

SUITES DES RENCONTRES RÉGIONALES ET PRÉPARATION DE LA RENCONTRE NATIONALE SUR L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

**RÉPONSES DE LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS AUX QUESTIONS ADRESSÉES AUX MEMBRES DE LA
COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT)**

27 mai 2011

Tout d'abord, de façon générale, considérez-vous que les grands thèmes qui sont ressortis des rencontres régionales et qui sont présentés dans la synthèse reflètent bien les enjeux et les solutions à apporter directement à l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail?

La « synthèse de mi-parcours » remise aux membres de la CPMT reflète assez bien dans l'ensemble les éléments importants qui ont été mis de l'avant par différents partenaires lors des rencontres régionales. La Fédération des cégeps se retrouve, en particulier, dans les points suivants :

- Accroître la souplesse des programmes et des modèles de formation : adapter plus rapidement les contenus de formation, développer et reconnaître différentes voies de formation pour obtenir une qualification, offrir des formations de courte durée qui répondent à des besoins précis des entreprises, reconnaître la formation par étape, faciliter la formation à temps partiel
- Permettre qu'une partie des compétences visées par les programmes de formation soit définie en région
- Offrir une plus grande proportion de formation dans les entreprises, notamment par des programmes en alternance travail-études
- Soutenir davantage la francisation des personnes immigrantes
- Développer des créneaux d'excellence propres à une région
- Développer la culture de la formation continue
- Inciter les employeurs à attendre que les élèves aient complété leur programme de formation avant de les embaucher
- Faciliter la reconnaissance des acquis et l'accès à la formation manquante
- Répondre plus rapidement aux besoins de main-d'œuvre et de formation identifiés dans les régions

IL Y MANQUE, cependant, **UN ENJEU EXTRÊMEMENT IMPORTANT, SOULEVÉ DANS LA QUASI-TOTALITÉ DES RÉGIONS**, soit celui de **LA FORMATION CONTINUE COLLÉGIALE**, qui doit répondre aux besoins de très nombreux adultes en emploi ou sans emploi – rappelons qu'il y aura 100 000 postes de techniciens à combler d'ici 2014 – et dont le mode et le niveau de financement doivent absolument être modifiés et améliorés.

En ce qui concerne les questions proprement dites et les six grands enjeux proposés à la réflexion des membres de la CPMT, la Fédération des cégeps considère qu'ils n'ont pas tous la même importance et qu'il faut les prioriser. Elle souhaite également que l'on élargisse et que l'on rebaptise le plus important d'entre eux, soit celui qui apparaît actuellement en 3^e position sous le thème « conciliation travail-études ». Voici donc ses propositions à cet égard :

Enjeu n° 1 – **UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ À LA FORMATION POUR LES JEUNES ET POUR LES ADULTES EN EMPLOI OU SANS EMPLOI** – Reformulation de l'enjeu « conciliation travail-études » de façon à exprimer plus clairement la nécessité de répondre de façon plus adaptée et plus efficace aux besoins de tous les jeunes et de tous les adultes – et pas seulement des adultes, comme le suggère la question reliée à cet enjeu.

Enjeu n° 2 – **LA CARTE DES ENSEIGNEMENTS**

Enjeu n° 3 – **LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES**

Enjeu n° 4 – **LA GOUVERNANCE**

Enjeu n° 5 – **LA CONTRIBUTION DES ENTREPRISES**

Enjeu n° 6 – **L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

ENJEU 1

UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ À LA FORMATION POUR LES JEUNES ET POUR LES ADULTES EN EMPLOI OU SANS EMPLOI ~~CONCILIATION TRAVAIL-ÉTUDES~~ – Que peut-on faire pour mieux répondre aux besoins de conciliation travail-études des adultes en emploi ou non? Que devrait-on privilégier :

- La formation à temps partiel
- L'utilisation des nouvelles technologies
- La formation modulaire

Il est essentiel de mieux répondre aux besoins de conciliation travail-études des individus, qu'ils soient en emploi ou non, en leur offrant des parcours et des formules mieux adaptés à leur situation. Mais le défi est plus large que la conciliation travail-études, il interpelle de façon générale la capacité du réseau de l'éducation :

- À accueillir davantage d'étudiants, jeunes et adultes, notamment dans les programmes qui correspondent à des secteurs en pénurie de main-d'œuvre
- À augmenter l'attraction de ces secteurs en pénurie, pour les jeunes et pour les adultes
- À favoriser encore davantage, par des parcours mieux adaptés à la situation des uns et des autres, la réussite et la diplomation de ces jeunes et de ces adultes

En ce qui concerne les collèges, c'est surtout par l'intermédiaire de certaines mesures qu'ils pourront répondre à la grande diversité des besoins, accueillir davantage de jeunes et d'adultes et donc renforcer l'adéquation formation collégiale – besoins des individus et des entreprises : l'instauration de parcours de formation beaucoup plus différenciés et plus souples, autant en formation continue qu'à l'enseignement « ordinaire », et la révision en profondeur du mode de financement de la formation continue collégiale. La Fédération des cégeps propose donc, en lien avec cet enjeu, une série de **PISTES D'ACTION POUR LA RENCONTRE NATIONALE** :

- **ACCROÎTRE LA SOUPLESSE ET LA DIVERSITÉ DES PARCOURS DE FORMATION COLLÉGIALE**

- o Pour répondre aux besoins des étudiants jeunes et adultes et à ceux des entreprises, les collèges devraient pouvoir offrir des **PROGRAMMES DE FORMAT ET DE DURÉE VARIABLES**, selon **DES HORAIRES ET UNE ORGANISATION SCOLAIRE VARIABLES**.
- o Les collèges devraient pouvoir **OFFRIR BEAUCOUP PLUS FACILEMENT DES DEC TECHNIQUES « PAR MODULES »**, c'est-à-dire découpés en deux ou trois parties sanctionnées chacune par une qualification, que les jeunes et les adultes pourraient faire par étape et même en faisant des allers et retours sur le marché du travail. Ces DEC par modules devraient pouvoir être bâtis à partir d'un seul programme ou de plusieurs programmes différents – pour donner lieu dans ce dernier cas à des « **DEC FLEXIBLES PAR MODULES** ».

- Afin de pouvoir adapter rapidement leurs programmes à des besoins spécifiques, régionaux ou non, et de pouvoir les ajuster à la réalité changeante des différents secteurs économiques, les cégeps devraient pouvoir **ÉLABORER EUX-MÊMES UNE PARTIE DES COMPÉTENCES DES PROGRAMMES TECHNIQUES CONDUISANT AU DEC¹**.
 - Les **ÉTUDES À TEMPS PARTIEL** au collégial devraient **ÊTRE GRATUITES POUR LES JEUNES ET POUR LES ADULTES**; ces derniers devraient pouvoir passer facilement de l'enseignement ordinaire à la formation continue, et vice versa.
 - Les collèges devraient pouvoir développer plus facilement des « **DIPLÔMES SPÉCIALISÉS D'ÉTUDES TECHNIQUES** » (DSET) dans les domaines où seule une spécialisation peut répondre à des besoins de formation avancée.
- **OFFRIR UNE FORMATION CONTINUE ET DES SERVICES ADAPTÉS À CEUX QUI LES DEMANDENT**
- Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et à ceux des adultes en général; et pour contribuer ainsi davantage au développement d'une véritable culture de la formation continue, évoquée dans la partie « contribution des entreprises », les cégeps devraient bénéficier d'un **FINANCEMENT OUVERT**, comme les universités, et pouvoir transférer les sommes accordées d'une enveloppe budgétaire à l'autre pour les affecter là où se trouvent les besoins. Ils devraient disposer, dans les faits, d'**UNE SEULE ET MÊME ENVELOPPE BUDGÉTAIRE « OUVERTE »**. Les modalités de gestion de cette enveloppe pourraient être convenues entre la Fédération des cégeps et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).
 - Les cégeps devraient également avoir le financement nécessaire pour offrir des **SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE ET D'ENCADREMENT** aux adultes et aux entreprises.
 - Les cégeps devraient pouvoir offrir des **COURS HORS PROGRAMME DANS TOUS LES SECTEURS ET TOUTES LES DISCIPLINES**, sans restriction. Par ailleurs, l'obligation d'offrir des cours d'un minimum de 45 heures est un obstacle à l'accessibilité à la formation à temps partiel; les collèges devraient pouvoir offrir des modules de 15 heures cumulables, jumelés au besoin à de la reconnaissance des acquis et des compétences.
 - Enfin, le Québec accueille de plus en plus de personnes immigrantes dont il faut soutenir l'intégration sociale, culturelle et linguistique et dont il faut reconnaître la formation et les compétences. La formation collégiale correspond aux besoins d'un grand nombre d'entre elles et c'est pourquoi les cégeps devraient pouvoir offrir **DAVANTAGE D'ACTIVITÉS SOUTENANT LE PROCESSUS DE FRANCISATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES**.
- Cette souplesse accrue passe à la fois par des modifications réglementaires et administratives et par un **ALLÈGEMENT DES PROCESSUS MINISTÉRIELS** qui aurait pour résultat de confier davantage de responsabilités aux établissements d'enseignement collégial.

¹ Cette capacité aurait permis par exemple au Cégep de la Gaspésie et des Îles d'adapter beaucoup plus rapidement deux de ses programmes – *Technologie de maintenance industrielle* et *Technologie de l'électronique industrielle* – aux nouveaux besoins de l'industrie éolienne qui s'est développée dans la région ces dernières années. Ou encore à plusieurs collèges d'adapter les programmes reliés à « l'administration générale » – *Comptabilité et gestion, Informatique, Bureautique* – aux besoins spécifiques des PME, qui ne sont pas les mêmes que ceux des grandes entreprises.

ENJEU 2

LA CARTE DES ENSEIGNEMENTS – En ce qui concerne le déploiement de la carte des enseignements, deux visions s’opposent continuellement. D’une part, une approche de formation nationale qui permet le développement et le maintien de créneaux d’excellence régionaux, permet d’assurer une meilleure adéquation formation-emploi et tient compte des défis démographiques du Québec; et d’autre part le fait que chaque région souhaite offrir l’ensemble des programmes de formation à proximité.

- Que pensez-vous de ce modèle?
- Comment peut-on répondre au besoin d’initiatives régionales, tout en évitant une multiplication de l’offre de formation en région et une concurrence entre elles?

Pour la Fédération des cégeps, **LA VISION D’UNE CARTE DE PROGRAMMES NATIONALE ACCOMPAGNÉE DE CRÉNEAUX D’EXCELLENCE RÉGIONAUX ET CELLE D’UNE CARTE RÉGIONALE DE BASE QUI PRÉSERVE LE DYNAMISME ET LA CAPACITÉ D’INNOVER DE CHAQUE RÉGION NE S’OPPOSENT PAS, ELLES SE COMPLÈTENT.** Les collèges sont d’accord avec le fait que, par souci d’une saine gestion et dans un contexte de baisse démographique, on ne puisse pas offrir tous les programmes partout. Ils considèrent comme tout à fait normal et souhaitable, cependant, **QUE L’ON MAINTIENNE UNE CARTE DE BASE LA PLUS COMPLÈTE POSSIBLE DANS CHAQUE RÉGION OU REGROUPEMENT DE RÉGIONS** afin d’y assurer un enseignement supérieur de qualité, d’en soutenir la vitalité socioéconomique et d’en appuyer le développement.

Il est essentiel, par ailleurs, que les régions puissent développer un ou des « créneaux d’excellence ». Toutefois cette notion ne doit pas être limitée à une « spécialité régionale » déjà présente : elle doit s’appliquer également à des filières en émergence dans lesquelles une région pourrait vouloir s’investir pour desservir ensuite l’ensemble du Québec. Une meilleure adéquation formation-emploi passe par la coexistence dans les différentes régions de **CRÉNEAUX D’EXCELLENCE RÉGIONAUX ET NATIONAUX²** ayant chacun un rayon d’action bien défini et complémentaire. Par ailleurs, certaines avenues permettant de maintenir une carte diversifiée dans l’ensemble des régions à un coût moindre devraient être explorées, notamment :

- Une plus grande contribution des entreprises à la formation dans les programmes lourds (DEC et AEC), soit à travers des prêts d’équipements aux collèges, soit en prêtant leurs locaux pour que la formation se donne dans l’entreprise.
- Un meilleur arrimage entre les centres de formation professionnelle et les cégeps, non seulement à travers les programmes en continuité et les passerelles, qui permettent le partage d’équipements, mais aussi dans l’organisation scolaire de chaque niveau (séquences des cours, horaires, etc.) afin de favoriser une gestion commune des équipements et de s’assurer qu’ils soient disponibles pour l’un et pour l’autre aux moments opportuns.

² Comme, par exemple, parmi ceux qui existent déjà, les créneaux régionaux suivants : matériaux composites et plastiques dans Chaudière-Appalaches, bio-industries environnementales en Estrie, agroalimentaire dans Lanaudière, ou encore techno-mines souterraines en Abitibi; et les créneaux nationaux suivants : arts et technologies des médias au Saguenay-Lac-St-Jean, sécurité incendie à Laval, ou encore maintenance d’éoliennes en Gaspésie et les Îles, etc.

ENJEU 3

GOUVERNANCE – Il existe de nombreuses structures de concertation (CRPMT, Tables interordres, CSMO, CLD, etc.). Malgré cela, la question de la gouvernance, tant au niveau national que régional, a régulièrement été soulevée durant les rencontres. Il semble y avoir notamment une problématique de circulation de l'information entre les partenaires de l'éducation et du marché du travail.

- De façon concrète, que suggérez-vous au niveau de la gouvernance relative à la formation?
- Comment améliorer la concertation et la diffusion de l'information entre les différents partenaires?

Les collègues sont tout à fait d'accord pour **AMÉLIORER LES MÉCANISMES DE CONCERTATION** de l'éducation et ceux de l'éducation – marché du travail au niveau national et régional. Toutefois, cela **NE DOIT PAS PASSER PAR LA CRÉATION DE NOUVELLES STRUCTURES** mais par des ajustements au fonctionnement de celles qui existent déjà. C'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, la notion de « guichet unique », évoquée à quelques reprises dans les rencontres régionales, devrait être traitée avec la plus grande prudence. Qu'il s'agisse des services aux entreprises ou d'autres types de services, il nous semble beaucoup plus efficace et respectueux de laisser chaque région choisir les moyens les plus adaptés pour améliorer l'adéquation formation-emploi.

Pour ce qui est de la concertation éducation – marché du travail en région, les **CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL** (CRPMT) nous semblent des **MÉCANISMES ADÉQUATS** à la fois pour faire circuler l'information et pour susciter des partenariats entre les deux secteurs. Deux éléments devraient être améliorés, cependant :

- Il faut absolument **RENFORCER L'ARRIMAGE ENTRE CHACUN DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO) ET CHACUN DES CRPMT**. Par leur mission et par leur composition, les CSMO sont d'excellentes sources d'information sur les besoins des entreprises, dont les PME. Toutefois cette information ne circule pas dans les régions et les établissements d'enseignement, qui ne sont pas représentés dans les CSMO, n'y ont pas accès. Les CSMO devraient avoir l'obligation d'établir un lien structurel avec chaque CRPMT afin de partager cette information, qui permettrait aux collègues notamment d'offrir une meilleure réponse aux besoins des entreprises, dans chaque région.
- Il devrait y avoir, par ailleurs, une **MEILLEURE CONCERTATION ENTRE LES CRPMT ET LES TABLES RÉGIONALES INTERORDRES D'ÉDUCATION**.

En ce qui concerne les **TABLES RÉGIONALES INTERORDRES D'ÉDUCATION**, l'expérience des dernières années et les commentaires formulés à leur endroit par ceux qui y siègent mènent à la conclusion qu'il faut **EN REVOIR EN PROFONDEUR LE FONCTIONNEMENT**. Une des principales critiques qui leur est adressée est, en effet, qu'elles sont devenues essentiellement administratives, qu'elles ralentissent, de ce fait, l'action des établissements et des réseaux et donc qu'elles ne favorisent pas réellement la concertation.

Pour jouer un rôle pertinent, les tables interordres doivent permettre aux acteurs de l'éducation de planifier ensemble dans ses grandes lignes, avec une **AUTONOMIE BEAUCOUP PLUS GRANDE** qu'elle ne l'est actuellement et suivant des **MODÈLES DIVERSIFIÉS SELON LES RÉGIONS**, une offre de formation qui réponde aux besoins du milieu et du Québec. Les tables ne devraient pas gérer d'enveloppes ni d'annexes budgétaires, elles ne devraient pas avoir à rendre de comptes aux directions régionales du MELS, qui devraient en être simplement partenaires.

ENJEU 4

RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES – Comment peut-on améliorer l’arrimage entre les différents dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences?

Les problèmes d’arrimage entre les dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) concernent les deux ministères (MELS et MESS), qui doivent d’abord s’entendre pour que le « Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences » créé par la CPMT, et les « normes professionnelles » qui s’y rattachent, coïncident avec les compétences des programmes, ce qui n’est pas le cas actuellement. Ce problème d’arrimage, toutefois, concerne la formation professionnelle et non la formation technique.

Les collèges, de leur côté, seraient tout à fait opposés à l’idée que le «Cadre général» s’étende à la formation technique. La RAC telle qu’elle se pratique au collégial, avec les outils développés par les collèges et par le MELS, est en constante progression. Pour **DONNER AUX JEUNES ET AUX ADULTES UN MEILLEUR ACCÈS À LA RAC ET À LA FORMATION MANQUANTE AU COLLÉGIAL**, il faut donc la consolider. Parmi les conditions nécessaires :

- Soutenir les collèges dans le développement de nouveaux outils pour la rendre possible dans l’ensemble des programmes techniques.
- Accorder aux collèges le financement nécessaire pour offrir des services d’accueil et de référence en matière de RAC.
- Adapter le financement de la formation manquante identifiée lors de l’évaluation des acquis et des compétences aux différents modes d’organisation de la formation pouvant être offerts par les collèges (en fonction du nombre d’étudiants et des éléments de compétences à acquérir, notamment).
- En concertation avec le ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles (MICC), améliorer les outils d’information permettant d’identifier les acquis et les compétences des personnes immigrantes afin d’accélérer le processus de RAC.

ENJEU 5

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES – Comment aller chercher la contribution et la responsabilisation réelles des entreprises relativement à :

- La formation de leur main-d'œuvre
- Faire connaître, à l'avance, leurs besoins futurs de main-d'œuvre
- L'instauration d'une véritable culture de formation au Québec
- L'augmentation des stages en entreprise
- La formation continue des enseignants afin qu'ils restent branchés sur les réalités du marché du travail
- De nouveaux modèles de financement variés

« **L'INSTAURATION D'UNE VÉRITABLE CULTURE DE FORMATION AU QUÉBEC** » EST L'ÉLÉMENT LE PLUS IMPORTANT. C'est l'État, au tout premier chef, qui doit en assumer le leadership, par l'intermédiaire du MELS et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), par l'intermédiaire de mesures convergentes (et non parallèles) visant à sensibiliser et à soutenir les entreprises, en particulier **LES PME**, qui manquent souvent de moyens pour investir dans la formation de leurs employés. Les grandes entreprises, les grandes associations patronales, les chambres de commerce, ainsi que les réseaux et les établissements d'enseignement, devraient se mobiliser encore davantage pour appuyer les efforts de l'État. En ce sens, les **COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE** et les **MUTUELLES DE FORMATION** créés dans le cadre de la loi 90, qui permettent aux entreprises de se regrouper par région ou par secteur d'activités, devraient travailler de façon beaucoup plus structurée et systématique avec les établissements d'enseignement publics. D'autres incitatifs pourraient être offerts aux PME pour qu'elles se tournent en plus grand nombre vers ces mutuelles.

Par ailleurs, **LA FÉDÉRATION DES CÉGÉPS LANCE UN APPEL À LA COLLABORATION ACCRUE DES ENTREPRISES** afin qu'elles :

- S'engagent encore davantage auprès des collègues pour faire évoluer la formation (mise à jour des programmes, réponses rapides à de nouveaux besoins, etc.)
- Accueillent toujours plus de stagiaires pour les programmes actuels ou futurs en alternance travail-études
- Participent encore davantage aux efforts d'information scolaire en apportant leur témoignage sur les emplois disponibles
- Concluent ou renouvellent leurs ententes avec les collègues afin de favoriser l'obtention du diplôme (« pas d'embauche sans diplôme »)
- Aient recours de façon accrue au réseau des cégeps pour répondre aux besoins de leurs employés en matière de formation continue et à leurs besoins de formation sur mesure (services aux entreprises)

ENJEU 6

INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL – Quelle est votre opinion et que suggérez-vous relativement à :

- La nécessité d'améliorer l'information sur :
 - Les besoins réels du marché du travail, en particulier la nature des emplois disponibles et à venir
 - Les formations nécessaires pour exercer ces métiers
 - L'offre de formation
- Y a-t-il des démarches particulières à mettre en place pour assurer la diffusion de cette information auprès des jeunes, des adultes et des partenaires de l'éducation et de l'emploi?
- La nécessaire « implication » des entreprises pour avoir cette information constamment à jour?
- L'amélioration des services d'orientation scolaire et professionnelle?
- L'attraction pour les métiers en demande, notamment ceux dans les domaines à haute valeur ajoutée, chez les jeunes et les adultes?

Pour prévoir les besoins de formation futurs de la population et des entreprises, appuyer les choix économiques stratégiques de leur milieu, dans les secteurs en émergence notamment, et donc fournir l'offre de formation nécessaire, **LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DOIVENT POUVOIR S'APPUYER SUR DES DONNÉES PROSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL À PLUS LONG TERME.** De sorte que :

- Emploi-Québec devrait produire ces données sur une base nationale et régionale; il devrait les diffuser de façon très régulière à l'ensemble des partenaires de l'éducation et du marché du travail, au niveau national et dans chaque région.
- Les outils de diffusion des résultats de la veille des besoins du marché du travail, à court, moyen et long terme, devraient être améliorés afin qu'ils ne se dédoublent pas et qu'ils soient facilement compréhensibles et accessibles pour tous les partenaires concernés, au niveau national et régional.
- Emploi-Québec devrait définir beaucoup plus clairement le concept d'« emploi à valeur ajoutée » – qui n'a pas été bien compris, comme l'indique la synthèse de la CPMT – et identifier les « professions à valeur ajoutée ».
- Comme ce sont d'abord les entreprises qui connaissent leurs besoins actuels et à venir, il faudrait mettre en œuvre davantage de moyens afin qu'elles s'expriment à ce sujet et contribuent de façon plus structurée à la veille sur le marché du travail.
- Des efforts d'information devraient être faits par le MELS afin de permettre aux entreprises de mieux distinguer la formation professionnelle et la formation technique, et plus précisément les compétences que possèdent les diplômés de la formation professionnelle et les techniciens ou les technologues, afin qu'elles puissent recruter les ressources les mieux adaptées à leurs besoins.
- Enfin, l'information sur l'offre de formation continue collégiale, qui correspond aux besoins d'un nombre croissant de personnes, avec ou sans emploi, doit être accentuée auprès de la population et des entreprises. La Fédération des cégeps a entrepris une campagne à cet égard (création du site web www.monretouraucegep.com), mais pour en augmenter l'efficacité elle a besoin du soutien de ses partenaires.