

La diversification des voies après la 3<sup>e</sup> secondaire, et conséquemment, la formation en alternance, l'apprentissage et la concomitance de la formation générale et de la formation professionnelle exigeront des enseignants une grande capacité à intégrer les savoirs et à en garantir le réinvestissement d'un cours à un autre dans la perspective des objectifs des programmes. Le travail en équipe multidisciplinaire de pédagogues chevronnés constitue un autre aspect important des défis à relever.

Dans la perspective d'une approche-programme, tous les enseignants travaillant à l'atteinte des objectifs des programmes doivent contribuer au renforcement de la perception de l'utilité de chacune des matières. Non seulement cette approche garantira-t-elle l'intégration des connaissances chez les élèves mais, en plus, elle contribuera à redonner aux enseignants des lieux où ils se développeront par leur travail d'équipe et où l'isolement et le cloisonnement seront éliminés.

La capacité des réseaux scolaires à adapter les programmes de formation aux changements des pratiques industrielles ne pourra se développer sans une intensification et un élargissement des pratiques de collaboration avec les entreprises. Tout le personnel des établissements d'enseignement doit être en mesure d'effectuer ce type nouveau de transactions avec l'entreprise. Ces liens avec l'entreprise feront éclater le modèle traditionnel quant aux lieux de formation et à leur configuration. De plus, la perspective de l'harmonisation des ordres d'enseignement, de leur intégration dans un continuum, pose, sous un autre angle, l'éclatement des lieux de formation et des conditions d'exercice de la pédagogie.

---

## **EN BREF...**

---

### ***Quelques données sur les enseignants de la formation professionnelle***

*En 1992-1993, quelque 7 200 personnes enseignent dans les programmes à la formation professionnelle dans les commissions scolaires. Ces enseignants font partie du personnel permanent à temps plein dans une proportion un peu inférieure à 50 % et cette proportion a diminué constamment au cours des dernières années. Ce sont également des enseignants non permanents contractuels, engagés à taux horaire et dont le nombre s'accroît régulièrement.*

*Au moins 40 % du personnel enseignant affecté à la formation professionnelle possède un*

*baccalauréat. La scolarité moyenne reconnue aux fins du traitement des enseignants permanents est de 16,3 ans et celle des enseignants non permanents, de 15,2 ans. Selon une enquête effectuée auprès d'un échantillon de 2 000 enseignants (Caron et St-Aubin, 1995 et UQAM et FEECS, 1995), parmi les enseignants de la formation professionnelle au secondaire, 59 % possèdent un brevet d'enseignement, 47 % participent régulièrement à des activités de perfectionnement organisées par le ministère de l'Éducation ou par les commissions scolaires et 26 % sont inscrits à un programme d'études universitaires. Toutefois, seulement 37 % évaluent que le contenu des journées pédagogiques est approprié et 61 % n'ont participé à aucun stage en entreprise depuis trois ans.*

---

Une forte proportion des enseignants de la formation professionnelle ont d'abord travaillé ou travaillent toujours dans une entreprise. Ce sont donc des personnes qui ont d'abord fait des études professionnelles ou techniques ou qui ont appris ce qu'elles savent de leur spécialité ou de leur métier en travaillant dans une entreprise, souvent sur le tas. C'est seulement par la suite, la plupart du temps lorsqu'elles avaient déjà commencé à enseigner, qu'elles ont entrepris des études orientées vers l'enseignement (au demeurant, on le sait, le contenu et l'encadrement de ces études ont donné lieu à maintes critiques). En conséquence, on peut faire l'hypothèse que, pour trois des composantes essentielles de toute formation d'enseignant à la formation professionnelle ou technique - le développement de la personne et de ses processus d'apprentissage; la pédagogie et la didactique; les aspects socioprofessionnels et éthiques de la profession d'enseignant - , la formation acquise n'a pas toujours été et n'est toujours pas satisfaisante.

Dans la plupart des cas, au moment d'un premier engagement, on exige une attestation d'expérience dans la spécialité ou le métier dans lequel le candidat sera appelé à enseigner. Cependant, dans les commissions scolaires tout au moins, on dispose de très peu de moyens pour s'assurer de la pertinence de ces attestations, voire de leur fiabilité. Il est encore plus difficile de savoir, à partir de ces attestations, si le candidat s'est tenu suffisamment à jour dans sa spécialité ou dans son métier pour préparer d'autres personnes à l'exercer. En outre, concernant les enseignants engagés à taux horaire, les exigences relatives à l'expérience acquise, tout comme d'ailleurs à la formation préalable, demeurent vagues.

---

## **RECOMMANDATIONS**

---

**28.** Revoir les programmes d'études universitaires de telle sorte qu'ils permettent l'acquisition des nouvelles compétences exigées des enseignants. Qu'ils exigent, notamment, les composantes de formation générale nécessaires à la réussite d'études universitaires et qu'ils prévoient les modalités de reconnaissance des acquis.

**29.** À l'engagement, exiger de tous les candidats, en plus de la maîtrise de leur métier :

- une expérience professionnelle minimale de 3 ans ;
- la réussite à une épreuve orale et écrite portant sur la langue d'enseignement ;
- une formation minimale de 45 heures en pédagogie.

**30.** Prévoir, à l'occasion de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants :

- des mesures favorisant l'acquisition de compétences en pédagogie (matériel pédagogique, formation à distance, formation offerte en formation continue, etc.) ;
- la mise en place d'un système d'apprentissage, encourageant l'accompagnement par les enseignants expérimentés.

**31.** Élaborer des programmes de formation à l'intention des gestionnaires, en priorité pour les directeurs de centres de formation professionnelle, en tenant compte:

- de la formation initiale;
- des caractéristiques du monde de l'éducation;
- du rapprochement des lieux de formation;
- des caractéristiques des compétences définies.

**32.** Permettre aux entreprises de considérer les enseignants comme stagiaires, aux fins de l'application du crédit d'impôt pour les stages et de la contribution obligatoire sur la masse salariale, afin d'augmenter les possibilités de stages en entreprises pour ces derniers. Utiliser les tables régionales de concertation, récemment créées, sur la valorisation de la profession d'enseignant en y ajoutant les cégeps et la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre afin de coordonner les efforts requis.

**33.** Considérant les résultats de recherches montrant que les enseignants les plus aptes à en perfectionner d'autres sont ceux qui ont acquis une maîtrise concrète de méthodes d'enseignement efficaces (PRATZNER, 1990) et considérant la nécessité de rendre accessible en région le perfectionnement des enseignants, utiliser le modèle PERFORMA, mis au point par l'Université de Sherbrooke, de façon à répondre aux besoins de formation continue des enseignants du secondaire, en plus déjà de ceux du collégial.

**34.** Autoriser et financer dans la formation du futur titulaire d'un DEC technique, l'équivalent de 45 heures de formation comme formateur en entreprise et rendre également cette formation accessible aux travailleurs actuellement en emploi. Ainsi, le Ministère soutiendrait les entreprises québécoises dans la tâche qui leur incombe d'encadrer les stagiaires ainsi que les apprentis.

**35.** Assurer, dans chaque programme de formation, un noyau suffisant d'enseignants permanents afin de garantir la stabilité et le développement de l'expertise des équipes.  
>36. Assurer le soutien nécessaire aux enseignants dans l'exercice de leurs fonctions par du personnel de soutien technique (techniciens en travaux pratiques, moniteurs, appariteurs, magasiniers, etc.) afin que le temps des enseignants soit principalement consacré à l'enseignement, au travail d'équipe portant sur l'intégration des savoirs et sur l'évaluation de même qu'à l'encadrement des élèves.

**37.** Redéfinir les tâches des conseillers pédagogiques de telle sorte qu'elles soient recentrées sur la fonction de conseiller auprès des enseignants.

**38.** Dans les projets d'harmonisation du secondaire et du collégial et d'harmonisation du collégial et de l'université, s'assurer que les conditions nécessaires à la réussite de telles opérations sont mises en place :

- mécanismes de protection destinés au personnel qui pourrait être touché ;
- perfectionnement approprié ;
- mesures adéquates de transfert du personnel ;
- encadrements nationaux et locaux négociés.

**39.** Reconnaître, dans les tâches des enseignants, des niveaux de qualification et de responsabilités différents afin d'assurer :

- la coordination des équipes - programmes ;
- les relations avec le milieu ;
- l'encadrement et la formation des nouveaux enseignants.

**40.** Obliger les commissions scolaires, à l'instar des collèges, à rendre publique leur politique de gestion des ressources humaines (dotation, insertion professionnelle, perfectionnement, évaluation).

**41.** Créer un programme de recherche sur la formation professionnelle et technique pour étudier :

- les modèles de développement de programmes et les processus de contrôle de la qualité de ces modèles;
- les modalités d'intégration de la formation générale et de la formation professionnelle;
- la formation des enseignants;
- les normes internationales de qualification;
- la formation en entreprise.

Mandater des établissements ou des regroupements d'établissements pour expérimenter les nouvelles approches développées.

---

*La formation professionnelle chez les jeunes : un défi à relever*  
< [Section précédente](#) | [Table des matières](#) | [Section suivante](#) >

---

## **4.7 Effectuer un nouveau partage de responsabilités et élargir les objectifs des programmes**

Au-delà des adaptations nécessaires aux besoins particuliers des jeunes, un dispositif de formation professionnelle résolument axé à la fois sur les besoins des individus et sur leur capacité d'intervention sur le marché du travail doit comporter des ajustements relativement à l'élaboration des programmes d'études et des progrès significatifs sur le plan des partenariats nécessaires à leur mise en oeuvre.

La réforme de la formation professionnelle de 1986 a été importante autant sur le plan de la révision des programmes d'études que sur celui de la rationalisation de la carte des enseignements. L'urgence d'agir à ce moment-là et l'ampleur des opérations à effectuer ont amené le ministère de l'Éducation à centraliser les actions portant sur les programmes d'études ou sur la carte des enseignements. Par ailleurs, la préparation pédagogique des enseignants de la formation professionnelle et celle des conseillers pédagogiques nécessitaient que le Ministère aille au-delà de ce qui aurait été strictement nécessaire dans l'élaboration des programmes d'études. C'est ainsi que les guides pédagogiques ont été préparés au Ministère et distribués aux écoles comme soutien à l'enseignement.

Avec le temps, le ministère de l'Éducation s'est doté d'un processus complet, mais complexe, de planification et d'élaboration des programmes. En 1993, la création de la Direction générale de la formation professionnelle et technique a favorisé l'unification des processus du Ministère en matière de planification des programmes, au secondaire comme au collégial : plan du secteur de formation, études préliminaires ou analyses de métiers et professions, orientations.

Le début du processus d'élaboration des programmes est également uniformisé autant en ce qui a trait à l'analyse de situation de travail qu'à la définition des buts et des compétences propres au programme. Après quoi, cependant, les processus d'élaboration des programmes du collégial sont distincts de ceux du secondaire. Ces différences s'expliquent principalement par les prescriptions des régimes pédagogiques respectifs du secondaire et du collégial et par les encadrements de la Loi sur l'instruction publique.

En effet, le Ministère élabore tout le programme de formation professionnelle qui sera accompagné du guide pédagogique, du guide d'évaluation et du guide d'organisation. L'évaluation des apprentissages reste une responsabilité que partagent le Ministère, qui prescrit l'évaluation de certains modules, et l'école, qui procède à l'évaluation des autres modules du programme.

Selon les opinions généralement entendues, le processus d'élaboration d'un programme de formation professionnelle est lourd, long et complexe. Il laisse peu de place aux adaptations locales et le matériel accompagnant le programme n'est pas toujours utilisé par les enseignants.

Les changements rapides du marché du travail requièrent plus de souplesse dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle en même temps que les tendances qui s'annoncent exigent de la future main-d'oeuvre plus de polyvalence et une plus grande capacité d'adaptation au changement. Ces contextes nouveaux devraient conduire à la révision des modes d'élaboration des programmes d'études et de leur contenu pour les rendre plus conformes aux exigences qu'imposent les nouveaux modes d'organisation de la formation. C'est ce qu'on observe déjà dans un grand nombre de pays occidentaux.

En effet, les établissements de formation doivent pouvoir adapter les programmes pour mieux répondre aux besoins locaux ou pour s'ajuster à des changements techniques, tout en donnant un programme d'études conforme aux objectifs du Ministère. Par ailleurs, depuis la réforme de 1986, les commissions scolaires ont acquis une plus grande expertise en matière d'évaluation des apprentissages à la formation professionnelle. En cette matière, le Ministère pourrait sans doute exercer sa responsabilité différemment aujourd'hui et limiter son évaluation à la fin du programme, par exemple, au moyen d'une épreuve synthèse.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**42.** Réviser le mode d'élaboration des programmes de formation professionnelle afin de :

- considérer des compétences plus larges que ce que révèle la seule analyse de situation de travail, de manière qu'à l'issue de leur formation, les personnes
  - a) aient acquis les connaissances et les habiletés de base nécessaires, y compris les connaissances de base en Langue d'enseignement, en Langue seconde et en Mathématique, pour pouvoir parfaire, dans une formation ultérieure, des compétences dans des domaines professionnels connexes ou complémentaires ainsi que des compétences dans l'utilisation de nouvelles techniques;
  - b) aient acquis des habiletés socioprofessionnelles et des attitudes qui leur permettront de maîtriser et d'enrichir leurs activités professionnelles, quel que soit le contexte dans lequel elles travaillent;
  - c) aient acquis des habiletés socioprofessionnelles et adopté des attitudes qui leur permettront de maîtriser leur devenir tout au long de leur vie active.

prévoir la possibilité pour les jeunes inscrits à un programme de formation initiale de poursuivre leur formation générale adaptée à leur programme ou champ d'études de façon à faciliter la poursuite des études ultérieures.

**43.** Rendre possible l'adaptation locale des programmes à des besoins particuliers de la région ou du milieu, en laissant certains modules au choix des établissements.

**44.** Redéfinir les responsabilités dans l'évaluation des apprentissages. En conséquence, rendre les commissions scolaires responsables de l'évaluation, en leur attribuant la responsabilité de la qualité et de l'efficacité de leurs pratiques au regard de standards nationaux.

**45.** S'assurer que l'analyse de situation de travail permet de cerner les exigences du travail pour la personne qui débute dans la profession aussi bien que pour celle qui a atteint une pleine compétence. S'assurer également que l'analyse permet de cerner les perspectives d'évolution du travail.

**46.** Afin d'accroître l'accessibilité à la formation et de diminuer les coûts, vérifier, avant de mettre en oeuvre un programme, la pertinence et la faisabilité de privilégier d'autres modes d'organisation de l'enseignement que celui qui consiste à investir dans les immobilisations et dans l'équipement, comme la formation en alternance, l'apprentissage, la formation à distance, l'utilisation de simulateurs, la location de l'équipement et du matériel nécessaire dans des entreprises.

**47.** À partir des analyses de situation de travail, cerner les compétences professionnelles communes à l'exercice de plusieurs métiers ou professions d'un même champ professionnel ou qui sont communes à de nombreux contextes de travail de manière à pouvoir élaborer des modules de formation communs à plus d'un programme et à développer

## **4.8 Réviser les règles de financement de la formation professionnelle**

L'état des finances publiques risque de ralentir le développement de la formation professionnelle et technique. Des programmes d'études sont en instance de mise en oeuvre faute des crédits nécessaires aux achats d'équipement ou aux immobilisations. Des projets d'immobilisations pour plus de 300 millions de dollars sont sur les tables à dessin des commissions scolaires. Le modèle visant à reconstituer le milieu de travail dans un établissement d'enseignement qui comporte en lui-même ses limites pédagogiques a atteint ses limites financières. Il sera de plus en plus difficile de garantir le renouvellement de l'équipement au rythme des changements dans les produits ou les technique de pointe.

Une approche centralisée d'élaboration des programmes au secondaire impose des coûts importants en raison du choix d'un modèle d'organisation unique auquel chaque commission scolaire tente de se conformer. Le ministère de l'Éducation entraîne lui-même une part importante des coûts par ses exigences normalisées relativement à la dimension des ateliers, des types d'équipement ou du matériel pédagogique nécessaires.

Certaines règles administratives favorisent l'achat et la construction plutôt que la location. Acheter, en financer le coût est souvent plus facile que louer en assumant le coût à même les crédits de l'année en cours. D'autres règles de financement peuvent indirectement défavoriser certains effectifs scolaires. Le financement relatif à la sanction des études à la formation professionnelle semble pénaliser les jeunes, ceux-ci représentant un plus grand risque d'abandon pour l'établissement donc, une plus grande possibilité de sous-financement.

Le calcul des revenus autonomes des commissions scolaires entraîne une certaine inéquité dans l'établissement du taux de taxe, eu égard aux services régionalisés ou provinciaux en matière de formation professionnelle. Les contribuables de certaines commissions scolaires sont imposés pour des élèves venant d'autres commissions scolaires. Les élèves de la formation professionnelle ont un poids deux fois supérieur à celui d'un élève du primaire dans la méthode de calcul de l'effectif scolaire de référence, à la base du taux d'imposition. Sur cette base, en 1994-1995, les élèves inscrits à la la formation professionnelle ont entraîné plus de 50 millions de dollars en revenus autonomes.

Le rendement des sommes consacrées à la formation professionnelle et technique pourrait augmenter en assurant une plus grande marge de manoeuvre aux établissements d'enseignement relativement à l'utilisation des budgets de formation professionnelle et technique et en prévoyant, en contrepartie, des mécanismes de reddition de comptes.

Les programmes élaborés par le ministère de l'Éducation présentent une valeur commerciale importante, actuellement peu exploitée. Les publications sont vendues par l'Éditeur officiel du gouvernement. Au Canada et à l'étranger, de nombreuses entreprises privées québécoises utilisent des documents publiés par le Ministère sans verser aucune compensation. Les productions de GIPEX sont, par exemple, utilisées au Brésil, au Mexique et dans un grand nombre de pays d'Afrique. Malheureusement, pendant cette période, les sommes consacrées à ces travaux ne cessent de diminuer, quelques ressources seulement travaillent à la mise à jour des productions. Du matériel pédagogique conçu au Ministère est également vendu en Europe ou ailleurs. Le Ministère n'exerce pas ses droits d'auteur.

Un grand nombre de cégeps et de commissions scolaires travaillent présentement à l'étranger, particulièrement en Afrique. La compétition internationale est forte et souvent de pays à pays. Malgré l'existence de certains regroupements, les établissements québécois sont souvent en compétition. Le gouvernement du Québec est peu présent dans ce champ d'activités. Seul le Québec pourrait, dans certains dossiers, offrir un projet clés en main avec la collaboration des établissements de formation québécois des secteurs public et privé.

Il faut rentabiliser les investissements du Québec en matière de formation professionnelle et technique. Le marché québécois est limité; seuls quelques programmes d'études peuvent compter sur un effectif important. Exporter les produits québécois et le savoir-faire permettrait de réinvestir davantage dans la formation des Québécois et de créer de l'emploi dans un secteur de haute technologie et de forte valeur ajoutée.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**48.** Effectuer un examen de la fiscalité scolaire et du système de péréquation afin, notamment, de tenir compte davantage des besoins de financement de la formation professionnelle à long terme.

**49.** Fournir aux établissements de formation les moyens d'une plus grande adaptation en décentralisant la gestion de l'ensemble des budgets de formation professionnelle et technique, d'abord en accordant une subvention annuelle globale fondée sur le nombre d'élèves ou de programmes à partir des années passées et, éventuellement, en tenant en compte des objectifs de diplomation et d'augmentation de l'effectif (sauf pour les crédits d'immobilisations et d'équipement de haute technologie). À moyen terme, constituer des fonds régionaux regroupant l'ensemble des fonds consacrés au développement des ressources humaines.

**50.** À court terme, assouplir le mode de financement de la formation professionnelle

au secondaire pour les jeunes en continuité de formation de moins de 18 ans (par exemple : augmenter de 15 à 25 % le taux d'abandon admissible pour les élèves de cet âge).

À moyen terme, adapter les règles de financement pour tenir compte des nouvelles voies de diversification de la formation.

**51.** Exiger, pour chaque programme d'études, une analyse des coûts couvrant l'ensemble des dépenses d'implantation : équipement, formation des enseignants, matériel pédagogique, nouveaux coûts de formation, coûts de transformation de l'ensemble des ateliers.

**52.** Modifier les règles budgétaires afin d'encourager la location de bâtisses ou d'équipement coûteux et pouvant subir des changements techniques importants et rapides

**53.** Revoir les projets d'immobilisations et les programmes d'études sur le point d'être mis en oeuvre pour s'assurer :

- d'utiliser plus fréquemment l'entreprise comme lieu de formation;
- de favoriser davantage la location d'immeubles ou la location d'équipement dans les secteurs où les changements techniques sont importants et où les dispositifs sont plus coûteux;
- d'encourager, quand c'est possible, la construction de bâtisses de type industriel plutôt que scolaire;
- que les nouveaux dispositifs favorisent la mise en oeuvre des nouvelles voies de diversification de la formation.

**54.** Faire reconnaître les droits d'auteur du ministère de l'Éducation sur les programmes d'études et sur tout autre matériel ou équipement. Confier la vente des programmes et des documents pédagogiques à des organismes du type de la Société GRICS et lui accorder les droits de reproduction et de vente du matériel publié par le Ministère.

**55.** Assurer, comme gouvernement une plus grande place sur le marché international de la formation professionnelle et technique.

## Conclusion

Le défi que le Groupe de travail soumet au ministre de l'Éducation est de taille : multiplier par 4, d'ici l'an 2000, le nombre de jeunes de moins de 20 ans titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle et renouveler le dispositif de la formation professionnelle afin qu'elle réponde mieux aux besoins des jeunes et qu'elle satisfasse aux exigences accrues du marché du travail. Le plan d'action proposé pour relever ce défi s'adresse à la fois au gouvernement, au personnel des commissions scolaires et des collèges, tout comme aux partenaires du monde du travail. Seule l'action concertée des uns et des autres peut garantir l'atteinte de l'objectif.

Le défi est ambitieux mais le Groupe de travail est convaincu que la formation professionnelle doit contribuer au rehaussement de la scolarisation des jeunes comme il sait aussi que la société québécoise ne peut plus tolérer que des jeunes quittent l'école sans qualification professionnelle et qu'ils arrivent dans le monde du travail sans compétence.

Le Groupe de travail est conscient des nombreuses embûches que les responsables de la formation auront à surmonter pour, d'abord, attirer plus de jeunes à la formation professionnelle et ensuite, pour mettre en oeuvre les différentes voies de diversification proposées. Il faudra que les mentalités changent afin que les parents, les enseignants soient moins réticents à faire connaître et à suggérer les programmes de formation professionnelle aux jeunes. Par ailleurs, en plus d'affirmer leur conviction et leur volonté, il faudra que les établissements de formation fassent preuve d'inventivité pour aplanir toutes les difficultés qui surgiront au cours de l'organisation des nouvelles voies. Par exemple, le peu de jeunes qui s'inscrivent à la formation professionnelle rendant parfois aléatoire la formation des groupes d'élèves, le fait qu'un grand nombre de centres de formation professionnelle soient maintenant physiquement détachés des écoles secondaires, la carte des enseignements telle qu'elle est établie ne prévoyant qu'un éventail restreint de programmes d'études pour certaines commissions scolaires, les changements dans les façons de faire habituelles que requerra la mise en oeuvre du plan d'action sont autant d'éléments qui pourraient, de prime abord, décourager quiconque de s'engager à fond pour relever le défi.

Le ministre de l'Éducation se doit donc d'être le premier à être sensibilisé à ces difficultés et à mettre en oeuvre les moyens nécessaires à la mobilisation de tous afin qu'à compter de l'an 2000, il ait à décerner, chaque année, au moins 20 000 diplômes de formation professionnelle à des jeunes Québécois et Québécoises.

