



# **Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec**

**Sur le plan d'action concertée en formation professionnelle**

Présenté au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec,  
Monsieur Sébastien Proulx

9 mars 2018

**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)**

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 1<sup>er</sup> trimestre 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-373-2

## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCTION.....   | 3  |
| THÈME 1 – DES FAÇONS DE FAIRE AXÉES SUR LE PARTENARIAT .....  | 4  |
| a. Sujet de discussion – Un processus de révision des programmes d’études optimisé,<br>plus souple et plus rapide.....  | 4  |
| b. Sujet de discussion – Des mécanismes de prise en compte, dans l’offre de formation<br>des besoins et des compétences du 21 <sup>e</sup> siècle .....                 | 5  |
| THÈME 2 – UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX RÉALITÉS DES RÉGIONS .....   | 7  |
| a. Sujets de discussion – Des liens raffermiss entre le milieu de l’éducation et le marché<br>du travail et une concertation régionale plus forte et plus efficace..... | 7  |
| b. Sujet de discussion – La formation professionnelle en soutien au développement régional....  | 9  |
| c. Sujet de discussion – Une impulsion à donner à la formation continue<br>et aux services aux entreprises .....  | 11 |
| THÈME 3 – DES ACTEURS MOBILISÉS AUTOUR DE L’INNOVATION.....   | 13 |
| a. Sujet de discussion – Des modes de formation novateurs.....  | 13 |
| b. Sujet de discussion – Des collaborations facilitant l’attraction et la rétention des élèves.....   | 16 |
| CONCLUSION .....  | 20 |



## INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est très heureuse d'apporter aujourd'hui sa contribution au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport dans la définition d'un plan d'action concerté en formation professionnelle. C'est avec beaucoup d'intérêt que la FTQ s'associe aux travaux.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale québécoise avec plus de 600 000 membres qui œuvrent dans toutes les régions du Québec et dans tous les secteurs de l'économie. La centrale se préoccupe de la formation initiale et continue de la main-d'œuvre depuis longtemps. À titre de membre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), la FTQ adhère à la plupart des positions défendues dans son mémoire.

La formation en emploi et la qualification professionnelle font depuis toujours partie des préoccupations de la centrale. Cependant, dans le contexte actuel, notamment en raison de l'évolution démographique combinée avec les transformations économiques liées aux changements technologiques et climatiques, l'appariement des compétences de la main-d'œuvre, actuelle et future, aux emplois disponibles ainsi qu'à ceux à venir doit constituer une priorité stratégique pour l'ensemble des acteurs québécois.

D'un point de vue syndical, les objectifs sont clairs, la FTQ souhaite que la formation professionnelle permette aux travailleuses et travailleurs d'occuper un emploi intéressant dans lequel ils peuvent mettre leurs compétences à profit, mais aussi les maintenir à jour et les améliorer. En effet, avec la rapidité des changements qui surviennent dans la société et dans les milieux de travail, la formation, et plus particulièrement la formation en emploi, est devenue un enjeu prioritaire dans toutes les instances de la centrale. La centrale considère qu'elle doit permettre à toutes et tous d'avoir les ressources nécessaires pour s'adapter aux transformations du marché de l'emploi.

Ce mémoire reprend la structure et la plupart des questions du document proposé et respecte le cadre de la consultation établi par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Cela ne veut pourtant pas dire que la FTQ accepterait que le plan d'action se limite au contenu ou à la forme du projet tel qu'ici proposé. La centrale se réserve le droit de soulever de nouvelles préoccupations, orientations ou propositions lorsque le gouvernement présentera le plan d'action concerté en formation professionnelle.

## THÈME 1 – DES FAÇONS DE FAIRE AXÉES SUR LE PARTENARIAT

### a. SUJET DE DISCUSSION – UN PROCESSUS DE RÉVISION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES OPTIMISÉ, PLUS SOUPLE ET PLUS RAPIDE

De l'avis de la FTQ, si la formation est une responsabilité partagée, la révision des programmes doit elle aussi faire l'objet de concertation entre les différents partenaires du marché du travail. Autant les employeurs, les syndicats, les organisations telles que la CPMT, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités consultatifs (CC) ou les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), ainsi que les instances éducatives et gouvernementales doivent collaborer dans la révision et l'élaboration des programmes de formation professionnelle et technique.

Ainsi, la FTQ invite le gouvernement à reconnaître et à valoriser l'expertise du réseau des partenaires du marché du travail. C'est par la reconnaissance de la contribution de l'ensemble des partenaires et la mise à profit de l'actuel réseau de concertation que le gouvernement optimisera le processus de révision. Nous insistons tout particulièrement sur la nécessité de reconnaître l'expertise des instances que sont la CPMT, la CRPMT, les CC et les CSMO.

Depuis 1997, la CPMT est associée à Emploi-Québec pour définir les besoins en développement de la main-d'œuvre. Elle participe à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, tout en assumant les responsabilités prévues dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Les CRPMT jouent quant à eux un rôle pivot, en concertation avec Emploi-Québec, en documentant les besoins en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre localement. Les CSMO, eux, aident à définir les besoins spécifiques d'un secteur et contribuent au développement d'une formation adaptée aux différentes réalités sectorielles et régionales. Enfin, les CC assurent une prise en compte des besoins spécifiques des clientèles particulières (femmes, jeunes, travailleuses et travailleurs expérimentés de plus de 45 ans, personnes handicapées, personnes immigrantes, personnes issues de minorités visibles ou des Premières Nations, etc.). La centrale est d'avis que les mécanismes actuellement en place doivent être renforcés dans la révision des programmes d'études. Seule une participation pleine et entière de l'ensemble des partenaires du marché du travail permettra un arrimage optimal entre les besoins sectoriels et régionaux et l'offre de formation.

D'autre part, une meilleure adaptabilité des structures et une flexibilité accrue dans l'organisation et la définition des contenus de formation s'imposent. Un consensus fort s'est dégagé des rencontres des 5 et 6 février derniers, *Bâtir ensemble la formation professionnelle du 21<sup>e</sup> siècle*, sur la nécessité d'introduire davantage de souplesse afin de permettre une prise en compte rapide des besoins et des réalités spécifiques lors du développement et de la mise à jour des programmes. Parmi les moyens proposés, on retrouve notamment l'introduction d'un processus de révision de programmes, continu et permanent, la révision partielle de programmes ainsi que l'autorisation provisoire de programmes. Ces initiatives visent à réduire les délais afin d'assurer, plus rapidement, une offre de formation adaptée aux besoins

des apprenants ainsi qu'à ceux des entreprises. La FTQ rappelle toutefois l'importance d'accompagner et d'inclure les enseignantes et les enseignants dans ces processus afin d'assurer qu'ils aient les connaissances, les compétences nécessaires. De plus, ils doivent pouvoir disposer du temps et des ressources nécessaires à l'adaptation de leurs outils et pratiques pédagogiques en fonction des nouveautés introduites dans les programmes.

Par ailleurs, pour la FTQ, l'élaboration d'un plan d'action concerté en formation professionnelle doit être complémentaire avec les stratégies sectorielles touchant le développement de la main-d'œuvre ainsi qu'avec les travaux entourant la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre* et les consensus dégagés lors du *Rendez-vous national sur la main-d'œuvre*. C'est en prenant appui sur ces consensus qu'il sera possible d'assurer une cohérence dans les orientations et les actions en matière de formation de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Finalement, la FTQ considère qu'un réel engagement des employeurs s'impose. À cet effet, la FTQ recommande que les efforts de promotion de la formation auprès des entreprises soient menés. La centrale s'inquiète particulièrement de la position gouvernementale entourant la loi du 1 %. Le constat du retard des entreprises québécoises, particulièrement les PME, à former leur main-d'œuvre avait amené le gouvernement du Québec à adopter, en 1995, une loi pour inciter les entreprises à investir en formation. Mais la loi a été si affaiblie durant les dernières années qu'à peine 8 000 entreprises sur un bassin de près de 250 000 sont encore assujetties aux obligations de formation. Plutôt que de lutter contre la réglementation, nous sommes d'avis que le gouvernement devrait jouer un rôle proactif dans la valorisation de la formation par les entreprises. La FTQ attend un discours ferme et des mesures concrètes qui feront de la formation de la main-d'œuvre une priorité pour les entreprises.

Avant de leur confier davantage nos jeunes, il faut d'abord s'assurer que les entreprises croient à la formation et acceptent la responsabilité qui découle de leur accueil en milieu de travail.

## **b. SUJET DE DISCUSSION – DES MÉCANISMES DE PRISE EN COMPTE, DANS L'OFFRE DE FORMATION DES BESOINS ET DES COMPÉTENCES DU 21<sup>e</sup> SIÈCLE**

Actuellement, certains secteurs économiques sont confrontés à une rareté grandissante de la main-d'œuvre. De plus, dans un contexte d'une mondialisation qui exacerbe la concurrence entre les travailleuses et les travailleurs, ainsi qu'en raison des changements climatiques, technologiques et organisationnels rapides, il est urgent de restructurer la formation de base en entreprise, la formation professionnelle, ainsi que la formation continue, et ce, de manière à assurer la mise à jour des connaissances et des compétences permettant une prise en compte optimale des nouveaux défis.

L'économie se transforme rapidement. Les changements climatiques et la nécessité d'une transition vers une économie plus verte, ainsi que la numérisation de l'économie et les progrès dans les technologies de l'information et des communications, transforment et continueront de modifier profondément et

rapidement la société québécoise. Ces changements ont des impacts réels sur le marché du travail. Les entreprises doivent avoir accès aux compétences et aux talents dont elles ont besoin pour soutenir leur projet de reconversion ou d'expansion, et ainsi augmenter leur productivité. Par ailleurs, des mesures de soutien correspondant aux besoins des travailleurs et travailleuses touchés par ces changements doivent être mises en place. Dans ce contexte, la formation professionnelle a un rôle de premier plan à jouer.

La main-d'œuvre des dix à vingt prochaines années sera composée en grande majorité de personnes actuellement en emploi et la plupart des emplois qui seront touchés par ces bouleversements seront appelés à se transformer. Ainsi, il est impératif de contrer le risque de déqualification d'un nombre significatif de travailleuses et de travailleurs par une réorganisation et un soutien actif de la formation. Pour la FTQ, l'adaptabilité de notre tissu économique repose sur une accessibilité accrue à la formation de base, de même que sur l'intégration d'une solide formation continue dans la charge de travail. En effet, puisque la grande majorité des travailleuses et des travailleurs du futur sont actuellement en emploi, il faut s'assurer qu'ils gardent leurs connaissances à jour, et ce, afin de conserver leurs compétences et maintenir, voire développer leur employabilité. La résilience des travailleuses et travailleurs et leur réintégration sur le marché du travail doivent être l'affaire de tous. Il ne s'agit pas d'une responsabilité individuelle, mais bien collective.

Conséquemment, la FTQ est d'avis qu'il faut notamment surmonter les difficultés d'accès à la formation par une réelle offre de formation en milieu de travail et un meilleur arrimage entre les centres de formation. Depuis des décennies, nous demandons l'amélioration de l'offre ainsi que des modalités d'accès. Malgré un consensus social fort, il est toujours impossible d'avoir accès à des activités de mise à niveau de la formation générale et professionnelle, et encore tout aussi difficile d'avoir accès à cette formation à temps partiel.

À ce contexte s'ajoutent une précarisation accrue du travail et la multiplication des statuts atypiques d'emploi. Ce sont autant de raisons pour faire valoir l'importance de développer une offre de formation adaptée et à assurer une meilleure accessibilité pour toutes et tous. L'organisation de la formation professionnelle doit être structurée en fonction des besoins des travailleuses et travailleurs et non l'inverse. Ainsi, celle-ci doit répondre aux besoins des différentes clientèles (en emploi, sans-emploi, bénéficiaire de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, etc.) et s'adapter à leur réalité. En ce sens, la FTQ considère que l'offre de formation doit reposer sur une diversité de lieux, de moyens et d'organisation. La centrale partage par ailleurs l'avis de la CPMT quant à la nécessité d'introduire :

- Une offre de formation professionnelle à temps partiel;
- Le démarrage de petites cohortes en formation professionnelle;
- La réalisation de projets-pilotes de stage en milieu de travail avec un réel engagement des employeurs.



En outre, la FTQ rappelle que la formation professionnelle ne doit pas se limiter à répondre aux besoins du marché du travail. Par-delà ces visées utilitaires, la formation professionnelle doit surtout permettre aux personnes d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à une pleine participation à la société québécoise, de même qu'à une intégration et une progression satisfaisante en emploi.

Pour toutes ces raisons et pour que le Québec puisse faire face aux défis qui l'attendent, la FTQ considère qu'il est urgent de revaloriser la formation professionnelle, la formation de base en entreprise ainsi que la formation continue. L'expertise des comités sectoriels de main-d'œuvre doit être prise en compte. Le Québec gagnera à faire de la formation professionnelle un véritable outil d'adaptation qui permettra aux entreprises d'ici d'avoir une main-d'œuvre qualifiée, tout en assurant au plus grand nombre la possibilité de mettre à jour et de développer leurs compétences générales et professionnelles afin d'intégrer ou de réintégrer correctement le marché du travail.

## **THÈME 2 – UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX RÉALITÉS DES RÉGIONS**

### **a. SUJETS DE DISCUSSION – DES LIENS RAFFERMIS ENTRE LE MILIEU DE L'ÉDUCATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET UNE CONCERTATION RÉGIONALE PLUS FORTE ET PLUS EFFICACE**

Compte tenu des particularités économiques de chaque région, des défis face au marché du travail et à l'intégration de la main-d'œuvre qui peuvent être différenciés, et des besoins émergents, la FTQ est d'avis que l'offre de formation professionnelle, tant pour les jeunes que pour les adultes, doit être davantage modelée et articulée aux réalités et besoins régionaux. Si c'est l'orientation que l'on peut déceler dans le document de consultation – orientation qui a recueilli un appui consensuel lors des journées de réflexion de février dernier –, un tel objectif requiert cependant de surmonter plusieurs défis.

D'abord, l'assouplissement et la régionalisation de la carte des enseignements professionnels devront tenir compte des réalités et difficultés vécues sur le terrain. Dans chaque région, différentes commissions scolaires, tant francophones qu'anglophones, se disputent des niches de formation et les clientèles afférentes, malgré l'existence de partenariats ou d'ententes. Cela contribue à certaines polarisations dans l'offre de formation, puisque d'une part on assiste à la délocalisation vers les grands centres de certaines activités ou de certains programmes de formation professionnelle, tandis que, d'autre part, certaines commissions scolaires, plus petites ou plus éloignées des grands centres, ne peuvent rivaliser en qualité ou en capacité à offrir des programmes de formation pertinents pour la région ou leur communauté immédiate. C'est pourquoi la diversité des réalités régionales et subrégionales doit être prise en compte, notamment à travers des mécanismes de partage de la carte des enseignements professionnels, destinés à assurer un équilibre dans la gestion de l'offre de formation. En ce sens, la piste du développement de pôles d'expertise régionaux, avancée dans le document de consultation, pourra s'avérer pertinente et structurante dans la mesure où elle répondra au souci d'épouser les caractéristiques régionales (besoins de formation, tissu économique local, etc.) et d'assurer une

allocation des ressources cohérente et adéquate. Il est toutefois primordial de s'assurer que l'offre de formation ne soit pas déterminée par les besoins des seules entreprises régionales, et ce, afin de prendre en compte des besoins des apprenants et d'offrir une véritable reconnaissance de la formation sur l'ensemble du territoire de manière à permettre la mobilité de la main-d'œuvre.

À cette fin, il importe de favoriser un modèle de coordination cohérent sur le plan régional, apte à tirer parti de la flexibilité nécessaire au développement d'une offre de formation originale et pertinente, tout en assurant le respect des normes nationales et des besoins économiques régionaux. L'accès à une information et à des données fiables, complètes et transparentes quant aux besoins régionaux et locaux de formation et de main-d'œuvre, surtout dans certains secteurs, s'avère crucial pour planifier une offre de formation adéquate. À ce sujet, la FTQ est d'avis, et plusieurs des participants des journées de réflexion l'ont souligné en février dernier, que les mécanismes de concertation et de partenariat existants dans les régions doivent être mis à contribution dans ce projet. Plus précisément, les structures régionales de la CPMT, de même que les CSMO, sont déjà bien ancrées dans plusieurs régions du Québec et jouissent d'une expertise reconnue qui permettrait d'articuler de manière responsable et durable l'organisation de la formation professionnelle à une échelle régionale, en fonction des besoins connus et anticipés de main-d'œuvre dans les différents secteurs d'activité.

Comme plusieurs intervenants l'ont souligné en février, le défi de la régionalisation de l'offre de formation requiert la capacité de développer une vision d'ensemble, et de faire des liens entre institutions et acteurs. Ainsi, il est nécessaire d'opérer une meilleure distribution des ressources, programmes et activités dans les différents milieux. En ce sens, l'idée de « mettre en place des plans régionaux de développement de l'offre de formation » peut constituer une piste pertinente et structurante si tant est qu'elle favorise la concertation et la mise en cohérence des diverses expertises, tout en assurant le maintien de la mobilité de la main-d'œuvre. Cela suppose d'impliquer l'ensemble des partenaires locaux et régionaux et de leur donner les coudées franches, c'est-à-dire les ressources et la confiance nécessaires, dans le temps (durée) et l'espace (envergure géographique), pour articuler des plans cohérents et développer des projets originaux sur le long terme. À ce titre, plusieurs ont souligné l'intérêt que le ministère puisse accorder des ressources *a priori* pour permettre aux autorités locales ou régionales de développer des programmes ou mener à bien des projets sur plusieurs années, en échange de quoi l'évaluation et la reddition de comptes pourraient se faire en cours de processus ou *a posteriori*. De même, des règles plus souples devraient être intégrées pour faciliter l'aménagement de l'offre de formation dans une même région.

En somme, la dévolution de certains leviers de développement de la formation professionnelle vers les régions doit pouvoir s'accompagner de ressources, de marge de manœuvre et d'une plus grande concertation entre les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux et économiques. En l'absence des directions régionales du ministère de l'Éducation, fermées à l'été 2014, la FTQ est d'avis que la mise en place d'une nouvelle structure n'est pas nécessaire, mais qu'un mécanisme de coordination pourrait être formalisé, lequel s'appuierait sur les instances de concertation existantes telles que les CRPMT où se retrouvent les grands partenaires, dont ceux du réseau de l'éducation.

## **b. SUJET DE DISCUSSION – LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL**

### La contribution de la formation professionnelle au développement des régions

La présence de centres de formation professionnelle dans toutes les régions, à l’instar des Cégeps, est bénéfique pour le développement économique et social de ces dernières puisqu’elle alimente un lien dynamique avec le tissu économique local et régional, et assure à plusieurs secteurs et entreprises une relève, jeune ou adulte, ancrée dans la communauté. Privilégiée, cette relation entre la formation professionnelle et le développement régional est un élément original de la structure économique du Québec et il importe d’en assurer la pérennité.

Cela dit, à plus d’un titre, cette relation pourrait être approfondie de telle sorte que l’articulation de la formation professionnelle puisse mieux répondre aux besoins et aux défis locaux et régionaux quant à la préparation de la main-d’œuvre, sans sacrifier l’uniformité des programmes à travers le territoire. Toutes les régions font actuellement face à des défis importants, liés d’une part aux mutations économiques qui affectent et restructurent les marchés régionaux du travail, mais aussi à des réalités démographiques et sociales qui leur sont propres. En ce sens, des règles uniformes trop rigides ne favorisent pas toujours la capacité des autorités locales d’offrir des programmes ou des parcours d’études totalement adaptés aux réalités ou besoins spécifiques qui peuvent se manifester dans certaines régions. De même, la grandeur des territoires scolaires ou régionaux ne permet pas toujours de prendre en compte la spécificité de certaines localités dans l’offre de formation disponible. C’est pourquoi, à l’instar de la CPMT, la FTQ est d’avis qu’un assouplissement des règles relatives à l’aménagement de l’offre de formation dans une même région est susceptible de faciliter l’adaptation des parcours aux besoins ponctuels ou structurels de certaines entreprises, de certains secteurs ou de certaines localités. De même, la révision des règles de formation de groupe en vue de favoriser le démarrage de petites cohortes s’avère nécessaire pour préparer la relève, jeune et adulte, dans certains secteurs, dont les besoins sont saisonniers ou dont la structure repose sur de petites et moyennes entreprises, par exemple. Également, la diversification et le développement d’attestations d’études professionnelles (AEP) constituent des avenues intéressantes pour adapter l’offre de formation aux besoins de main-d’œuvre dans plusieurs régions.

### Le développement de pôles d’expertise ou de formation à caractère distinctif

Plusieurs régions et localités font face à des défis économiques et démographiques importants, particulièrement lorsque des secteurs comme l’industrie forestière sont frappés par une restructuration majeure. C’est pourquoi la FTQ voit d’un bon œil l’idée de développer des pôles régionaux d’expertise et de formation distinctifs, dans la mesure où ceux-ci sont le fruit d’un travail de concertation cohérent entre les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux et économiques de chaque région en vue, par exemple, de diversifier durablement leur tissu économique.

Toutefois, pour réussir, la FTQ est d'avis que le développement de tels pôles doit réunir diverses conditions. D'abord, l'émergence de pôles de formation distinctifs ou spécialisés ne doit pas favoriser l'éclatement ni la dilution de l'offre de formation à l'échelle régionale, mais doit plutôt s'intégrer à l'intérieur d'une offre qui demeure cohérente avec les besoins régionaux. En un mot, l'existence d'un ou de plusieurs pôles d'expertise au sein d'un même territoire ne doit pas remettre en question la possibilité des jeunes et des adultes d'avoir accès, de manière uniforme, à des services de formation de base ou de formation professionnelle correspondant aux emplois que l'on retrouve dans les entreprises de cette région.

Ensuite, la coordination des autorités scolaires locales et régionales en vue de concevoir une offre cohérente de formation est de mise, ainsi que leur concertation étroite avec les partenaires régionaux du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre. En effet, le développement d'un pôle d'expertise, dans la mesure où il est abordé comme un levier de structuration économique pour une région, requiert une planification et un engagement sur le long terme, qui exigent de disposer des informations et des savoir-faire les plus à jour et les plus collés à la réalité du terrain. Cela interpelle donc nécessairement les entreprises locales et peut mobiliser des secteurs entiers autour d'un projet rassembleur. En ce sens, la FTQ juge incontournable la mise à contribution des CRPMT et des CSMO avant (élaboration, planification, etc.) et pendant (pilotage et suivi) la mise en place de tels pôles d'expertise, ainsi que dans les processus d'évaluation et de reddition de comptes en découlant.

Par ailleurs, de tels pôles d'expertise pourraient contribuer à redynamiser des régions éloignées par l'attrait qu'ils pourraient exercer sur de nombreux jeunes et adultes désireux d'obtenir une formation qualifiante de qualité et reconnue. Ils pourraient même les inciter à s'y établir. Cela dit, la mobilité qu'un tel projet suppose méritera l'attention des autorités. En effet, la mise en place d'un « programme de soutien à la mobilité et à l'hébergement » des personnes en formation devra prévoir des bourses ou des allocations adéquates pour permettre à des jeunes provenant d'autres communautés ou régions de s'installer à proximité des pôles. De même, il est impératif que de telles facilités puissent s'adapter à la réalité des adultes, en tenant compte de leurs besoins particuliers, qu'ils proviennent ou non du marché du travail, qu'ils aient ou non une famille, etc. En effet, les facteurs et responsabilités (enfants à charge, maison, personne conjointe ayant un emploi, etc.) qui conditionnent la mobilité des adultes sont autrement plus complexes que pour les jeunes, et peuvent constituer des freins importants à leurs projets de formation professionnelle si des ressources adéquates ne sont pas mises de l'avant pour les soutenir en ce sens. La FTQ est donc d'avis que les ministères de l'Éducation et de l'Emploi, à cet égard, devraient travailler en étroite collaboration pour développer un régime de soutien complet et adéquat.

### **c. SUJET DE DISCUSSION – UNE IMPULSION À DONNER À LA FORMATION CONTINUE ET AUX SERVICES AUX ENTREPRISES**

La contribution de la formation professionnelle au développement régional ne saurait se limiter qu'à la formation initiale. En effet, une part importante des effectifs étudiants de la formation professionnelle sont des adultes, et ceux-ci poursuivent généralement un projet de formation continue, de perfectionnement ou de requalification. Or, dans un contexte de mutation économique conséquente à la mondialisation, à la transition numérique et à la transition énergétique, de tels objectifs de formation sont appelés à prendre de plus en plus de place dans le développement de la main-d'œuvre et à exercer une pression importante sur les institutions d'enseignement professionnel et technique. C'est pourquoi il importe, dans une perspective de développement régional, de prendre en compte la réalité et les besoins des adultes qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances ou se requalifier dans un autre métier.

À cette fin, la formation professionnelle dans les régions doit pouvoir s'organiser de telle manière que des adultes sans emploi ou qui occupent un emploi selon un type de régime ou un autre (temps plein ou partiel, horaire typique ou atypique, etc.) puissent suivre des parcours de formation adaptés à leur réalité et à leurs besoins. La FTQ est notamment d'avis que la reconnaissance de la diversité des lieux et des moyens de formation doit demeurer un principe fondamental guidant et structurant l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins des personnes elles-mêmes.

Principalement orientés vers une clientèle jeune et en formation initiale, les établissements, les activités, les programmes d'enseignement et de la formation professionnelle ne sont pas naturellement adaptés à la réalité des adultes qui, par exemple, sont actifs ou en transition sur le marché du travail.

D'abord, tous les adultes ne sont pas nécessairement disponibles à suivre de la formation dans le cadre horaire très normé des établissements scolaires, c'est-à-dire essentiellement de jour ouvrable. Leurs contraintes et obligations professionnelles et familiales régulent leur horaire de manière variable selon leurs situations. Ainsi, leurs disponibilités privilégiées peuvent être de soir, de fin de semaine ou à temps partiel, ce qui ne cadre pas toujours avec l'offre de formation accessible dans leur région. Il importe ainsi de favoriser une diversification des horaires pour permettre aux adultes de se former selon un horaire flexible ou à temps partiel. La possibilité de suivre une partie de la formation à distance, par exemple grâce à des plateformes ou modules en ligne, peut être intéressante si les outils, équipements et encadrements nécessaires sont rendus accessibles. De plus, pour les adultes qui ont des enfants à charge, l'accès à des mesures de conciliation formation-famille tels que des services de garde abordables, voire gratuits, par exemple, s'avère très facilitant. Quant aux adultes qui souhaiteraient ou n'auraient d'autre choix que de quitter leur région pour suivre un programme de formation, des bourses de mobilité et d'hébergement suffisantes et adéquates ainsi que des mesures de soutien au revenu adaptées doivent leur être accessibles, et tenir compte de leurs besoins spécifiques, par exemple de leur situation familiale (ex. : enfants à charge).

En fait d'accessibilité, la disponibilité des facilités ou programmes de formation ne suffit cependant pas pour garantir le succès d'un retour en formation ou d'un projet de formation continue à des adultes ayant des parcours diversifiés et un historique propre face à l'expérience scolaire. Il importe donc de prévoir des mesures qualitatives d'accueil des adultes en formation. Par exemple, pour de nombreux adultes ayant quitté depuis longtemps – et parfois sans l'avoir complétée – la formation initiale, l'accès à un programme d'accueil et de soutien pour assurer leur intégration harmonieuse à la formation ou la préparation d'examens de classement peut faire une différence.

En plus de ces multiples défis, les services aux entreprises (SAE) peuvent jouer un rôle pour soutenir le développement de la formation continue. Par exemple, les SAE peuvent faciliter le développement et l'offre de formations de courte durée, en adéquation avec les besoins de main-d'œuvre locaux, mais aussi avec ceux des travailleurs et travailleuses. De même, ils pourraient accroître les arrimages avec les entreprises locales pour développer des activités ou modules de formation et de perfectionnement en emploi, auxquels les travailleurs et travailleuses pourraient avoir accès sur leurs lieux de travail et dans le cadre de leurs tâches.

Enfin, les autorités scolaires devraient, selon la FTQ, favoriser les passerelles de la formation professionnelle vers la formation générale de manière à permettre une plus grande fluidité pour les adultes qui désireraient par cette voie compléter leur formation secondaire, par exemple. La reconnaissance des unités de formation réalisées et l'accès aux modules ou formations manquants pour compléter un diplôme, par exemple, sont des éléments qui motiveraient davantage d'adultes à s'engager dans des processus de formation continue en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification reconnue. Enfin, l'accès à des services complémentaires et à un encadrement approprié est aussi important en formation continue et contribue à la persévérance et à la réussite.

## THÈME 3 – DES ACTEURS MOBILISÉS AUTOUR DE L'INNOVATION

### a. SUJET DE DISCUSSION – DES MODES DE FORMATION NOVATEURS

#### Évolution des modes de formation avec et vers les nouvelles technologies

L'intégration des nouvelles technologies dans la formation professionnelle doit naturellement faire écho à ce qui se vit et ce qui est appelé à se vivre dans les milieux de travail dans les prochaines années. Compte tenu de la pression qu'exerce déjà la numérisation des opérations dans de nombreux secteurs d'activité (ex. : commerce de détail), il apparaît primordial que la formation initiale et continue des travailleuses et des travailleurs s'inscrive dans une démarche de mise à jour technologique afin qu'aucun ne soit laissé pour compte par les changements annoncés dans la structure industrielle du Québec. Or, cette volonté requiert une prise en compte des défis actuels et à venir pour le réseau de la formation professionnelle, de même que pour les partenariats nécessaires avec les milieux de travail. Cela appelle l'injection de ressources pour favoriser une plus grande disponibilité des technologies, mais aussi l'adaptation des encadrements et des façons de faire.

L'utilisation des nouvelles technologies numériques pour la formation tant en situation (en ateliers, en laboratoire ou directement en milieu de travail) qu'à distance (plateformes en ligne) exige en effet le déploiement de ressources humaines, matérielles et, *in fine*, financières adéquates. D'abord, le personnel enseignant doit pouvoir maîtriser lesdites technologies utilisées par l'industrie, ce qui est un défi constant lorsque ces dernières (plateformes, logiciels, appareils) changent régulièrement dans les entreprises, voire même varient de l'une à l'autre. La distance qui peut exister entre le personnel enseignant des centres de formation et les milieux de travail ne facilite pas toujours cette maîtrise ni la mise à jour des pratiques ou priorités de formation. Cela appelle d'emblée à des collaborations plus étroites entre les entreprises et les centres de formation professionnelle, mais aussi à une plus grande accessibilité à la formation continue du personnel enseignant lui-même, tant en matière numérique et technologique qu'à la didactique afférente.

De même, les jeunes et les adultes ne sont pas tous égaux devant l'utilisation des technologies. Que ce soit en formation initiale ou continue, tous doivent pouvoir accéder à des formations de base, tant à la formation générale qu'à la formation professionnelle, pour se familiariser avec le langage général et les possibilités de ces technologies. Encore là, les centres de formation doivent pouvoir offrir de tels modules avec toute la flexibilité, l'encadrement et l'accès aux ressources nécessaires à la prise en compte des besoins particuliers de certaines clientèles, notamment les adultes en emploi.

Quant aux ressources matérielles, qu'il s'agisse de logiciels, de plateformes ou d'équipements particuliers, ceux-ci doivent être disponibles à la formation dans des délais raisonnables, ce qui posera rapidement des difficultés dans certains secteurs où l'acquisition de telles technologies peut s'avérer coûteuse. D'autant plus que, parfois, dans un contexte de modernisation constante, elles risquent d'être dépassées avant même d'être amorties. C'est pourquoi il apparaît essentiel, encore une fois, de

développer de nouveaux types de partenariats entre les autorités scolaires et les entreprises, particulièrement celles qui développent ou ont accès à de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies – et *a fortiori* si elles ont bénéficié de subventions publiques à cette fin – afin qu’elles les rendent accessibles à la formation de la relève ou au perfectionnement de la main-d’œuvre lorsque les centres de formation professionnelle ne sont pas en mesure d’en disposer eux-mêmes.

Enfin, quant aux ressources financières, il va de soi que la mise à jour des méthodes et équipements de formation, de même que l’intégration des technologies numériques appellent des investissements considérables et récurrents dans les centres de formation professionnelle et dans les plateformes de formation à distance. À cet égard, les partenaires présents aux journées de réflexion de février dernier ont bien souligné les attentes importantes auxquelles le prochain plan numérique en éducation, découlant de la Stratégie numérique dévoilée par le gouvernement à l’automne 2017, devra répondre dans les milieux de formation. Ainsi, le gouvernement doit s’assurer que son plan numérique prenne en charge, de manière adéquate et durable, les appareils, les systèmes de réseautique, les équipements et logiciels appropriés, les licences, les infrastructures numériques et les équipes et stratégies de soutien technique. Ce plan doit aussi prévoir les mécanismes de renouvellement et de mise à jour appropriés. Enfin, plusieurs ont souligné l’importance qu’aucune région ne soit laissée pour compte dans cet effort de modernisation des infrastructures et des outils de formation professionnelle, ce qui nécessitera de déployer, dans certains cas, des efforts supplémentaires d’investissement et de développement pour assurer la connexion de certaines communautés ou de certains établissements à des infrastructures numériques performantes. Il s’agit là d’un défi très exigeant pour l’avenir de la formation professionnelle et le développement industriel du Québec. Cependant, la FTQ est d’avis qu’il s’agit aussi d’une exigence de la transformation de notre économie vers la numérisation qui mérite, si elle peut permettre une transition juste pour la main-d’œuvre du Québec, d’être abordée de manière responsable et avec l’aide des partenaires socioéconomiques.

#### Amélioration du processus de reconnaissance des acquis et compétences (RAC)

À l’heure de mutations importantes du marché du travail et des exigences envers la main-d’œuvre, l’employabilité est devenue une injonction permanente pour les jeunes et les adultes qui sont appelés à une plus grande mobilité sur le territoire, dans leur carrière et entre les secteurs d’activité. Dans ce contexte, le système et les services de reconnaissance des acquis de formation ou professionnels, en un mot des compétences, auront à jouer un rôle fondamental dans la capacité de l’économie québécoise à se restructurer sans laisser pour compte une quantité grandissante de travailleuses et de travailleurs qualifiés et expérimentés.

Si on peut reconnaître les avancées réalisées par le déploiement de services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans toutes les régions et, plus récemment, l’apport positif et innovateur des centres d’expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC), force est de constater que du chemin reste à faire pour une plus grande intégration des adultes à la formation et en emploi.



D'abord, comme l'ont souligné de nombreux participants lors des journées de réflexion en février dernier, il importe que les RAC et CERAC soient mieux connus, mieux promus auprès des bassins de population régionaux ainsi qu'au sein même des institutions scolaires et auprès de leurs partenaires sociaux et économiques. Le ministère de l'Éducation doit accroître son soutien au développement des RAC par les commissions scolaires et favoriser l'optimisation de leur travail par le développement d'expertises reconnues et une meilleure concertation et coordination de ces dernières à travers le territoire.

Au demeurant, comme la FTQ l'a plus d'une fois déploré, il est regrettable que le système des RAC et des CERAC ne se cantonne qu'à une reconnaissance scolaire des acquis et compétences, en vue d'un retour aux études. Compte tenu du contexte de transition économique vécu depuis les dernières années, et face aux défis à venir, la FTQ demeure convaincue qu'une véritable politique gouvernementale de formation continue doit comporter des mécanismes formels de reconnaissance des compétences acquise en dehors du cadre scolaire.

En effet, la reconnaissance de la diversité des lieux et des moyens de formation, que soutient théoriquement la politique de formation continue du gouvernement depuis près d'une vingtaine d'années, suppose la possibilité d'une validation des expériences et habiletés particulières acquises par les individus à l'extérieur du milieu scolaire. Ainsi, la formation (informelle, autodidacte, etc.), la participation à la vie démocratique (responsabilités civiques, engagement syndical, bénévole, etc.), l'exercice d'un ou de plusieurs emplois, par exemple, sont des expériences qui peuvent être à la source d'un enrichissement individuel important et qui, souvent, peuvent s'avérer équivalentes sinon supérieures aux exigences de formation formelle établies dans le cadre scolaire. Or, force est de constater l'incapacité du réseau scolaire à associer ces compétences aux contenus et objectifs des programmes scolaires et à développer des formes de validation ou de reconnaissance de tels acquis. Malheureusement, cette difficulté accentuée auprès des jeunes et des adultes qui évoluent en dehors du réseau le désintéresse à revenir s'y former, car la marche s'avère trop haute ou les parcours trop longs et parfois redondants. Il ne faut plus que la démarche de RAC mène davantage à la détection des incompétences qu'à la reconnaissance des compétences. Par ailleurs, le retour aux études n'est pas toujours la finalité première de ces jeunes et adultes, qui ont tout de même besoin, parfois, de faire valider leurs acquis et compétences par une autorité reconnue pour leur cheminement professionnel. Ainsi, faute de diplômes ou de certifications formels, l'accès à des services de reconnaissance des acquis et des compétences peut s'avérer un levier important pour accroître la mobilité sur le marché du travail, de même que pour favoriser le retour en formation de nombreuses personnes. Au contraire, son absence augmente le risque d'exclusion sociale.

À cette fin, la FTQ estime qu'il est important de poursuivre l'implantation et l'enrichissement du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, par les comités sectoriels de main-d'œuvre qui ont la responsabilité d'établir des normes professionnelles pour le développement et la reconnaissance des compétences pour les personnes en emploi qui occupent différents métiers et fonctions de travail. Jusqu'à présent, plus de 80 métiers sont couverts par ces normes. La stratégie

d'apprentissage pour la plupart de ces métiers est basée sur une approche de compagnonnage. La maîtrise des compétences associées à ces normes mène à une reconnaissance des compétences. De plus, une fois l'ensemble des compétences d'un métier acquises, un certificat de qualification professionnelle reconnu par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) peut être délivré.

Original et fruit d'un travail de concertation entre les partenaires du comité sectoriel, de la CPMT et du MTESS, cet outil propose donc depuis plusieurs années un système de reconnaissance des compétences basé sur des critères reconnus par le marché du travail. Ce cadre permet une plus grande qualification et formation de la main-d'œuvre dans ces métiers, et donc une meilleure employabilité et une plus grande mobilité. Il importe donc de poursuivre le développement de cet outil, notamment en favorisant des collaborations étroites avec les mécanismes de RAC du réseau scolaire. À ce chapitre, tout en garantissant le caractère spécifique et distinct de chacun des référentiels (scolaire, professionnel, etc.), la FTQ estime souhaitable que des passerelles et des réciprocity soient envisagées entre le marché du travail et le réseau scolaire pour accroître la reconnaissance des acquis et compétences. Cela permet ainsi de favoriser une plus grande mobilité d'un système de formation à un autre, et donc l'atteinte des objectifs de chacun, mais aussi et surtout de rendre justice à toutes ces personnes compétentes qui ont acquis leurs compétences en milieu de travail.

## **b. SUJET DE DISCUSSION – DES COLLABORATIONS FACILITANT L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES ÉLÈVES**

### Nouvel élan à la promotion de la formation professionnelle

L'actuelle situation de plein-emploi que connaît l'économie québécoise ne doit pas faire oublier que plusieurs secteurs rencontrent des difficultés de recrutement ou de stabilisation de leur main-d'œuvre, tandis que d'autres se restructurent et poussent de nombreux travailleurs et travailleuses à la précarité ou au chômage. Dans ce contexte, la formation professionnelle, tant par ses activités et programmes de formation initiale que de formation continue, est appelée à jouer un rôle de premier plan pour favoriser un arrimage harmonieux entre la formation de la main-d'œuvre et son intégration optimale sur le marché du travail.

Pour ce faire, il est important que l'information sur les métiers en demande, sur les débouchés dans certains secteurs en particulier, ainsi que sur les perspectives d'emploi et de conditions de travail soient disponibles, publicisés et expliqués auprès des bassins de recrutement régionaux, tant auprès des jeunes que des adultes. À cet égard, les instances de concertation et acteurs du marché du travail, depuis les CRPMT aux CSMO, peuvent contribuer à la définition de plans de communication et de campagnes d'information ciblées pour faire connaître les possibilités et les perspectives de carrière propres à chacune des régions, ainsi que les parcours de formation disponibles.

Depuis plusieurs années déjà, la CPMT et les CSMO investissent des sommes et déploient des énergies considérables dans des initiatives de promotion visant à faire connaître auprès des jeunes les métiers d'intérêt et en demande à travers le Québec. La FTQ, pour sa part, publie régulièrement, dans son journal *Le Monde ouvrier* ainsi que sur son site électronique des articles et capsules vidéo visant à faire connaître des travailleurs et travailleuses et leur métier. De telles initiatives sont importantes pour valoriser la formation professionnelle et susciter l'intérêt de la relève à investir les métiers. Toutefois, trop peu nombreuses et reposant sur des moyens modestes et souvent temporaires, ces initiatives ne sauraient suffire à la tâche nécessaire de faire connaître auprès des parents, des jeunes et des adultes les avantages et opportunités qu'offrent de telles voies de carrière. C'est pourquoi la FTQ est d'avis qu'une campagne mais aussi une stratégie nationale de promotion et de valorisation de la formation professionnelle et des métiers d'intérêt doivent être organisées de manière permanente, avec des relais régionaux, sous la responsabilité des ministères appropriés (ex.: Éducation, Emploi, Économie). Assortie de moyens suffisants et adéquats, une telle stratégie nationale devrait être élaborée et orchestrée en étroite collaboration avec les instances de concertation socioéconomiques existantes, dont la CPMT et les CRPMT.

Outre cette responsabilité nationale, il importe que les jeunes et les adultes interpellés par ce cheminement de formation puissent avoir l'heure juste sur les débouchés, les parcours de formation et les perspectives d'emploi. Il s'avère donc nécessaire de réhabiliter dans les commissions scolaires et dans les établissements les conseillers d'orientation et d'offrir des outils d'information fiables, à jour et accessibles.

Enfin, pour la FTQ, des stratégies d'information et de promotion, aussi larges et vigoureuses soient-elles, ne sauraient suffire à valoriser la formation professionnelle si les autorités scolaires, à tous les niveaux, ne se soumettent pas à un effort sérieux de cohérence entre leurs paroles et leurs gestes. Plusieurs participants l'ont d'ailleurs évoqué lors des journées de réflexion en février dernier: la formation professionnelle est vue comme une formation de second choix, voire comme une « voie de garage » vers laquelle on oriente les élèves éprouvant des difficultés à cheminer dans la formation générale. Cette idée reçue est malheureusement encore ancrée dans la culture scolaire elle-même. Plus d'un ont dénoncé le réflexe quasi systémique qui consiste à suggérer à des élèves moins performants ou démontrant des difficultés de comportement ou d'apprentissage à emprunter la voie professionnelle comme si elle constituait une voie de refuge naturelle. Il ne fait pas de doute que cette conception pose non seulement un malaise, mais un problème face à la mission même de l'école québécoise, et qu'elle nuit aux objectifs de la formation professionnelle. Pour valoriser cette dernière, il importe que tous les jeunes et les adultes disposent d'une information objective et qu'ils puissent exercer un choix éclairé qui corresponde pleinement à leurs besoins et à leurs aspirations.

De même, sur la place publique, il est facile de noter de la part des autorités gouvernementales et institutionnelles la tendance à faire l'apologie de l'économie du savoir, des professions et des secteurs à haute valeur ajoutée, des filières de pointe destinées à produire de hauts rendements aux entreprises d'ici et à favoriser la grande productivité et la grande compétitivité de l'économie québécoise. Sans nier

l'importance stratégique ni les retombées structurantes de tels secteurs de développement économique, il importe de noter que ce discours, somme toute dominant aujourd'hui, provoque par contraste un effet démobilisant envers les secteurs et métiers plus traditionnels. Au final, bien que de bonne foi, il faut noter que le gouvernement et même le ministère de l'Éducation donnent l'impression d'élever les professions issues de la formation généraliste, universitaire ou scientifique à un rang plus noble (ex. : contribution à l'économie du savoir ou du XXI<sup>e</sup> siècle) que les métiers et emplois qui exigent une qualification technique ou professionnelle. Pourtant, une analyse sommaire du marché du travail permet de rapidement contredire cette impression. C'est pourquoi il importe, à travers le discours gouvernemental comme à travers le discours des institutions scolaires – et même dans la manière dont on parle des métiers et professions dans la vie quotidienne de l'école – d'assurer un plus grand respect envers la contribution des métiers au dynamisme économique et social du Québec. En somme, valoriser la formation professionnelle et technique commence par ne pas la dévaloriser face à la formation générale ou universitaire.

### Développement des services éducatifs complémentaires de la formation professionnelle

Si l'accès et la disponibilité des services, programmes et activités de formation professionnelle, de même que leur valorisation auprès du public, sont des enjeux importants, la réussite de ces projets de formation en est un autre. Bien que le taux de diplomation en formation professionnelle soit très élevé, il ne faut pas oublier que près de deux étudiants sur cinq proviennent de milieux défavorisés et qu'autant ont été définis comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage au cours de trois années précédant leur admission en formation professionnelle. C'est dire qu'une partie importante des effectifs de la formation professionnelle requièrent un soutien ou des encadrements particuliers pour pouvoir mener à bien leur projet de formation.

À cet effet, des ressources humaines, matérielles et financières suffisantes doivent être mobilisées dans les centres de formation et, éventuellement, auprès des entreprises auxquelles s'étendent les activités de formation pour soutenir adéquatement les étudiants. Ici, les besoins sont d'autant plus criants que les services complémentaires au sein du réseau scolaire ont été particulièrement touchés par les mesures d'austérité des dernières années. Un réinvestissement significatif est donc aussi nécessaire qu'urgent.

De plus, il faut souligner ici la nécessité d'harmoniser le financement des services complémentaires en formation professionnelle de manière à abolir les disparités de traitement qui existent à l'heure actuelle entre jeunes et adultes au sein du même réseau, voire au sein d'un même groupe, et qui ont pour effet d'exclure les adultes de l'accès à la plupart des services professionnels qui pourraient faire une différence dans leur cheminement et leur réussite. Or, de nombreux adultes qui fréquentent la formation professionnelle ont des besoins très spécifiques, que ce soit face à l'apprentissage ou sur le plan psychosocial, et l'apport de personnel technique en travail social ou en éducation spécialisée, par exemple, s'impose comme une condition capitale de leur succès dans les programmes de formation. Malheureusement, n'ayant pas ou trop peu accès actuellement à ce type de ressources, ces adultes sont

laissés à eux-mêmes et placés dans des situations à risque d'échec dont les conséquences peuvent être très lourdes pour leur situation personnelle, professionnelle et même familiale. Pour la FTQ, il est crucial de remédier à cette iniquité.

Par ailleurs, le soutien pédagogique ou complémentaire doit pouvoir être assuré tout au long de la formation, et adaptable au rythme de formation de chaque individu. Ainsi, les services complémentaires devraient pouvoir être modulés dans le temps, de même que l'offre de formation, selon un horaire flexible qui puisse dépasser l'horaire scolaire type, et éventuellement être disponibles à temps partiel si ce mode de fréquentation est offert.

Enfin, les adultes qui effectuent un retour en formation, l'intégration dans les activités pédagogiques ne va pas de soi et que des mécanismes d'accueil doivent être prévus. Ainsi, des personnes qui ont autrefois éprouvé des difficultés ou vécu des échecs ou des expériences malheureuses à l'école ou en formation peuvent aborder leur retour de formation avec appréhension ou de reculons. Il importe donc de leur offrir des activités d'accueil ou de rafraîchissement, de même qu'un soutien adapté pour les sécuriser et faciliter leur intégration. De même, celles et ceux qui auront à passer des examens ou des tests, notamment pour la reconnaissance de leurs acquis ou compétences ou pour l'admission à une formation menant à un diplôme, devraient pouvoir bénéficier d'activités préparatoires pour revoir les notions de base, mettre à jour leurs connaissances, ou encore s'approprier le langage et la forme spécifiques de tels instruments.

## CONCLUSION

En conclusion, la FTQ se réjouit qu'une nouvelle politique de formation professionnelle soit en préparation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et elle est heureuse d'apporter sa contribution à la réflexion entourant son élaboration, particulièrement pour y apporter le point de vue des travailleuses et des travailleurs. De manière générale, la centrale accueille avec intérêt les pistes de travail soulevées dans le document de consultation, ainsi que plusieurs des consensus qui se sont dégagés des journées de réflexion organisées par le ministère les 5 et 6 février dernier. Toutefois, la FTQ est déçue de constater que l'on semble considérer que la formation professionnelle ne relève que du MEES alors qu'on retrouve aussi des programmes et régimes au MTESS, complémentaires à ceux du MEES qui couvrent la formation initiale. Bien qu'ils s'adressent principalement aux personnes en emploi, les programmes d'apprentissage en milieu de travail inscrits dans le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, de même que le système de qualification pour les métiers réglementés font partie du portrait de la formation professionnelle au Québec depuis des décennies. La réflexion sur les arrimages nécessaires et sur les passerelles à établir doit aussi se faire entre les programmes qui relèvent de ces deux ministères qui travaillent en étroite collaboration.

Par ailleurs, la FTQ tient à souligner sa déception de constater que la démarche dans laquelle le ministère semble s'être engagé s'attarde davantage sur les besoins et défis du réseau scolaire et des entreprises que des individus, jeunes et adultes, auxquels la formation professionnelle est destinée. Il est symptomatique, à ce sujet, que l'intérêt et les besoins des « élèves » ne soient introduits dans la réflexion qu'au dernier thème de la consultation, après avoir mis l'emphase sur les processus, les instruments et les partenariats. Pour la FTQ, il importe que la formation professionnelle soit remise au service des besoins des personnes, jeunes ou adultes, travailleuses ou non, qui veulent par là poursuivre un projet de formation ou de carrière, plutôt qu'être étroitement abordée dans une perspective de réponse aux besoins des entreprises ou du réseau scolaire.

De plus, considérant que la majorité des effectifs étudiants de la formation professionnelle est constituée d'adultes, lesquels présentent des réalités et des besoins très variés (en emploi, sans emploi, en transition professionnelle, retour aux études, perfectionnement, avec ou sans famille, etc.), la FTQ estime nécessaire de faire le point sur la meilleure manière d'y répondre et, à cette fin, invite le gouvernement à entreprendre la révision et l'adaptation de la politique de formation continue, attendue depuis une dizaine d'années.

Par ailleurs, plusieurs aspects et enjeux de la formation professionnelle, tant initiale que continue, manquent ou sont insuffisamment abordés dans le cadre de consultation proposée par le ministère. En effet, nous aurions jugé important que la consultation aborde le rôle et la place de la formation générale et de ses passerelles dans les contenus de la formation professionnelle; qu'elle s'interroge sur le déploiement de la formation continue ainsi que sur le rôle et la responsabilité des entreprises à cet égard; qu'elle traite des collaborations et du rôle d'Emploi-Québec en matière de formation

professionnelle, tant formelle qu'informelle; que soit discutée la question du financement des services de formation professionnelle et de son partage entre les institutions publiques et l'entreprise privée; que soient réfléchies les modalités d'ancrage et de partage de la formation en emploi et dans les milieux de travail entre la grande entreprise et les PME; etc.

En somme, nous décelons dans cette démarche de consultation une réflexion essentiellement scolaire et institutionnelle de la formation initiale et continue de la main-d'œuvre, qui nous apparaît insuffisante, bien que nécessaire, pour relever l'ensemble des défis actuels et à venir quant à la vitalité économique du Québec et au développement de ses régions. En ce sens, malgré les engagements gouvernementaux des derniers mois, il apparaît difficile d'évaluer les arrimages et les cohérences entre les intentions ministérielles en matière de formation professionnelle et la stratégie nationale de la main-d'œuvre promise ce printemps. Pour la FTQ, sans subordonner l'une à l'autre, il s'avère crucial, pour poursuivre un développement ainsi qu'une transition économique juste pour les travailleuses et travailleurs actuels et futurs du Québec, que ces diverses politiques puissent s'arrimer de manière cohérente les unes avec les autres, et s'articuler logiquement avec une politique industrielle d'ensemble qui soit à la fois intégratrice, durable, et créatrice d'emplois de qualité.

C'est dans cet esprit que nous avons formulé nos pistes de réflexion, et dans l'espoir qu'elles puissent contribuer à la revalorisation d'une formation professionnelle qualifiante et porteuse d'avenir pour les jeunes et les adultes du Québec.

WC/JON/LM  
SEP-B-574  
02/03/2018