



ACTES de la *Conférence nationale* et du 13^e colloque de l'AQPC

*Les collèges,
une voie essentielle de développement*

Table ronde : la formation continue, une stratégie de développement

- Présentation de Richard LE HIR,
vice-président et directeur général
Association des manufacturiers canadiens
- Présentation de Gérald LAROSE,
président
Confédération des syndicats nationaux
- Présentation de Pierre LEDUC,
président
Fédération des cégeps
- La formation continue : une priorité incontournable
Gérald LAROSE

Association québécoise
de pédagogie collégiale



Cégep de Chicoutimi



Fédération
des cégeps



TABLE RONDE VA2

TABLE RONDE : LA FORMATION CONTINUE, UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

PRÉSENTATION DE MONSIEUR RICHARD LE HIR

Le défi de la mondialisation des marchés impose deux constats. Le premier tient dans le fait que les besoins en main-d'œuvre spécialisée vont croissant, alors que les qualifications ne répondent pas aux besoins; cela explique que les promoteurs refusent d'investir dans la recherche et décident souvent de ne pas s'installer chez nous. Le second constat est qu'on investit beaucoup dans l'éducation; or, l'efficacité du Québec est passée, au cours des dernières décennies, de la 1^{re} à la 8^e position; on n'en a pas pour son argent : c'est là une constatation alarmante.

La mondialisation a des conséquences. Elle nous fait évoluer de l'exploitation pure et simple au concept de valeur rajoutée. Il faut, pour ce faire, une culture industrielle, scientifique et technologique qui nous font défaut. L'évolution technologique fait que les détenteurs de postes, de même que les vieux sont incompetents. La pression pour la compétitivité devient très forte. En même temps qu'on cherche à diminuer les coûts de production, on cherche à augmenter la qualité des produits. Le Québec connaît un retard dans cette situation, qu'il est nécessaire de rattraper. C'est là un défi qui ne se relève pas facilement.

Il faut modifier nos valeurs et notre culture. Si on n'a pas la richesse, divers problèmes se posent, dont, entre autres, le tarissement des sources de financement. Les efforts doivent être radicaux. Il faut passer de valeurs molles à des valeurs fortes. L'exploitation permet le gaspillage mais si on est en situation de concurrence, il faut des valeurs fermes.

Un ajustement du système d'éducation est nécessaire. Il faut maintenant apprendre à apprendre, car la technologie évolue très vite et les compétences sont régulièrement remises en question.

En ce qui concerne le financement, on paie déjà cher pour peu. Faut-il dépenser davantage ou dépenser mieux? La réponse est évidente, il faut s'assurer d'un meilleur rapport qualité-prix. On a une lourde responsabilité par rapport à ceux qui ne peuvent être récupérés.

PRÉSENTATION DE MONSIEUR GÉRALD LAROSE

Monsieur Gérald Larose remercie les organisateurs du colloque d'avoir invité la CSN à participer et de lui permettre ainsi de s'adresser à des spécialistes de l'éducation.

La création des cégeps est une contribution essentielle à l'accessibilité aux études supérieures, mais il y a encore beaucoup à faire. Le sens du développement social et culturel doit être acquis, en plus de celui du développement économique. Les réformes de type administratif sont souvent contradictoires. Le contexte économique est à l'ouverture des marchés et à l'augmentation de la concurrence.

La main-d'œuvre se doit d'être plus compétente et qualifiée. Cette main-d'œuvre se renouvelle à raison de 2% par année. Dans 15 ans, 70% de la main-d'œuvre actuelle sera encore là. Cela indique l'importance du recyclage. À tous les 3 ou 5 ans, le salarié doit modifier son apprentissage. La formation professionnelle est un élément parmi plusieurs. Les normes du travail, l'environnement, l'organisation, les stratégies de réduction du temps de travail sont également à considérer.

On assiste présentement à un retour massif des adultes dans le réseau. Cela est commandé par leur emploi ou par la nécessité de la réinsertion en milieu de travail. Cela fait ressortir

PÉRIODE DE QUESTIONS

Monsieur Jacques Boudreault, professeur, demande des précisions à Monsieur Le Hir sur le fait que l'argent est mal investi, en comparaison, par exemple, avec l'Allemagne, et il se demande quel pourcentage l'entreprise devrait investir dans l'éducation. Monsieur Richard Le Hir mentionne qu'il y a là un problème réel. L'entreprise veut investir; l'ALCAN le fait massivement. Mais il faut y trouver un rendement sur investissement. Il faut que les organismes à qui on confie ses fonds aient des chances de les faire fructifier. Si ce qui sort de l'école n'est pas bon, on n'a pas confiance. Monsieur Boudreault, comme commentaire additionnel, indique qu'il a participé à un programme de formation sur mesure en géomatique pour des forestiers âgés de quelque 50 ans, qui ont une formation de base faible, mais qui arrivent tout de même à comprendre vite, ce qui tendrait à infirmer une affirmation de monsieur Le Hir, au cours de son intervention.

Monsieur Émile Demers, du Cégep de l'Outaouais, s'adressant à messieurs Larose et Le Hir, mentionne que l'introduction de l'alternance travail études est difficile, en raison de problèmes à obtenir l'adhésion de l'entreprise. Nous ne sentons pas l'ouverture des syndicats non plus. Monsieur Le Hir considère que la situation actuelle est peu propice à une adhésion de l'entreprise, qui a de la difficulté à demeurer à flot. Les entreprises cherchent à devenir compétitives et elles n'ont pas toute la flexibilité souhaitable. Elles sont confrontées à un dilemme : il faut investir pour l'avenir et on n'a pas ce qu'il faut dans le présent. Monsieur Larose, pour sa part, mentionne que les deux questions se touchent et manifestent un grave problème de gestion de l'héritage. Le développement de l'Amérique du Nord au cours des 50 dernières années s'est fait sur le gaspillage de l'énergie et des ressources matérielles et humaines. Tout à coup, il y a mondialisation des marchés; mais la culture entrepreneuriale a toujours investi dans l'intelligence. Le rapport entre l'intelligence et l'expérience n'est pas exploité: on poursuit des objectifs à trop court terme. On n'a pas le choix d'investir dans la main-d'œuvre, mais si notre stratégie a toujours été de changer la culture actuelle, il y a des efforts colossaux à consentir. Il n'est pas vrai que l'arrimage pour la formation continue ne doit rencontrer que des besoins pointus. Il faut balayer large si on ne veut pas que la formation soit périssable. L'arrimage doit comporter un minimum de garanties dans ce sens.

Monsieur Jacques Girard, professeur, constate qu'il y a trop de chômeurs partout. Il se demande où sont les programmes de formation qui conduiraient à un emploi et qui combleraient les besoins des entreprises. Monsieur Le Hir mentionne que les politiques de la main-d'œuvre sont un fouillis inextricable; il souhaite un guichet unique pour le Québec. La gestion bicéphale du Gouvernement n'est certainement pas un atout. Par ailleurs, les entreprises cotisent largement à l'assurance chômage, ce qui n'est pas une mesure active. Monsieur Leduc mentionne qu'il est essentiel de demeurer disponibles et attentifs, en tant qu'entreprises de service. Des pas majeurs ont été faits, mais il ne faut pas réduire nos objectifs. Monsieur Larose affirme que chaque établissement et chaque entreprise doit avoir des contraintes qui obligent une planification stratégique de la formation.

Monsieur Claude Courchesne considère que monsieur Le Hir insulte les gens en prétendant que l'école ne fait pas son travail. Tous les intervenants sont unanimes à réclamer une formation de base et l'école le fait bien, selon ce qu'on entend. Par la suite, c'est à l'entreprise de prendre les personnes en charge. Monsieur Le Hir considère qu'il n'est pas insultant, mais réaliste. L'étude faite par bien d'autres conclut au gaspillage. On donne de la formation là où il n'y a pas de débouchés. L'école ne fait pas son travail.

Un intervenant manifeste que, dans le domaine de l'aéronautique, on rencontre un refus de collaborer en refusant de donner de l'information essentielle. Il y a un manque de volonté de l'entreprise. Monsieur Le Hir mentionne que certaines entreprises ne peuvent collaborer en raison de leur situation financière; d'autres pourraient faire mieux; le cadre, de toute

l'importance de l'arrimage de l'école avec son milieu, de même que celle de la flexibilité à introduire pour reconnaître les acquis antérieurs. Il est économique de développer une capacité de déterminer des cheminements plus rapides pour les populations qui ont déjà des acquis.

Il faut insister sur un point : la formation sur mesure ne soit pas se réduire à la formation spécifique dans des secteurs ponctuels et spécialisés. On ne peut prévoir le profil de la main-d'œuvre longtemps à l'avance. Il faut donner une structure de formation qui permet d'intégrer de nouvelles connaissances.

Notre système charrie un certain nombre d'incohérence. Ainsi, la formation repose encore beaucoup sur les individus. 45% des entreprises ne pourvoient pas. On assiste également à une difficulté de conception dans la stratégie : on croit que l'investissement est une dépense d'épicerie. Or, la formation est prioritaire dans la société, elle est la base du développement.

PRÉSENTATION DE MONSIEUR PIERRE LEDUC

Que la formation continue soit une stratégie de développement, c'est là une évidence. La culture de la formation est du ressort de l'entreprise. Les Cégeps sont et doivent devenir davantage des partenaires de l'entreprise dans ce domaine. La formation a toujours été une stratégie de développement, elle constitue une exigence collective des sociétés qui veulent se développer.

Aujourd'hui, la formation est devenue une priorité. Elle permet d'apprivoiser les nouvelles données requises pour simplement fonctionner. La société est en mutation profonde. Elle passe d'une attitude d'exploitation à une activité visant la valeur rajoutée. La main-d'œuvre, pour sa part, est moins onéreuse ailleurs. Nous assistons concurremment à un report d'activités d'un secteur à l'autre, à l'émergence de nouveaux métiers ainsi que de besoins en main-d'œuvre spécialisée. Nous connaissons des difficultés à mettre en place des stratégies de développement. Nous sommes peu compétitifs et notre système comporte des lacunes; ainsi, l'entreprise ne participe pas.

La formation continue est un lieu de développement. L'entreprise est un moyen stratégique de développement. Le Gouvernement investit, mais il y a mal donne, ça ne donne pas les résultats escomptés. L'entreprise doit s'enraciner et prendre racine dans la formation. L'école n'est pas propriétaire de la formation, mais plutôt une entreprise de service qui ne demande pas mieux que de s'associer avec l'entreprise dans la valorisation de la main-d'œuvre et la participation du personnel.

Les cégeps sont importants en formation continue. Cela n'était pas évident dans la loi. Mais les cégeps ont été novateurs et dynamiques, ils ont développé beaucoup de choses, notamment des rapports avec l'entreprise et la CFP, ainsi que la formation sur mesure. Il se développe à l'intérieur des cégeps des stages qui créent des laboratoires. Les profils des établissements en sont devenus plus accentués.

L'élaboration de programmes à partir de la réalité n'évacue pas la formation de base et fondamentale. Le savoir faire est un peu court et ne peut asservir le reste.

Parmi les choses importantes, il faut mentionner l'intégration des stages, tant pour les professeurs que pour les élèves. Un centre de liaison cégep-entreprise est aussi parmi les besoins à considérer.

Si la formation continue est une exigence de développement, si la culture s'enracine dans ce sens, les cégeps sont disponibles, crédibles et ouverts à collaborer avec l'entreprise.

manière, n'est pas très flexible actuellement. Monsieur Larose considère que l'état est désorganisé. On a affaire à des structures patronales industrielles où tout se fait sur la gueule et sur la volonté de quelques individus. Il faut que le patronat s'organise, sinon on aura toujours des problèmes. Quand on parle de concertation, il faut mettre une structure en place.

Monsieur Achard, du Cégep Montmorency demande où sont les besoins de main-d'œuvre. Monsieur Le Hir répond que la Société québécoise de la main-d'œuvre publie la liste des métiers en pénurie. À titre d'exemple, la mécanique générale en est un

Monsieur Paul Moreau, du Cégep de Jonquière soumet deux questions : quand on aura bien préparé les élèves, qui leur assurera de l'emploi? Les entreprises ont-elles une responsabilité sociale autre que le profit et quelle est-elle? À la première question, monsieur Le Hir oppose la question de l'œuf et de la poule. Faut-il d'abord former la main-d'œuvre ou avoir les entreprises? Il n'y a pas de réponse, c'est un pari sur l'avenir. Il faut d'abord être compétitif, c'est là le début; former et créer un environnement favorable au développement. On est largement en arrière dans les intentions d'investissement des promoteurs. À la seconde question, monsieur Le Hir répond que si les entreprises ne font pas de profits, il n'y a plus d'entreprises. Ce sont les profits qui permettent le transfert et l'investissement.

Communication présentée à la Conférence nationale 93
et au 13^e colloque de l'Association québécoise de pédagogie collégiale

LA FORMATION CONTINUE: UNE PRIORITÉ INCONTOURNABLE

Gérald Larose
Président
Confédération des syndicats nationaux

Introduction

Il me fait plaisir de participer à ce colloque sur le rôle et la contribution des cégeps au développement du Québec. Je tiens à remercier l'A.Q.P.C., la Fédération des cégeps et le Cégep de Chicoutimi pour cette invitation, maintenant ainsi que lors de la préparation de ce colloque à laquelle la CSN a été associée.

D'ailleurs, lors de la Commission parlementaire, l'automne dernier et récemment encore, la CSN affirmait le rôle essentiel qu'a joué et que doit continuer à jouer le réseau collégial dans l'accessibilité à l'éducation. Malgré les progrès réalisés depuis 25 ans, nous savons tous que des efforts importants restent à faire pour contrer le décrochage scolaire, au cégep comme au secondaire, et pour hausser le niveau de scolarité de la population québécoise. Il en va non seulement de notre avenir économique, mais aussi de notre développement social et culturel.

Une réforme sans envergure

Malheureusement, la réforme qui nous est proposée actuellement n'a pas l'envergure des défis qui nous interpellent à l'aube de l'an 2 000. Au lieu de proposer un projet éducatif qui mobilise les énergies et fera entrer notre système d'éducation dans le XXI^e siècle, cette réforme se cantonne dans des considérations administratives tatillonnes qui taxent les élèves en difficultés d'apprentissage ou encore qui éloignent le personnel des lieux de décisions, y compris en matière pédagogique.

Qui plus est, il n'y a à peu près rien dans le projet de réforme sur ce qui constitue, à mon avis, un des principaux défis de l'heure: l'éducation des adultes ou le développement de la formation continue.

L'importance de la formation continue

Pourtant, il y a consensus aujourd'hui pour considérer la formation de la main-d'oeuvre comme un facteur important de développement. L'élargissement des marchés et

son corollaire, l'accroissement de la concurrence à l'échelle internationale, imposent de nouvelles exigences en matière de compétences et de qualifications professionnelles.

Soulignons que les nouveaux besoins du marché du travail ne peuvent être comblés uniquement par les jeunes qui sortent des écoles. Il est estimé que la population active se renouvelle à un rythme d'environ 2 % par année, de sorte que 70 % de la main-d'oeuvre qui est actuellement sur le marché du travail le sera encore dans 15 ans. C'est donc aux travailleuses et aux travailleurs composant actuellement la population active qu'incombe en bonne partie la responsabilité de répondre à brève échéance aux nouvelles exigences du marché du travail.

De plus, dans un contexte de renouvellement accéléré des technologies, aucune formation n'apparaît comme définitive et finale. On estime aujourd'hui que la moitié des connaissances et des compétences techniques de la main-d'oeuvre doit être renouvelée au bout d'une période de trois à cinq ans.¹

Ainsi, à la CSN, nous partageons entièrement l'idée que la formation continue doit devenir une priorité. Toutefois, je dois préciser ici qu'il est erroné d'en déduire, comme le font parfois certains, que seuls les efforts à faire dans ce domaine conduiront au développement et à la création d'emplois. D'autres initiatives sont tout aussi nécessaires.

D'une part, pour protéger des emplois, des investissements sont nécessaires afin de permettre à une entreprise ou à tout un secteur d'activités de faire face à la concurrence i.e. de rencontrer les standards en termes de productivité (donc de coût de production) et de qualité du produit.

D'autre part et à plus long terme, dans un contexte où les nouveaux investissements accroissent les capacités de production en réduisant considérablement les apports en main-d'oeuvre, la question de l'emploi deviendra de plus en plus indissociable de la question du temps de travail. Je pense que, tôt ou tard, la lutte contre le chômage devra

passer par des mesures généralisées de réduction du temps de travail.

D'ailleurs, les gains de productivité et la réduction du temps de travail devraient normalement nous conduire à consacrer plus de temps aux activités de formation durant la vie active.

Le retour des adultes aux études

Rappelons quelques chiffres. En 1975, 14 % de la population collégiale inscrite à une formation créditée avait 25 ans d'âge ou plus. Quinze ans plus tard, cette proportion est passée à 31 %. Le nombre de personnes suivant une formation au secteur de l'éducation des adultes du réseau collégial atteint aujourd'hui les environs de 100 000.² Selon une enquête récente du Conseil supérieur de l'éducation, la grande majorité de ces personnes (70,9 %) étudie pour une raison liée à leur emploi actuel ou en vue d'en obtenir un.³

Ces données illustrent à leur façon le rôle qui incombe dorénavant aux cégeps en matière de formation continue et d'arrimage avec le marché du travail.

La reconnaissance des acquis: une priorité

Le retour des adultes aux études introduit inévitablement des exigences de flexibilité dans l'organisation des activités de formation. Car ces personnes, dont la majorité sont déjà sur le marché du travail, arrivent au cégep avec une formation acquise antérieurement et une expérience accumulée dont il faut tenir compte dans leur cheminement scolaire. Selon l'enquête déjà citée, 40 % des adultes interrogés au collégial considèrent qu'on n'a tenu aucun compte de leur formation et des acquis de leur expérience antérieure.

Il y a un retard à rattraper sur la reconnaissance des acquis pour les adultes au cégep et il est urgent de développer une méthode simple et opérationnelle pour évaluer les connaissances et les apprentissages acquis antérieurement. À défaut de quoi, c'est le tournant de la fin du siècle que risque de rater le réseau collégial.

Une flexibilité nécessaire

Il est intéressant de noter que, toujours selon la même enquête, le tiers des adultes des collèges possède déjà un diplôme ou une attestation d'étude collégiale (24,3 %) ou universitaire (9,6 %). L'organisation des activités de formation et du calendrier scolaire devrait permettre à une

personne, à qui l'on reconnaît des acquis de formation ou d'expérience, un cheminement plus rapide dans le temps pour l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'étude. Dans cette optique, la CSN souhaite que, selon les besoins, le calendrier scolaire puisse être établi sur une période de douze mois.

La formation sur mesure

Un autre volet en développement dans le rôle des cégeps a trait à la formation en entreprise ou la formation sur mesure. Ce type de formation doit aussi être encouragé parce qu'il traduit le rapprochement nécessaire entre le milieu de l'éducation et le monde du travail. D'ailleurs, si cette responsabilité n'est pas assumée par les institutions publiques, elle le sera par d'autres, au détriment peut-être de la qualité de la formation et, plus sûrement, de la reconnaissance de cette formation. Car le rôle des institutions publiques d'enseignement dans ce domaine est d'assurer une formation qualifiante, officiellement reconnue sur le marché du travail.

Apprendre à apprendre

Les institutions publiques doivent également veiller à ce que la formation en cours d'emploi ne se réduise pas à un strict apprentissage sur les postes de travail. La dimension plus fondamentale de la formation apparaît aujourd'hui aussi importante que les apprentissages spécifiques. Apprendre à apprendre et à comprendre le développement des connaissances dans divers champs de spécialités est devenu une nécessité aujourd'hui.

Selon l'OCDE, alors que les entreprises ne sont plus en mesure de prévoir précisément le développement des profils d'emplois, les nouvelles exigences en matière de formation se traduisent par «une demande accrue de nouvelles compétences: plus larges, plus souples, permettant aux individus d'évoluer dans des situations elles-mêmes flexibles et mouvantes». Si bien que face à ces nouvelles exigences, le caractère général et fondamental de la formation devient maintenant indissociable de sa facture professionnelle.⁴

Les cégeps dans leur milieu

Les cégeps ont cette responsabilité d'assurer la formation continue dans leur milieu. Ils doivent le faire en tenant compte des réalités économiques et sociales et des besoins de la région. À mon avis, cette responsabilité ne peut être assumée que dans une interaction dynamique avec le milieu et celui-ci ne comprend pas seulement les entrepri-

ses. La concertation des cégeps doit aussi s'étendre aux groupes socio-économiques, aux syndicats, aux organismes culturels qui jouent un rôle important dans la définition des besoins et dans la promotion des valeurs éducatives au sein de la population.

De plus, dans plusieurs régions, le cégep représente la principale ressource, sinon la seule, en termes d'expertise scientifique, technique et culturelle. L'implication du cégep signifie aussi la mise à contribution de cette expertise à des fins d'analyse ou d'évaluation des réalités ou des besoins du milieu.

Des incohérences inacceptables

Ceci dit, il reste qu'actuellement, les efforts investis dans le domaine de la formation de la main-d'oeuvre reposent en grande partie sur les individus sans soutien réel de leur milieu de travail. Selon le Ministère de la main-d'oeuvre, 45 % des PME québécoises n'offrent aucune mesure de formation à leurs employés-es.⁵ Un sondage effectué en 1991 par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) révèle que le Québec arrive au dernier rang des provinces canadiennes en ce qui concerne les entreprises déclarant donner de la formation structurée ou non structurée.⁶

À l'échelle du Canada, les dépenses du secteur privé pour la formation et l'enseignement arrivent dans les derniers rangs des pays industrialisés.⁷ Selon le sondage du CCMTP, on consacre en moyenne, 14 heures par année par salarié à la formation (comparativement à près de 170 heures en moyenne en Allemagne et au Japon).

Qui plus est, depuis plusieurs années, le gouvernement du Québec sabre dans ses propres dépenses en matière d'éducation des adultes.⁸ Et les politiques actuelles du ministre Johnson n'ont rien pour renverser la vapeur, avec comme conséquence une pression à la hausse sur les frais exigés aux étudiants-es adultes du réseau collégial. Il y a un immense paradoxe à préconiser d'une part le développement de la formation continue et à pénaliser d'autre part les personnes qui s'y engagent.

Conclusion: l'urgence d'agir

Il est grand temps que les dépenses en matière d'éducation et de formation soient vues autrement que comme des «dépenses d'épicerie». À la CSN, nous sommes d'avis que les efforts dans ce domaine font partie inhérente de toute stratégie de relance et de développement. Il est important que le gouvernement québécois injecte les ressources

nécessaires dans le réseau public d'enseignement, notamment dans les cégeps. Il est surtout urgent que les entreprises soient mises à contribution dans le financement de la formation de la main-d'oeuvre.

Finalement, les développements nécessaires en éducation ne se justifient pas seulement en fonction de l'entreprise ou des impératifs de l'économie. Dans un monde complexe et en pleine mutation, l'éducation et la formation doivent permettre aux individus et aux collectivités de saisir les enjeux des transformations en cours et de participer en connaissance de cause aux choix de société.

Contribuer, par leur mission de formation, au développement des droits démocratiques, c'est aussi là une responsabilité essentielle qui incombe au réseau des cégeps.

Le 4 juin 1993

¹ Marie-Josée Drouin, *L'alphabétisation et la main-d'oeuvre: le défi des années 90*, Institut Hudson, septembre 1990.

² Le Conseil des collèges, *L'éducation des adultes dans les cégeps*, Québec, mars 1991. Le Conseil supérieur de l'éducation, *L'éducation des adultes dix ans après la Commission Jean*, Québec, 1992.

³ Claire Turcotte (en coll.), *Une formation accessible et adaptée, qu'en pensent les adultes?*, Conseil supérieur de l'éducation, Québec, 1992.

⁴ OCDE, 1992, *L'enseignement supérieur et l'emploi*, Conférence 15-17 juin 1992, Paris. Cité par Mateo Alaluf, *Formation marchande et renouvellement des acteurs*, communication au colloque: "La formation professionnelle, perspectives internationales", Université Laval, Québec, 14-15 septembre 1992.

⁵ MMSRFP, *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif*, (Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre), Québec, 1991.

⁶ CCMTP, *Sondage national sur la formation de 1991*, Ottawa, février 1993.

⁷ Voir *Études économiques de l'OCDE: Canada*, Paris, 1992.

⁸ Voir Conseil des collèges, op. cit.