

MÉMOIRE DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

*«Pour une politique gouvernementale
de formation continue axée sur les
besoins de la société et sur les droits des
citoyens et des citoyennes»*



Présenté aux audiences publiques sur
la politique de formation continue le 23 avril 1999

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

545, boul. Crémazie Est, 17^e étage

Montréal (Québec)

H2M 2V1

☎ (514)383-8000

télécopie : (514)383-8001

Courriel : ftq@ftq.qc.ca

Dépôt légal — 4^e trimestre 1998

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN :2-89480-047-9

**« POUR UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DE FORMATION
CONTINUE AXÉE SUR LES BESOINS DE LA SOCIÉTÉ ET SUR LES
DROITS DES CITOYENS ET DES CITOYENNES »**

Introduction

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous nous associons au débat sur la politique gouvernementale de formation continue, politique que nous avons revendiquée lors des États généraux sur l'éducation.

La FTQ se préoccupe de la formation depuis longtemps. Mais depuis une dizaine d'années, la formation, et plus particulièrement la formation en emploi est devenue un dossier prioritaire dans toutes les instances de la centrale. Avec la rapidité des changements qui interviennent dans la société et dans les milieux de travail, la formation continue en emploi devient de plus en plus incontournable pour les travailleurs et les travailleuses, et par le fait même pour les syndicats.

La FTQ représente près de 500 000 membres répartis dans tous les secteurs de la vie économique, dans le secteur public comme dans le secteur privé, dans les services comme dans la production. Depuis 1990, nous avons adopté deux déclarations de politiques concernant nos orientations et nos revendications en matière de formation, l'une portant sur l'alphabétisation et l'autre sur la formation professionnelle. De plus, nous avons produit un guide d'action et développé un programme de formation syndicale pour aider nos syndicats à négocier avec les employeurs le développement de la formation en emploi. Avec pour résultat que de plus en plus de syndicats locaux sont désormais impliqués dans la formation de leurs membres.

Notre intérêt pour l'élaboration d'une politique de formation continue n'est donc pas artificiel, ni nouveau. Il s'inscrit dans la suite des revendications que nous portons depuis longtemps ainsi que dans les attentes que nous avons exprimées lors des États généraux sur l'éducation.

Le document élaboré par le MEQ, en continuité avec les États généraux sur l'éducation, est une première étape dans les travaux qui vont mener à la politique gouvernementale. Comme les milieux de travail n'ont pas été impliqués dans ces travaux, nous ne sommes pas à l'aise avec la vision présentée par le document du MEQ concernant tout ce qui concerne l'employabilité, de même que le caractère réducteur des interventions hors scolaire.

Notre objectif n'est toutefois pas de commenter le document du MEQ mais de le compléter en y inscrivant les besoins exprimés par les travailleurs et les travailleuses que nous représentons.

Comme membre de la Commission des partenaires du marché du travail, nous avons participé activement au groupe de travail sur la formation continue et nous avons approuvé le mémoire déposé par la Commission. Ce qui explique pourquoi ce mémoire ne présente pas d'analyses très poussées des différents points dont nous traitons. Nous avons plutôt choisi de vous «parler» de nos inquiétudes, de nos attentes, des besoins exprimés par les syndicats que nous représentons.

La définition de la formation continue

La formation continue est présente tout au long de la vie; nous ne cessons jamais d'apprendre. C'est ce que nous retenons de la définition de Hambourg adoptée par les membres de l'UNESCO :

« La formation continue est l'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications professionnelles ou techniques ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et ceux de la société. Elle englobe à la fois l'éducation formelle et l'éducation permanente, l'éducation non formelle et toute la gamme des possibilités d'apprentissage informel ou occasionnel existant dans une société. »

La définition de la formation continue proposée dans le document de consultation s'inspire largement de celle de l'UNESCO, mais nous ne la retrouvons que très partiellement traduite dans l'ensemble du document, notamment en ce qui concerne les différentes composantes «non scolaires» présentes dans la définition de l'UNESCO. Nous sommes donc loin d'être persuadés que nous faisons la même lecture de cette définition et il nous semble qu'il faut d'abord s'entendre sur une

vision commune de ce que couvre la définition de la formation continue avant de déterminer des priorités et de faire des choix de moyens.

Le contenu de notre mémoire

Il n'est pas dans notre intention de couvrir tous les aspects liés à la politique mais de soulever quelques enjeux qui nous préoccupent particulièrement et dont nous traiterons dans les chapitres qui suivent.

Dans le premier chapitre, nous nous arrêterons sur les besoins des adultes en matière de formation. Dans le second, nous aborderons la question de l'accessibilité dans son sens large, soit l'accès à la formation et l'accessibilité des contenus de formation. Dans le troisième chapitre, nous traiterons de la diversité des lieux et des moyens de formation. Le quatrième chapitre portera sur la reconnaissance des acquis et des compétences qui constitue, selon nous, la pierre d'assise de la politique de formation continue. Enfin, en conclusion, nous donnerons notre avis sur la responsabilité de la mise en œuvre et du suivi de la politique et sur le partenariat nécessaire à son succès.

En conclusion à cette introduction, la FTQ propose d'adopter comme définition de la formation continue, celle contenue dans la déclaration de l'UNESCO de 1997.

① Les besoins des adultes

Bien que notre mémoire soit centré sur les besoins de formation continue des adultes, les commentaires qui suivent concernent autant la formation des jeunes que des adultes puisque nos jeunes sont les adultes de demain et qu'il est très important de bien les préparer à assumer leur rôle.

La formation initiale qu'on offre aux jeunes doit les amener à bien vivre leur vie d'adulte. Elle ne peut donc se limiter à la seule finalité d'employabilité. Ce qui est aussi vrai pour les adultes. Si le premier besoin que ces derniers expriment, ou que

la société exprime pour eux, est centré sur leur employabilité, les autres besoins ne doivent pas être négligés, durant la vie active comme après.

Le travail : une activité parmi bien d'autres

L'adulte n'est pas qu'un travailleur. On attend de lui qu'il participe à la société, qu'il soit un bon parent, un bon citoyen, un bon consommateur. On veut aussi qu'il se détende, qu'il dispose de loisirs, qu'il profite des activités culturelles qui sont mises à sa disposition. On le veut en forme, en santé; on considère important qu'il fasse de l'exercice, qu'il combatte le stress. Bref on veut qu'il soit équilibré.

L'espérance de vie des citoyens et des citoyennes est de plus en plus élevée et la durée de vie au travail de plus en plus courte. Nombreuses sont les personnes qui vivent des situations très difficiles au moment de leur retraite parce qu'elles sont mal préparées, parce que toute leur vie a été organisée autour de leur travail ou de leurs obligations familiales. La fameuse «Liberté 55» dont nous vante la publicité est loin d'être accessible à tous et à toutes. Lorsque la retraite arrive, après l'euphorie des premiers mois, nombreuses sont les personnes qui ne savent plus quoi faire de tout ce temps disponible, qui vivent un sentiment d'exclusion, d'inutilité. Comment utiliser ce temps libre pour mieux vivre, pour découvrir de nouveaux centres d'intérêt, pour rendre ce temps libre utile pour soi et pour les autres.

Ce n'est pas au moment où l'on arrive à la retraite qu'on doit se préparer, c'est tout au long de sa vie adulte, en s'appuyant sur des bases qui nous ont été transmises dans notre formation initiale. Cette dernière doit donc être large, englobante, couvrir toutes les dimensions qui font d'un individu un citoyen à part entière tout au long de sa vie. La formation initiale doit donc avoir pour premier objectif de nous transmettre les connaissances de base, les fondements qui nous permettront ensuite de faire des choix mais surtout d'être capable d'apprendre, de percevoir et de recevoir les changements sans appréhension mais avec curiosité.

Les compétences de base

Pour pouvoir participer pleinement dans la société, il faut maîtriser plusieurs compétences de base. Ne pas savoir lire et écrire et calculer, avoir de la difficulté à communiquer en français, constituent aujourd'hui des handicaps majeurs, au travail comme dans la vie de tous les jours. Par ailleurs, de nouvelles compétences de base sont aussi nécessaires aujourd'hui pour avoir accès au marché du travail, ce que nous verrons plus loin.

Pour une véritable priorité à l'alphabétisation

Qu'on le veuille ou non, les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture, l'écriture et le calcul de base se trouvent généralement limitées dans l'exercice de leurs droits et victimes d'exclusion. Il faut donc tout faire pour leur faciliter l'accès à des services d'alphabétisation. Le document ministériel prétend en faire une grande priorité mais se donne un objectif pour le moins discutable puisqu'il vise à doubler d'ici quatre ans le nombre de personnes inscrites aux activités d'alphabétisation, passant de 2 à 4 % de la population visée. Cela correspond à environ 38 000 personnes sur un bassin potentiel de plus de 800 000 personnes. Heureusement que l'alphabétisation demeure une priorité gouvernementale!

Bien sûr, toutes les personnes touchées ne sont pas nécessairement intéressées à s'inscrire à des activités d'alphabétisation. Mais pour celles qui le sont, il faut absolument s'assurer qu'elles peuvent avoir accès à des services adaptés à leurs besoins. Si pour certaines, la principale motivation est de pouvoir accéder à un emploi ou encore le conserver, pour d'autres les motivations sont davantage centrées sur l'amélioration de leur qualité de vie ou sur l'exercice de leurs droits fondamentaux. Enfin, pour les plus jeunes, la participation à des activités d'alphabétisation s'inscrit très souvent dans une démarche de retour aux études.

Il est donc important de reconnaître ces différents besoins et d'y répondre en développant des réponses et des services adaptés. L'investissement exigé est sûrement important mais il ne faut pas oublier que les conséquences de l'analphabétisme engendrent des coûts sûrement plus importants : exclusion du marché du travail, problèmes de santé, problèmes juridiques, impact sur les enfants que l'on ne peut aider, etc.

Enfin, il faut aussi prendre tous les moyens pour s'assurer que nos jeunes ne deviennent pas les analphabètes de demain. Pour ce faire, il faut adopter une stratégie globale d'intervention auprès des jeunes, notamment en investissant davantage dans la prévention, par l'ajout de personnel spécialisé auprès des enfants vivant des difficultés d'apprentissage, par un réinvestissement majeur dans les bibliothèques scolaires et municipales, par des mesures de soutien aux familles dont les parents sont peu scolarisés, etc. Et il ne faut surtout pas oublier de s'attaquer à la principale cause qui freine le développement scolaire, la pauvreté.

La francisation, préalable à l'intégration

Par ailleurs, et pour les mêmes raisons, il nous semble aussi urgent d'investir davantage dans la francisation des personnes immigrantes. C'est la première condition de leur intégration réussie à la société québécoise. Si plusieurs ont pu bénéficier d'une formation en français lors de leur arrivée au pays, nombreuses sont les personnes qui pour différentes raisons n'y ont pas eu accès. L'obligation de travailler rapidement, et très souvent dans des emplois où le français n'est pas la langue commune de travail, la lutte pour la survie, la disponibilité restreinte des services offerts font que bon nombre d'entre elles sont incapables de communiquer en français. Des efforts considérables ont été faits pour faciliter l'intégration des jeunes. Mais pour leurs parents, pour les adultes, il faut faire davantage.

Parmi les rangs de la FTQ, plusieurs syndicats ont organisé ou négocié avec les employeurs la mise en place de programmes de francisation pour leurs membres des communautés culturelles. La forte participation à ces activités nous a permis de constater que ce n'est pas par manque d'intérêt que ces personnes ne parlaient pas le français mais parce qu'elles n'avaient jamais eu la possibilité de l'apprendre. Il faut donc investir davantage pour assurer une plus grande disponibilité des programmes de francisation et étendre cette intervention dans les différents lieux où se trouvent souvent concentrées les personnes immigrantes, notamment dans certains secteurs de travail.

Les exigences du marché du travail

Le marché du travail a considérablement changé durant les vingt dernières années, à cause des nouvelles technologies, des nouvelles formes d'organisation du travail, des nouvelles compétences qui sont exigées au niveau de la communication et de la résolution de problèmes, etc. Et avec la fréquence des changements, il ne faut pas s'étonner si les travailleurs, en emploi et sans emploi, ne maîtrisent pas toutes les compétences de base qui facilitent l'adaptation à ces changements.

Malheureusement les entreprises ont négligé d'investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Quand les entreprises traversaient une période de crise, elles n'avaient pas les moyens d'investir et lorsque la situation allait bien, on ne voulait pas perdre de temps et d'argent en dégageant les employés pour les former. Ce n'est donc pas pour rien que le gouvernement a choisi de légiférer pour augmenter la formation en emploi.

L'accès à un premier diplôme

Depuis plusieurs années, nous constatons que les employeurs ont augmenté leurs exigences pour l'accès aux emplois, et dans bien des cas pour les conserver. Ce qui n'est pas vraiment étonnant dans un contexte de pénurie d'emploi. D'autant plus que c'est surtout dans des secteurs où les exigences de qualification sont élevées qu'il y a une forte création d'emploi. Mais même dans les secteurs qui ne requièrent pas de qualifications particulières ou élevées, les employeurs ont augmenté leurs exigences et rares sont aujourd'hui les entreprises qui n'exigent pas le diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études professionnelles pour les emplois disponibles.

Une priorité doit donc être accordée et des mesures mises en place pour faciliter l'accès à un premier diplôme à tous les adultes.

La formation continue en emploi

Par ailleurs, nous devons faire des efforts importants pour qu'une véritable culture de formation continue s'installe dans les entreprises. Avec l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90), qui oblige les employeurs à investir en formation, un pas important a été franchi. Mais la loi ne créant aucune obligation quant aux personnes qui doivent bénéficier de la formation, il faut nous assurer que les personnes moins scolarisées pourront profiter de cet investissement, que la formation ne sera pas uniquement offerte au personnel d'encadrement ou aux travailleurs les plus spécialisés (professionnels et techniciens).

Comme responsable de l'application de cette loi, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité doit, dès l'an 2000, procéder à l'évaluation de son impact et, si nécessaire, proposer des changements pour qu'elle soit mieux adaptée aux besoins et qu'elle contribue à l'instauration d'une véritable culture de la formation en entreprise. L'adoption par l'État d'une politique de formation continue peut sûrement contribuer à valoriser davantage la formation dispensée en vertu de la loi 90. Nous reviendrons plus loin sur le caractère qualifiant et transférable des formations qui sont reconnues par la Loi 90.

En conclusion à ce chapitre, la FTQ propose que la politique gouvernementale de formation continue :

repose sur une orientation reconnaissant l'importance du développement global des personnes et des collectivités ainsi que toutes les pratiques de formation visant ce développement global;

accorde une priorité au développement des compétences de bases nécessaires à une participation active dans la société ainsi qu'à l'exercice des droits sociaux et qu'en ce sens, la politique comprend :

- ▣ une véritable priorité à l'alphabétisation des adultes;
- ▣ une stratégie globale d'intervention auprès des jeunes en investissant davantage dans des mesures préventives pour garantir aux jeunes l'accès à un premier diplôme;
- ▣ une action concertée dans le dossier de la francisation des personnes immigrantes;
- ▣ une priorité au développement de mesures pour faciliter l'accès de tous et toutes à un premier diplôme;
- ▣ des mécanismes de suivi et d'évaluation de l'impact de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90) sur le développement d'une culture de formation continue dans les entreprises québécoises.

② L'accès à la formation

L'expression «quand on veut, on peut» ne s'applique malheureusement pas toujours en ce qui concerne l'accès à la formation pour les adultes. C'est du moins ce que nous ont dit de nombreux travailleurs et travailleuses qui auraient voulu retourner aux études dans le système scolaire, pour compléter leur formation ou encore pour se perfectionner. Calendrier scolaire rigide, contraintes d'horaires, non disponibilité de plusieurs programmes en région, listes d'attentes, tout semble planifié pour décourager les adultes à retourner en formation. Et pour compléter le tout, c'est souvent l'accessibilité de la formation, dans les contenus comme dans le vocabulaire utilisé qui élimine une bonne partie de ceux et celles qui sont arrivés à s'inscrire dans un programme.

Une organisation scolaire peu adaptée à la réalité des adultes en emploi

Dans la grande majorité des secteurs de travail, de plus en plus de personnes ont des horaires de travail qui ne sont pas dans la norme (8 h. à 4 h. ou 9 h. à 5h.). C'est le cas des travailleurs et des travailleuses à statut précaire qui travaillent sur appel, de ceux et celles qui travaillent sur des horaires irréguliers, différents d'une semaine à l'autre ou encore qui se promènent entre le jour et la nuit. Ailleurs, ce sont les «quarts de travail» de soirée ou de nuit. Sans oublier tous les travailleurs autonomes qui peuvent se retrouver plusieurs semaines sans emploi pour ensuite travailler 18 heures par jour, le temps de la durée d'un contrat toujours urgent.

Comment, dans de telles conditions arriver à poursuivre un programme scolaire qui lui, se déroule dans une grille horaire fixe, non accessible pour ceux et celles qui n'ont pas des emplois stables à horaire régulier de jour? L'accessibilité ne se mesure pas qu'à l'inscription d'un cours ou d'un programme dans la grille horaire du collège ou de la commission scolaire. Elle doit aussi se mesurer dans la capacité des individus d'y avoir accès. Et ce manque d'accessibilité peut avoir des conséquences majeures pour les personnes qui ont besoin de retourner aux études pour compléter un premier diplôme ou pour acquérir une ou des compétences nécessaires à leur maintien en emploi.

L'accessibilité, c'est aussi la possibilité de pouvoir suivre une formation sans être obligé de quitter sa région. Bien sûr, il serait irréaliste de revendiquer que tous les programmes de formation professionnelle et technique approuvés par le ministère de l'Éducation soient disponibles dans toutes les régions du Québec. Mais on devrait pouvoir obtenir partout les services de formation de base menant à l'obtention du diplôme d'études secondaires et, là où la demande est suffisante, la formation professionnelle correspondant aux emplois que l'on retrouve dans les entreprises de la région. Si le déplacement dans une autre région constitue un problème pour les jeunes, il est encore plus important pour les adultes, notamment ceux qui ont une famille.

La formation à distance peut sûrement répondre en partie aux besoins, mais elle a ses limites. Elle ne peut porter fruit que si elle est accompagnée d'un support, d'un véritable tutorat. Quand aux nouvelles technologies, nous considérons important que le ministère prenne le virage technologique mais nous tenons à rappeler que ce n'est vraiment pas la formule idéale, ni la plus accessible pour les adultes peu scolarisés ainsi que pour les personnes à faible revenu.

Les exigences d'accès à la formation professionnelle et au diplôme d'études secondaires

Des efforts importants ont été faits pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des adultes, de même qu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires. Nous pensons entre autres au Test de développement général (TDG) qui, lorsqu'il est réussi et que la personne a les préalables exigés, permet à de nombreux adultes d'avoir accès à la formation professionnelle. Quant au diplôme d'études secondaires, il est aussi possible de pouvoir en obtenir une équivalence souvent reconnue dans les milieux de travail et ce, sans avoir à reprendre tous les cours exigés pour l'obtention du diplôme officiel.

Cependant, nous avons constaté dans de nombreux milieux de travail que ces formules sont souvent considérées inaccessibles pour une majorité de travailleurs et de travailleuses. Les examens font peur. Parce que les adultes ne veulent pas se retrouver en situation d'échec. Quand on a quitté l'école depuis longtemps, et souvent très tôt parce qu'on ne s'y sentait pas à l'aise ou qu'on avait des difficultés d'apprentissage, le simple fait de penser qu'on doit passer des examens est souvent traumatisant. C'est dans le milieu de travail qu'on a complété notre formation. C'est dans le milieu de travail qu'on a obtenu une reconnaissance de nos compétences et on ne veut pas retourner en arrière, vivre à nouveau l'échec.

Le changement dans le vocabulaire utilisé par le milieu scolaire constitue aussi un facteur d'échec ou de difficulté pour les adultes qui retournent aux études ou qui doivent passer des tests ou des examens. Par exemple, nous avons été fort étonnés du taux d'échec d'un groupe de peintres ayant en moyenne 20 ans d'expérience dans leur métier et qui voulaient s'inscrire à un perfectionnement. Comme 80% avaient échoué l'examen d'entrée, le syndicat a tenté de comprendre les raisons de l'échec pour réaliser qu'il était principalement dû au vocabulaire utilisé dans les questions. La terminologie du métier ayant été francisée durant les vingt dernières années, nos peintres ne connaissaient pas les termes identifiant les outils du métier et la plupart ont démissionné avant de se rendre à la fin de l'examen. Si on avait pris une journée pour les familiariser avec les nouveaux termes ou si l'on avait indiqué entre parenthèses les anciens, le taux d'échec aurait été beaucoup plus faible.

La situation n'est pas propre à la terminologie de la formation professionnelle. Nombreux sont les adultes qui se sentent incapables d'aider leurs enfants dans leurs devoirs parce qu'ils ont appris différemment, et ce, autant en français qu'en mathématiques. On peut alors comprendre les difficultés rencontrées par les

adultes qui passent des tests ou des examens aujourd'hui. Pour plusieurs l'expérience n'a servi qu'à créer de l'insécurité en mettant davantage en évidence leurs incompétences que leurs compétences. Avec pour conséquence de décourager leur retour en formation.

Pourtant, dans quelques entreprises où les syndicats ont organisé des formations préalables à la passation des tests ou des examens, le taux de succès a été beaucoup plus élevé. Cela permettait de faire une mise à jour des connaissances des participants et des participantes, de revoir certaines notions de base, de s'approprier le nouveau vocabulaire ou de faire des exercices et des simulations avant de se présenter aux examens.

De telles formules devraient être disponibles dans toutes les commissions scolaires, comme activités préparatoires à un retour en formation ainsi que pour permettre aux individus de se préparer à passer les tests ou les examens menant à une reconnaissance officielle d'équivalence ou à l'admission à une formation menant à un diplôme.

L'accès à la formation manquante

Dans le nouveau contexte de changements rapides dans les entreprises, plusieurs travailleurs et travailleuses ont besoin de mettre à jour leur formation ou encore de la compléter en fonction des changements survenus dans leur métier ou leur profession. Ce qui peut impliquer de s'inscrire à de nouveaux cours, mais plus souvent d'acquérir certains contenus de cours qui n'étaient pas présents dans le programme ou dans un cours lors de la formation initiale.

Dans d'autres cas, les personnes ont acquis leurs compétences dans le milieu de travail et si elles maîtrisent à peu près toutes les informations et les qualifications pour exercer leur emploi, il peut toutefois leur manquer certaines notions théoriques contenues dans certains cours. Bien des entreprises vont s'entendre avec des collègues ou des commissions scolaires pour développer une formation sur mesure pour répondre à ces besoins. C'est beaucoup plus difficile là où peu d'employés sont concernés. Ils doivent alors s'inscrire dans le programme régulier, s'ils sont admissibles et si le cours est disponible au moment où ils souhaitent s'y inscrire, et suivre l'ensemble du cours, même s'ils n'ont besoin que d'une portion du cours offert. Et la situation devient insurmontable si ces personnes ne travaillent pas dans des horaires réguliers!

L'accès aux formations manquantes devient donc une course à obstacles, pour les entreprises comme pour les travailleurs et les travailleuses concernés. Pour répondre aux besoins des entreprises ainsi que des travailleurs et des travailleuses, il est urgent de trouver des moyens de rendre plus accessibles les contenus de cours en développant des formats de formation plus adaptés aux besoins des personnes en emploi.

En conclusion à ce chapitre, la FTQ propose que le ministère de l'Éducation développe de nouvelles pratiques pour assurer l'accès à la formation continue des adultes dans le réseau public d'éducation, notamment :

- ▣ en développant de nouveaux formats ainsi que de nouveaux moyens de formation pour permettre aux adultes de compléter leur formation initiale;
- ▣ en améliorant l'accessibilité aux institutions publiques, notamment en ce qui concerne la disponibilité des programmes et des services de soutien en dehors des heures régulières;
- ▣ en tenant compte des besoins particuliers des adultes dans l'organisation du calendrier de formation ainsi que des grilles horaires;
- ▣ en élaborant des outils pour permettre aux adultes de :
 - mettre à jour leur formation de base,
 - se préparer à retourner aux études,
 - se préparer avant de se présenter aux examens permettant d'obtenir un diplôme, une équivalence ou l'accès à un programme de formation;
- ▣ en développant des formats de formation plus adaptés aux besoins des personnes en emploi, notamment en ce qui concerne les contenus de formation manquante.

③ La diversité des lieux et moyens de formation

La déclaration de Hambourg reconnaît que la formation continue *«...englobe à la fois l'éducation formelle et l'éducation permanente, l'éducation non formelle et toute la gamme des possibilités d'apprentissage informel ou occasionnel existant dans une société.»* Le document ministériel consacre par ailleurs une orientation à cette question en précisant que : *«Des services de formation adaptés aux conditions de vie des adultes désirant s'inscrire dans un processus de formation continue doivent être offerts en plusieurs lieux et emprunter différents modes.»*

Nous nous serions attendus à ce que le document ministériel développe davantage la question, qu'il dresse un début d'inventaire des lieux et des pratiques reconnues non seulement par le ministère de l'Éducation mais par tous les milieux concernés. En fait, la présentation est à ce point sommaire qu'on se demande s'il y a un intérêt réel à reconnaître ce qui ne relève pas du ministère de l'Éducation. Le traitement réservé à la formation en entreprise est sur ce point éloquent. À peine 10 lignes où l'on fait surtout référence à des cadres formels et à des ententes entre les ministères de l'Éducation et de l'Emploi et de la Solidarité. Comme si la formation en entreprise se limitait à la mise en application des régimes d'apprentissage et de qualification.

La formation en emploi

Il est pour le moins étrange que l'on accorde si peu de crédit à la formation en emploi alors que de plus en plus on tente de convaincre les entreprises de s'impliquer dans la formation des jeunes en accueillant des étudiants dans le cadre de stages de toutes sortes.

L'entreprise est le complément indispensable à la formation initiale. C'est là que le jeune consolide ses acquis scolaires, qu'il se perfectionne et qu'il développe son expertise. C'est par la pratique que se consolide la formation. Si le jeune n'a pas accès rapidement au marché du travail, il risque fort de perdre ses acquis scolaires de même que la maîtrise de son métier.

Pour de nombreux adultes, le milieu de travail a été et demeure le principal lieu de perfectionnement. C'est le cas, entre autres, pour les adultes faiblement scolarisés pour qui l'entreprise est souvent le premier lieu d'apprentissage et de formation. C'est là qu'ils acquièrent, par la pratique, par la formation interne et par le soutien

des pairs, des connaissances, des compétences et des habiletés pratiques et sociales qui en font des travailleurs et des travailleuses fort qualifiés.

Dans son **Avis sur la formation continue en entreprise** le Conseil supérieur de l'éducation situe les objectifs de la formation liée à l'emploi : *«Conçue pour développer divers types de compétences liées à l'emploi, la formation visant à permettre au personnel d'effectuer son travail plus efficacement, d'avoir une plus grande maîtrise de son travail et des changements et, le cas échéant, d'être préparé à assumer d'autres tâches ou responsabilités dans la même entreprise ou organisation, dans le même secteur d'activité ou dans un autre, à la suite de modifications d'ordre technique ou organisationnel ou par choix professionnel du salarié.»*

Le discours est parfois très sévère quant à la formation offerte en entreprise. Ainsi, on prétend souvent que les entreprises ne font que des formations pointues, de courte durée, qui ne sont généralement pas qualifiantes et transférables. Ce qui est de moins en moins vrai puisqu'on retrouve de plus en plus de programmes ou de démarches structurées de formation dans les entreprises. De plus, il y a une volonté manifeste des grands secteurs industriels de se définir des normes professionnelles qui vont guider le développement de la formation en emploi. Mais il faut être conscient que si les entreprises s'engagent dans la formation, c'est d'abord et avant tout pour répondre à leurs besoins, pour augmenter leur productivité et devenir plus compétitives.

Comme syndicats, nous partageons les mêmes objectifs car nous voulons nous assurer que nos entreprises se développent et qu'elles demeurent compétitives pour que nos membres puissent conserver leur emploi. Mais nos exigences sont plus grandes, ce qui est normal. Aux besoins exprimés par les employeurs, nous ajoutons les besoins spécifiques de nos membres, notamment en exigeant qu'ils aient accès aux formations préalables, dont l'alphabétisation et la formation professionnelle de base, souvent nécessaires avant toute autre formation.

Nous ne voulons plus que la formation se développe en catastrophe, uniquement lorsque des changements importants surviennent. C'est pourquoi nous revendiquons afin qu'elle devienne continue, qu'elle fasse partie intégrante de la charge de travail. Et nous voulons avoir notre mot à dire dans le développement de la formation en entreprise. Nous incitons nos syndicats affiliés à négocier la mise en place de comités paritaires de formation chargés d'identifier les besoins des entreprises

ainsi que des travailleurs et des travailleuses et de trouver les solutions les plus appropriées pour répondre à ces besoins.

Il n'y a pas UN meilleur organisme de formation, qui peut répondre à tous les besoins. Il y a une diversité d'organismes et de services de formation, internes, publics, privés et communautaires et ce qui importe, c'est de choisir celui qui peut répondre le plus adéquatement au besoin identifié. Dans certains cas, on privilégiera la formation interne, donnée par le service de formation ou par les pairs. Dans d'autres, on aura recours aux programmes réguliers ou aux services aux entreprises des commissions scolaires ou des collèges. Pour des besoins de francisation ou d'alphabétisation, on optera pour un organisme communautaire ou pour une commission scolaire. Pour des formations liées à de nouvelles tendances en organisation du travail, on s'adressera à une firme privée spécialisée agréée par Emploi-Québec, etc. Quel que soit l'organisme choisi, ce qui importe, c'est de s'assurer que la formation dispensée réponde au besoin identifié et qu'elle soit qualifiante et/ou transférable.

D'où l'importance de développer de véritables mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences, ce que nous verrons dans le prochain chapitre.

La formation syndicale

Le document de consultation insiste sur le travail réalisé par le secteur communautaire en éducation populaire et en alphabétisation, ce que nous approuvons. Il est plus que temps que l'on donne ses lettres de créances à ce secteur de formation qui joue depuis longtemps un rôle déterminant dans la formation des adultes.

Mais il y a un grand oublié dans le document de consultation, la formation syndicale. Depuis que l'État ne soutient plus la formation syndicale, on a tendance à penser que les syndicats ont cessé leurs activités de formation. Ce qui est loin d'être le cas. Des milliers de militants et de militantes suivent chaque année les formations offertes par les syndicats, tant au niveau local que sectoriel ou national.

La formation syndicale sert principalement à outiller les responsables syndicaux sur les grands dossiers qui ont un impact direct ou indirect avec les milieux de travail. La formation de base des militants et militantes pour animer la vie syndicale et pour développer leurs aptitudes à négocier avec l'employeur est toujours très présente dans les programmes de formation offerts par les syndicats. Mais les syndicats

font beaucoup plus. Ils ont dû s'adapter aux changements importants qui se vivaient, non seulement dans les milieux de travail, mais aussi dans l'ensemble de la société.

De nombreuses formations spécialisées sont maintenant offertes pour aider les syndicats locaux à exercer leur rôle de représentation et de défense de leurs membres ainsi qu'à mieux comprendre l'environnement social et économique auquel ils participent. On retrouve aujourd'hui dans les programmes syndicaux des formations aussi diverses que des cours de formation économique, des formations spécialisées sur les nouvelles législations du travail et sociales, des formations à caractère plus «scientifique», par exemple sur l'ergonomie, sur l'évaluation des tâches, des formations sur les nouvelles approches de négociation ou sur des nouveaux contenus à négocier, comme la formation en emploi, des formations sur les techniques de communication, les relations avec les médias, etc.

Plusieurs de ces formations ont d'ailleurs été développées en collaboration avec des universitaires, entre autres dans le cadre du protocole syndical avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Ce protocole, par ailleurs toujours menacé par les coupures dans le secteur universitaire, a permis aux syndicats de développer une expertise certaine dans de nombreux dossiers en contribuant à la recherche et à la formation des conseillers et conseillères comme des militantes et des militants syndicaux.

À la FTQ, s'ajoutent à cette nouvelle programmation des cours spécialisés développés par le Fonds de solidarité de la FTQ pour apprendre à analyser la situation financière d'une entreprise comme pour comprendre l'environnement économique global, sectoriel et régional.

Pour de nombreux militants et militantes, la formation syndicale a été l'élément déclencheur d'un retour en formation et on ne compte plus ceux et celles qui, suite à leur expérience syndicale, ont complété leur formation générale et, dans bien des cas, une formation universitaire qui a réorienté leur carrière.

En conclusion à ce chapitre, la FTQ propose que la politique gouvernementale de formation continue :

- ▣► reconnaisse formellement l'entreprise comme lieu d'apprentissage et de formation;
- ▣► reconnaisse le caractère qualifiant et transférable de la formation syndicale

④ La reconnaissance des acquis et des compétences

La reconnaissance de la diversité des lieux et des moyens de formation ne doit pas demeurer qu'un principe généreux mais sans effet. Son corollaire est à l'évidence la reconnaissance formelle des compétences acquises à l'extérieur du milieu scolaire, par la formation, par la participation à la vie démocratique, par l'exercice d'un emploi. Si, comme société, nous ne sommes pas prêts à trouver des mécanismes pour reconnaître ces acquis et expériences, il est inutile de poursuivre le débat sur la formation continue.

La formation dispensée par le réseau scolaire et certifiée par un diplôme est devenue une condition incontournable d'accès à l'emploi. Si c'est le cas, c'est parce que, comme société, nous avons choisi d'en faire la principale unité de mesure des connaissances et des compétences. Sans cette reconnaissance sociale, le diplôme ne serait qu'un avantage supplémentaire utilisé par les individus pour démontrer qu'ils maîtrisent des connaissances. Il ne serait probablement pas la norme, la condition d'accès au marché du travail.

Malheureusement, d'outil de promotion sociale, la formation reconnue par un diplôme est devenue un facteur d'exclusion. Hors de diplôme point de salut! Toutes les autres formes d'apprentissage sont peut-être encouragées mais peu sont suffisamment reconnues pour augmenter la mobilité sur le marché du travail et même pour faciliter le retour en formation.

Pourtant, dans bien des milieux de travail, entre autres dans certains secteurs d'activités ainsi que dans des grandes entreprises, des systèmes de formation ont été développés qui n'ont rien à envier aux programmes scolaires. Ces formations

facilitent la mobilité à l'interne ou encore dans le secteur de travail concerné mais à défaut d'une reconnaissance officielle elles permettent rarement au travailleur ou à la travailleuse de s'appuyer sur ces acquis pour changer d'emploi ou pour retourner aux études.

La reconnaissance des compétences acquises en emploi, par l'expérience ainsi que par la formation en emploi s'avère donc essentielle. Mais cela concerne aussi les compétences acquises par d'autres expériences, d'autres voies de formation, dont la formation syndicale, l'éducation populaire, la participation à la vie démocratique, etc.

Développer de nouveaux référentiels

Actuellement, les seuls référentiels qui permettent de mesurer et de reconnaître des compétences sont ceux élaborés par le réseau scolaire. Tout ce qui ne peut être comparé avec les référentiels scolaires tombe dans un vide et ne peut être mesuré et reconnu. Et lorsqu'on parle de référentiels scolaires, on n'utilise que la référence à des diplômes ou à des cours complétés. Ainsi, on peut très bien posséder la majorité des compétences enseignées dans plusieurs cours sans obtenir la moindre reconnaissance d'acquis. Et si l'on souhaite aller chercher les compétences manquantes, il faudra reprendre l'ensemble du cours, et parfois même du programme parce que l'accès au cours sera conditionnelle à l'acceptation au programme.

Par ailleurs, les mécanismes de reconnaissance des acquis dans le réseau scolaire sont encore loin d'être généralisés. De plus, ils servent surtout à évaluer les personnes qui désirent s'inscrire à un programme de formation. Rares sont les services disponibles pour les personnes qui désirent simplement faire reconnaître leurs acquis pour améliorer leur accès aux emplois disponibles.

En matière de formation professionnelle, la formule du programme menant à un diplôme est adéquate sinon essentielle pour les jeunes puisqu'elle permet d'ouvrir des perspectives plus grandes en leur assurant une formation couvrant toutes les composantes d'un métier. Mais très souvent l'entreprise où le jeune sera embauché ne lui permettra de mettre à profit qu'une partie des connaissances et des compétences acquises. Les compétences non utilisées deviennent alors rapidement désuètes alors que de nouvelles compétences s'ajouteront dans l'exercice de l'emploi. C'est la grande différence entre la notion de métier et celle des emplois qui y sont associés.

Pour bien des métiers ou des emplois, l'entreprise a souvent été et est encore le seul sinon le principal lieu de formation pour de nombreux travailleurs et travailleuses. Et ce sont généralement ces derniers, qui très souvent n'ont aucun diplôme, qui encadrent et qui complètent la formation des jeunes qui arrivent dans le milieu de travail.

Dans plusieurs secteurs de l'activité économique, les partenaires du marché du travail ont entrepris durant les dernières années de définir des normes professionnelles, des compétences nécessaires pour occuper les emplois du secteur. Ceci constitue selon nous un premier pas vers la définition de nouveaux référentiels qui permettent de reconnaître les acquis et les compétences des personnes en emploi ou ayant déjà travaillé.

Définir des passerelles entre les référentiels de compétences

Dans bien des cas, ces normes et compétences servent aussi lors de la révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation. On peut donc envisager la possibilité d'établir des passerelles entre les référentiels du marché du travail (les normes professionnelles) et ceux de l'Éducation (les programmes et diplômes).

En fait, nous avons fait nôtre la position adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail qui souhaite que l'on développe un Système de reconnaissance des compétences basé sur des normes professionnelles reconnues par le marché du travail. Tel que mentionné dans le mémoire de la Commission des partenaires du marché du travail : *«Un système de reconnaissance, que ce soit des acquis ou des compétences, comporte essentiellement quatre volets : l'identification, la mesure, la reconnaissance officielle ou sanction et le corollaire nécessaire, soit la disponibilité d'activités pour assurer l'acquisition des apprentissages manquants.»*

Par ailleurs, la Commission pousse plus loin sa réflexion en insistant sur le lien de réciprocité à établir entre les systèmes : *«C'est pourquoi la Commission aurait aussi tendance à privilégier un système partenarial de reconnaissance des acquis et des compétences qui s'articule sur différents référentiels, assure la mobilité professionnelle des personnes et leur mobilité d'un système de formation à un autre, par la reconnaissance réciproque.»*

Selon nous, la proposition mise de l'avant par la Commission des partenaires du marché du travail présente de nombreux avantages. Ainsi, associé à la reconnaissance de la diversité des lieux et des moyens de formation, un système de reconnaissance des compétences menant à une qualification reconnue pourrait permettre aux travailleurs et aux travailleuses d'obtenir une qualification officielle, une reconnaissance formelle de leurs acquis et de leurs compétences, ce qui augmenterait leur mobilité sur le marché du travail.

De plus, nous pensons qu'une telle proposition aurait pour effet d'amener les entreprises à privilégier des organismes de formation reconnus, dont la formation peut aussi faire l'objet d'une reconnaissance officielle. Enfin, les entreprises peuvent aussi y trouver leur intérêt, pour la sélection de leur nouveau personnel, pour l'identification des besoins de formation de leurs employés, dont les éléments de formation manquante, ainsi que pour la planification et le développement de leurs activités de formation.

Nous terminerons ce point en appuyant fermement notre affirmation à l'effet qu'une véritable politique gouvernementale de formation continue doit comporter des mécanismes formels de reconnaissance des compétences acquises en dehors du cadre scolaire.

En conclusion à ce chapitre, la FTQ propose :

- ▣ de faire de la reconnaissance des acquis et des compétences une des pierres angulaires de la politique de formation continue;
- ▣ de reconnaître la pertinence de développer de nouveaux référentiels de qualification, notamment un système de reconnaissance des compétences s'appuyant sur des normes professionnelles définies par les partenaires du marché du travail et ce, afin de répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses ainsi que des entreprises;
- ▣ de favoriser le développement de passerelles entre les référentiels de reconnaissance des acquis et des compétences actuellement en place ou qui seront développés.

⑤ La responsabilité de la politique de formation continue

Comme dernier chapitre, qui tient aussi lieu de conclusion, nous tenons à nous prononcer sur la question de la responsabilité de la politique gouvernementale de formation continue.

Mais avant d'aborder cette question, nous tenons à exprimer notre point de vue sur ce qu'implique une telle politique. Ceci afin qu'on n'en limite pas la portée. Selon nous, adopter une politique gouvernementale qui couvre toutes les composantes reconnues comme faisant partie de la politique n'implique pas nécessairement que toutes ces composantes fassent l'objet de financement ou de priorité gouvernementale à court terme.

Nous n'accepterons donc pas que l'on refuse de reconnaître certaines pratiques ou certains besoins parce que l'État n'a actuellement pas les moyens de les soutenir financièrement. Une telle politique gouvernementale doit impliquer l'ensemble des acteurs sociaux, dont plusieurs ministères, et chacun, en fonction de sa spécificité, doit assumer les responsabilités qui lui sont propres.

En ce sens, la politique gouvernementale ne doit pas relever que de la responsabilité d'un seul ministère, ni même du seul gouvernement. Si nous voulons que tous les partenaires sociaux et gouvernementaux adhèrent à la politique gouvernementale, en fassent la promotion et l'intègrent dans leurs pratiques, il faut penser à un mécanisme de suivi et de coordination interministériel auquel seraient associés les partenaires sociaux et économiques.

Ce que nous souhaitons, c'est une structure permanente, dont les mandats sont clairement définis. Nous ne voulons pas d'un mécanisme de coordination qui ne serait que temporaire, comme ce fut le cas du comité interministériel mis en place suite à l'Énoncé de politique en éducation des adultes, en 1985. Selon nous, l'un des moyens à privilégier pour garantir la crédibilité et la pérennité de la structure ou du mécanisme de coordination est d'y impliquer les partenaires sociaux et économiques. Ces derniers ne doivent pas se substituer à l'État, prendre les décisions à sa place. Mais ils ne doivent pas non plus se dégager de leurs responsabilités sous prétexte que la formation continue concerne d'abord l'État.

Enfin, compte tenu du fait que de nombreux ministères sont concernés par cette politique gouvernementale, nous pensons que cette structure devrait, du moins pour les premières années, relever directement du bureau du Premier ministre. Si,

compte tenu des enjeux portés par le Sommet sur l'économie et l'emploi, on a jugé essentiel d'en assurer le suivi directement au bureau du Premier ministre, les enjeux sociaux et économiques qui découlent de l'adoption d'une politique gouvernementale en formation continue nous apparaissent tout aussi déterminants pour l'avenir du Québec.

En conclusion à ce chapitre, la FTQ propose que la responsabilité de la politique gouvernementale soit confiée à une structure interministérielle permanente, sous la responsabilité du Premier ministre, et à laquelle seront associés les partenaires sociaux et économiques.

Ce débat que nous attendons depuis longtemps est enfin à l'ordre du jour. Nous terminerons notre mémoire en espérant que le gouvernement donnera rapidement suite à la volonté exprimée par la grande majorité des partenaires économiques et sociaux.

LM/do
sepb-57
14/03/00