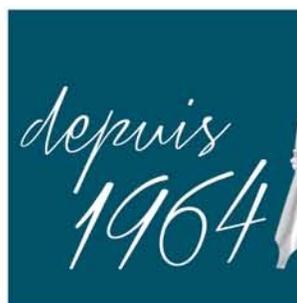


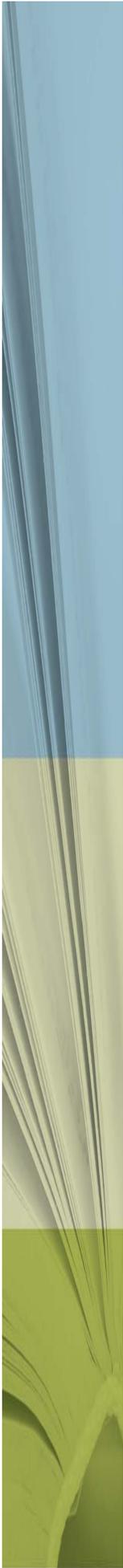
Le Conseil supérieur de l'éducation s'interroge sur la portée des nouvelles responsabilités confiées à la Commission des partenaires du marché du travail

Mémoire produit dans le cadre des consultations
particulières sur le projet de loi n° 70 portant sur
l'adéquation formation-emploi

FÉVRIER 2016

Conseil supérieur
de l'éducation





Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
ISBN : 978-2-550-75047-5 (version PDF)

© Gouvernement du Québec, 2016

Toute demande de reproduction du présent mémoire doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec.

Dans le présent document, le genre masculin désigne aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que pour alléger le texte.

Le Conseil supérieur de l'éducation a été créé en 1964, en même temps que le ministère de l'Éducation, mais par une loi distincte qui confirme son autonomie. Institué en tant que lieu de réflexion, il vise le développement d'une vision globale et prospective de l'éducation qui dépasse les intérêts particuliers et qui éclaire les décideurs dans le choix des orientations et politiques éducatives. Le Conseil a pour mission de conseiller le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sur toute question relative à l'éducation, de la petite enfance à l'âge adulte.

Le Conseil agit à l'intérieur des institutions démocratiques et à l'abri des groupes de pression; il est composé de vingt-deux membres nommés par le gouvernement, sur la recommandation du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et après consultation des institutions et organismes intéressés. Le Conseil a aussi institué cinq commissions correspondant à un ordre ou un secteur d'enseignement.

Le Conseil doit notamment déposer tous les deux ans à l'Assemblée nationale un rapport sur l'état et les besoins de l'éducation. Le prochain rapport sera produit en 2016 et portera sur le thème de la justice scolaire.

Ce sont plus de 75 personnes qui, par leur engagement citoyen et à titre bénévole, contribuent aux travaux du Conseil.

TABLE DES MATIÈRES

1. PROJET DE LOI N ^o 70 ET MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION	1
2. SYNTHÈSE DU MÉMOIRE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION.....	1
3. CONTEXTE HISTORIQUE DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI.....	2
3.1 Le renouveau de l'enseignement collégial (1993)	2
3.2 La Politique d'intervention sectorielle de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1995).....	3
3.3 La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002).....	4
3.4 Le Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique (2006).....	4
3.5 Le Pacte pour l'emploi (2008)	5
3.6 Le Plan d'action éducation, emploi et productivité (2008)	5
3.7 La rencontre nationale sur l'adéquation entre la formation et les besoins de main-d'œuvre (2011).....	5
3.8 Le discours inaugural de la législature et le budget 2015-2016	6
4. ENJEU DU PROJET DE LOI N ^o 70 POUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF : LA PRÉSERVATION DE SON AUTONOMIE.....	6
4.1 Le nouveau mandat de la CPMT en matière de formation de la main-d'œuvre future	6
4.2 L'obligation pour les ministères de rendre des comptes à la CPMT : une inversion démocratique.....	8
5. VOIES D'AMÉLIORATION DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI	10
5.1 Améliorer les capacités d'initiatives des établissements d'enseignement	10
5.1.1 Améliorer l'accessibilité des formations courtes offertes par les établissements secondaires et collégiaux.....	10
5.1.2 Diversifier et soutenir les formules de stages existantes dans les programmes d'études.....	11
5.1.3 Améliorer les mécanismes qualitatifs de l'adéquation formation-emploi.....	12
5.2 Définir les contributions respectives du système éducatif et du marché du travail dans les programmes de stages et d'apprentissage	13
5.3 Élargir la vision qui anime l'adéquation formation-emploi	14
ANNEXE 1	17
ANNEXE 2	19
ANNEXE 3	21
BIBLIOGRAPHIE	23

1 PROJET DE LOI N° 70 ET MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

Par sa mission, le Conseil supérieur de l'éducation a pour fonction de conseiller le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sur toute question relative à l'éducation.

Le projet de loi n° 70, par les modifications qu'il apporte aux lois existantes, élargit la portée du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de manière à ce que celui-ci puisse financer l'acquisition et le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Cet élargissement à la main-d'œuvre future permettra à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) d'avoir une influence accrue sur l'offre de programmes de formation professionnelle et technique (FPT).

Le présent mémoire interroge la nature des relations qui uniront le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et la CPMT. Le mémoire tient compte du portrait d'ensemble qui se dessine en matière d'adéquation formation-emploi, y compris les investissements du budget 2015-2016 qui permettront à la CPMT de disposer de leviers financiers pour soutenir les projets de formation liés à sa mission.

Le mémoire du Conseil permet de faire valoir des principes éducatifs qui sont souvent relégués au second plan dans un débat sur l'adéquation formation-emploi centré sur le recrutement de la main-d'œuvre. Certes, le système scolaire veille à ce que les diplômés des programmes professionnels et techniques trouvent des débouchés d'emploi stimulants et prometteurs. Il vise à ce que ses programmes de formation permettent une insertion et un développement professionnels mutuellement profitables pour le diplômé et l'entreprise. Néanmoins, les programmes de formation comportent des finalités diversifiées qui ne peuvent être assujetties aux seules volontés exprimées par le marché du travail. Si le monde du travail peut constituer, à certaines conditions, un lieu d'apprentissage significatif pour l'étudiant, il importe de distinguer le type de contribution attendue respectivement du monde de l'éducation et du monde de l'emploi.

2 SYNTHÈSE DU MÉMOIRE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

Pour le Conseil supérieur de l'éducation, le projet de loi n° 70 comporte un important enjeu pour l'équilibre des composantes « éducation » et « emploi » de l'adéquation formation-emploi. En effet, le système éducatif doit disposer des moyens permettant de préserver son autonomie. Par les pouvoirs qu'il octroie à la CPMT, auxquels s'ajoute la gestion de nouvelles enveloppes budgétaires, le projet de loi modifie cet équilibre.

En matière de planification et de gestion de l'offre de formation professionnelle et technique, **le Conseil note un déplacement du centre de gravité de la sphère de l'éducation vers la sphère de l'emploi.** La voix prépondérante confiée à la CPMT en ce qui concerne l'offre de programmes professionnels et techniques questionne le Conseil : Quels sont les fondements démocratiques de ce suprapouvoir? En quoi la prérogative accordée à la CPMT dans ses rapports avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) constitue-t-elle une avancée en ce qui a trait à l'adéquation formation-emploi?

Sur les questions d'offre de programmes de formation professionnelle et technique, il est peu probable que le déplacement de pouvoirs décisionnels et financiers vers un organisme dont l'expertise concerne la main-d'œuvre en emploi soit de nature à contourner les obstacles relevés jusqu'ici par les acteurs éducatifs quant à l'adéquation formation-emploi.

Qui plus est, le projet de loi témoigne d'un changement important d'approche en matière de formation qualifiante. En effet, il s'accompagne d'une volonté gouvernementale affirmée de confier une partie importante de la formation professionnelle et technique à l'entreprise privée par l'intermédiaire de stages. Tout en s'interrogeant sur la pertinence de ce changement, le Conseil met en question les bénéfices qui y seraient associés et soulève l'importance de préserver la qualité pédagogique des formations.

Finalement, le Conseil note que plusieurs des choix qui ont été opérés concernant l'adéquation formation-emploi tendent à centrer cette préoccupation sur sa dimension « recrutement de main-d'œuvre ». Pourtant, d'autres aspects de cette question pourraient être améliorés. Aussi, le Conseil souhaite porter à l'attention de la Commission de l'économie et du travail des voies mettant davantage à contribution l'expertise du monde éducatif.

3 CONTEXTE HISTORIQUE DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

L'adéquation formation-emploi n'est pas nouvelle. Elle fait partie des cibles du dernier Plan stratégique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS, 2009-2013) et a été l'objet de nombreuses initiatives à travers les années. Dans un premier temps, le Conseil souhaite en rappeler ici les faits saillants des 25 dernières années.

3.1 Le renouveau de l'enseignement collégial (1993)

En 1993, l'objectif premier du renouveau de l'enseignement collégial en ce qui concerne la formation technique était l'articulation des programmes avec le marché du travail :

C'est essentiellement sous le signe d'une plus grande souplesse et d'une adaptation plus rapide aux besoins du marché du travail que sont placées les mesures du renouveau ici proposées. À l'instar des jonctions avec l'université favorisées pour les programmes d'études préuniversitaires et dans un même esprit de respect des objectifs propres aux uns et aux autres, il s'impose de pousser plus avant les liens de collaboration et les partenariats avec les instances du monde du travail. (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, 1993, p. 23.)

Un certain nombre des propositions formulées allaient dans le sens d'un meilleur arrimage du monde de l'éducation et du monde du travail :

- Une nouvelle composition des conseils d'administration des collèges, qui marquait l'importance des partenariats avec la communauté en attribuant une majorité de postes à des membres externes;
- La création d'un Comité national des programmes d'études techniques composé de représentants de collèges, d'employeurs, de syndicats et d'intervenants gouvernementaux, lequel serait chargé de conseiller le Ministère en ce qui concerne l'élaboration des programmes et l'offre de formations sur le territoire;

- Une bonification de l'offre de stages en entreprise et de la formation en alternance travail-études;
- Une augmentation progressive de l'enveloppe destinée à l'offre de formations à temps partiel afin de répondre à une demande en croissance.

La même année, dans la foulée du renouveau, la formation professionnelle et la formation technique sont passées sous une direction commune au Ministère : la Direction générale de la formation professionnelle et technique. Le Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT) a été créé. Composé de représentants d'employeurs, de centrales syndicales, de commissions scolaires, de cégeps, d'établissements d'enseignement privés et d'Emploi-Québec, le CNPEPT exerce un rôle-conseil auprès du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur « pour toute question touchant les grands enjeux de la formation professionnelle et technique ainsi que les orientations et les développements relatifs à l'offre de service » (MELS, 2010, p. 5).

3.2 La Politique d'intervention sectorielle de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1995)

En 1995, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) adoptait sa Politique d'intervention sectorielle. La Politique établissait les comités sectoriels « comme interlocuteurs privilégiés du secteur en matière de main-d'œuvre et d'emploi auprès de l'ensemble des ministères et des organismes gouvernementaux » (SQDM, 1995).

La Politique prévoyait une concertation accrue du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et des comités sectoriels de main-d'œuvre en matière d'identification et de priorisation des besoins de formation :

Le MEQ s'assurera, lorsqu'il révisera ou élaborera des programmes de formation initiale, que les comités sectoriels concernés soient mis à contribution, notamment pour identifier les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Le MEQ s'engage également à considérer comme prioritaires les demandes de révision ou d'élaboration de programmes de formation en provenance des comités sectoriels. Dans le but d'éviter tout chevauchement et tout dédoublement, le MEQ consultera, lorsque pertinent, les partenaires du secteur privé en utilisant désormais les mécanismes de concertation sectorielle de la Société. De même, la Société et le MEQ se concerteront afin que leurs productions respectives soient complémentaires (ex. : diagnostics sectoriels de la Société et portraits de secteur du MEQ). Par ailleurs, les comités sectoriels associeront le MEQ dans la conduite de leurs travaux sur toutes questions relatives à la formation initiale et à la formation continue de la main-d'œuvre. Les réseaux d'enseignement seront associés le plus étroitement possible aux activités sectorielles des sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre, tant au niveau de la planification que des services à la clientèle, de même, le cas échéant, qu'aux travaux des comités sectoriels (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1995).

En 2008, dans son actualisation de la Politique d'intervention sectorielle, la Commission des partenaires du marché du travail (qui a remplacé la SQDM en 1997) réitère le rôle de premier plan des comités sectoriels de main-d'œuvre dans l'adéquation formation-emploi et dans l'élaboration et la révision des programmes de formation professionnelle et technique.

3.3 La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002)

En 2002, le gouvernement lançait la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. En matière d'adéquation formation-emploi, la Politique reconnaissait que les réseaux de l'éducation devaient accroître leur capacité à répondre de manière souple et rapide aux besoins de formation continue de la main-d'œuvre.

Le plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue découlant de la Politique proposait, dans sa cinquième mesure, un certain nombre de moyens afin d'ajuster l'offre de formation continue liée à l'emploi, notamment :

- La consolidation de la structure administrative des services aux entreprises des établissements d'enseignement;
- L'instauration de balises ministérielles en ce qui concerne les formations de courte durée au secondaire et au collégial;
- La création de regroupements de collèges pour l'élaboration de programmes de courte durée qualifiants et transférables au regard des besoins des entreprises de même nature sur le plan national;
- Des assouplissements budgétaires, administratifs et organisationnels afin de faciliter les études à temps partiel au secondaire et au collégial;
- La mise en place de mécanismes d'accès rapide à des formations de mise à niveau liées à l'emploi à l'intention des personnes immigrantes dans les collèges et les universités (MEQ, 2002).

3.4 Le Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique (2006)

En 2006, le Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique proposait une vision de l'adéquation formation-emploi davantage fondée sur la concertation régionale par l'entremise des tables régionales interordres (MELS, 2006). Ces tables avaient principalement pour mandat de veiller à l'optimisation de l'offre de formation professionnelle et technique dans leur région respective. Les tables étaient composées de représentants d'établissements régionaux des trois ordres d'enseignement (secondaire, collégial et universitaire) ainsi que de certains représentants régionaux (Conférence régionale des élus, directions régionales de ministères et Emploi-Québec).

Le Plan prévoyait également le rapprochement avec le milieu du travail. Il proposait un budget annuel destiné au développement de différentes formes de partenariats entre les établissements d'enseignement et le milieu du travail. Il planifiait également de développer les services de formation offerts aux entreprises ainsi que la formation en entreprise. Enfin, il élargissait le rôle du CNPEPT afin que celui-ci supervise la mise en œuvre d'ensemble du Plan de rapprochement.

Les tables interordres ont cessé d'être financées à partir de 2015.

3.5 Le Pacte pour l'emploi (2008)

En 2008, le gouvernement annonçait une série de mesures ponctuelles visant l'intégration durable en emploi des personnes ainsi que le développement de la qualification et la reconnaissance des compétences des travailleurs.

Le Pacte pour l'emploi proposait des mesures afin de favoriser l'offre de formations destinées à certaines catégories de personnes (notamment les personnes immigrantes). De plus, le Pacte intensifiait l'offre de formations et de stages par les commissions scolaires et les cégeps à la suite des besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Les services aux entreprises des établissements d'enseignement étaient appelés à jouer un rôle actif dans la conception et l'offre de formations mieux adaptées aux besoins des entreprises et des personnes.

3.6 Le Plan d'action éducation, emploi et productivité (2008)

En 2008, le Plan d'action éducation, emploi et productivité du ministère l'Éducation, du Loisir et du Sport proposait une série de mesures et d'investissements qui visaient, entre autres, à :

- Soutenir les capacités de formation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'avenir et porteurs de l'économie;
- Favoriser la reconnaissance des qualifications des personnes immigrantes, ainsi que leur accès à la formation d'appoint;
- Améliorer la concertation régionale en matière de planification de l'offre de formations qualifiantes;
- Bonifier l'offre de formations de courte durée et sur mesure permettant de répondre rapidement aux besoins régionaux de main-d'œuvre.

3.7 La rencontre nationale sur l'adéquation entre la formation et les besoins de main-d'œuvre (2011)

En 2011, la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport procédait, conjointement avec la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à une consultation nationale portant sur l'adéquation formation-emploi.

De cette consultation ont découlé 14 pistes d'action, dont les suivantes :

- La priorisation des besoins de formation professionnelle et technique par la CPMT;
- L'augmentation de l'offre de stages en entreprise;
- La mise en place de centres d'expertise afin de consolider l'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences;
- La reconnaissance officielle de l'attestation d'études professionnelles (AEP);
- L'amélioration du soutien à la formation à temps partiel pour les personnes en emploi.

3.8 Le discours inaugural de la législature et le budget 2015-2016

Dans son discours inaugural du 21 mai 2014, M. Philippe Couillard, premier ministre du Québec, annonçait la volonté du gouvernement :

Nous allons moderniser la formation technique en nous inspirant du modèle allemand, qui inclut une forte proportion de la formation en entreprise. Nous allons accompagner nos établissements collégiaux dans leur projet de rendre la formation plus flexible, mieux adaptée aux besoins (<https://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/allocutions/details.asp?idAllocutions=857>).

Des suites de ce discours, le Plan budgétaire 2015-2016 a dégagé 123,6 M\$ pour améliorer l'adéquation formation-emploi¹. 70 M\$ de ces investissements seront gérés par la CPMT. Pour sa part, le MEES recevra un financement de 7,8 M\$ par l'entremise de la CPMT, somme qui sera redirigée vers les établissements (ministère des Finances, 2015).

4 ENJEU DU PROJET DE LOI N^O 70 POUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF : LA PRÉSERVATION DE SON AUTONOMIE

4.1 Le nouveau mandat de la CPMT en matière de formation de la main-d'œuvre future

Depuis sa création, la CPMT a pour rayon d'action le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. À ce titre, ses deux principaux leviers d'intervention sont :

- Les règlements associés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre – communément appelée *loi du 1 %* –, par lesquels la CPMT encourage les entreprises à investir dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre.
- Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (voir annexe 1), dont la principale stratégie est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), lequel favorise la certification des qualifications des employés en entreprise.

Dans les deux cas, les actions de la CPMT portent sur la formation de la main-d'œuvre en emploi.

En 2011, des suites de la rencontre nationale sur l'adéquation formation-emploi, la CPMT a reçu le mandat de réaliser un exercice de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique. Depuis, elle établit une liste de professions à prioriser, soit en améliorant l'offre de programmes (bonification de l'offre), soit en améliorant le recrutement au sein des programmes existants (voir annexe 2). Ainsi, la CPMT agit comme organisme-conseil auprès du MEES en faisant valoir ce qui lui paraît prioritaire.

1. L'impact financier global des initiatives pour assurer une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises est de 123,6 M\$. 100,6 M\$ sont prévus pour répondre aux besoins de formation en entreprise et favoriser le recours aux stages en milieu de travail. 23 M\$ concernent le nouveau Programme objectif emploi.

Dans le budget 2015-2016, 70 M\$ sur cinq ans ont été confiés à la CPMT pour que celle-ci adapte la formation aux besoins du marché du travail et attribue des bourses d'études dans les domaines jugés prioritaires. De cette somme, 60 M\$ seront redistribués par la CPMT aux établissements d'enseignement pour « qu'ils puissent offrir des programmes de formation mieux adaptés aux réalités du marché du travail, notamment par des programmes de courte durée telles les attestations d'études professionnelles (AEP) et les attestations d'études collégiales (AEC) privilégiant les stages », et ce, dans les secteurs, professions ou régions que la CPMT aura déterminés prioritaires. De même, des bourses d'études totalisant 10 M\$ seront octroyées dans les secteurs déterminés par la CPMT (ministère des Finances, 2015).

Le projet de loi n° 70 confirme la CPMT dans ses fonctions touchant la formation de la main-d'œuvre future. En effet, celle-ci est dorénavant incluse dans l'objet de la loi du 1 %. De façon concordante, le rôle de la CPMT est élargi pour lui permettre de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre au regard de la réalité du marché du travail actuelle et future. Finalement, le projet de loi n° 70 prévoit que la CPMT pourra formuler des recommandations au MEES.

Déjà, des mécanismes en place au MEES tiennent compte de la liste établie par la CPMT. Par exemple, le Cadre de gestion de l'offre de formation professionnelle et technique fait de la liste un critère déterminant dans l'autorisation des programmes.

Soulignons également que la façon par laquelle la CPMT établit sa liste de programmes prioritaires n'est pas publique (voir liste des programmes prioritaires en annexe 2). Quel est son rôle? Quelle contribution le MEES apporte-t-il à l'identification des formations et à leur priorisation?

Quant aux nouveaux investissements consentis en adéquation formation-emploi dans le plus récent budget, il est pertinent de relever que la CPMT s'est vu octroyer sept fois plus de financement que le MEES (70 M\$ contre 7,8 M\$). Ce financement sera alloué conformément aux priorités de la CPMT. La CPMT dispose donc de deux canaux pour faire valoir ses priorités : par l'entremise du financement propre qui lui a été octroyé lors du dernier budget et par la liste des programmes prioritaires qu'elle établit et qui détermine une part appréciable du financement de la formation continue des collègues.

Cela amène le Conseil à poser les questions suivantes :

- **L'octroi à la CPMT de nouveaux pouvoirs n'affaiblit-il pas la légitimité d'intervention du MEES dans le domaine de l'adéquation formation-emploi?**
- **Comment assurer que la liste des programmes professionnels et techniques prioritaires établie par la CPMT soit confectionnée de façon transparente?**
- **En mettant à distance le MEES sur les questions qui concernent les formations courtes (AEC, AEP), n'y a-t-il pas un risque de diluer l'importance de la formation globale et transférable des personnes?**

Pour le Conseil, il importe de ne pas conditionner l'ensemble de l'offre de formation professionnelle et technique en fonction des besoins exprimés ponctuellement par le marché du travail. Le réseau de l'éducation doit disposer de leviers réels en matière d'offre de programmes de formation à la formation professionnelle et technique en respect du partage

des prérogatives du MEES et des établissements. Dans une perspective de bien commun, il paraît souhaitable que les mécanismes de gestion de l'offre ne soient pas entièrement confiés à des tiers dont les intérêts sont en partie liés à la formation rapide de la main-d'œuvre.

À ce jour, le MEES a cherché à s'assurer que les formations professionnelles et techniques permettaient à leurs diplômés d'obtenir une formation qui est polyvalente et transférable. Ce souci, inscrit jusque dans les règles de financement ministériel, marque la volonté de permettre la mobilité d'emploi et le développement professionnel.

Ces attributs de formation ont leur contrepartie en ce qui concerne la durée des formations. Il va sans dire que former pour plusieurs lieux de travail et pour l'avenir est plus long que de former selon les besoins immédiats d'une entreprise donnée. Néanmoins, pour les personnes qui suivent une formation, il s'agit de la meilleure assurance que leur diplôme sera reconnu dans le moyen et le long terme. Finalement, d'un point de vue sociétal, des programmes polyvalents et transférables permettent de former les personnes au-delà des contingences limitées d'une fonction de travail donnée. Ce type de formation outille les personnes pour qu'elles puissent vivre de façon épanouie les différents rôles qu'elles choisissent alors librement d'assumer.

4.2 L'obligation pour les ministères de rendre des comptes à la CPMT : une inversion démocratique

Le projet de loi n° 70 introduit deux articles qui modifient les interactions entre la CPMT et les ministères qui y sont représentés :

[La CPMT] formule des recommandations aux ministères visés aux paragraphes 2^o à 5^o du troisième alinéa de l'article 21 en vue de répondre aux besoins du marché du travail (art. 10) [2]

[...]

Lorsque la Commission lui formule des recommandations en vue de répondre aux besoins du marché du travail, un ministère visé à l'un des paragraphes 2^o à 5^o du troisième alinéa de l'article 21 fait rapport à celle-ci, selon les modalités qui lui conviennent, des actions qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour y donner suite. S'il ne donne pas suite à une recommandation, le ministère fait état des motifs de sa décision (art. 11).

La note d'information officielle du projet de loi précise qu'il y aura

« attribution d'un leadership à l'échelle gouvernementale en matière d'adéquation formation-emploi : émission de recommandations auprès des ministères présents à sa table en vue de répondre aux besoins du marché du travail. Obligation aux ministères de faire rapport à la CPMT des actions prises, le cas échéant, en réponse aux recommandations. La forme que prendra ce rapport sera convenue entre la CPMT et les ministères qui en sont membres » (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale – secteur des politiques, de l'analyse stratégique et de l'action communautaire – note d'information).

2. Les ministères visés à l'article 21 sont les suivants : Éducation, Enseignement supérieur et Recherche; Économie, Innovation et Exportations; Affaires municipales et Occupation du territoire; Immigration, Diversité et Inclusion.

Conséquemment, le projet de loi n° 70 confie simultanément un pouvoir de recommandations à la CPMT et une obligation, pour quatre ministères, de faire rapport à celle-ci du suivi des recommandations qu'elle leur formulerait en vue de répondre aux besoins du marché du travail. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur fait partie des ministères qui seraient soumis à la reddition de comptes auprès de la CPMT.

De l'avis du Conseil, il s'agit d'un pouvoir inhabituel dans un système parlementaire comme celui en place au Québec. D'ordinaire, le pouvoir de recommandations d'une instance qui ne relève pas de l'Assemblée nationale n'est pas assorti d'un dispositif législatif assurant une reddition de comptes de la part d'un ministère dont le détenteur premier de l'autorité, en vertu du principe de la responsabilité ministérielle, est un élu.

Ainsi, dans l'esprit, les obligations auxquelles seront soumis les ministères à l'endroit de la CPMT s'apparentent à des modes de fonctionnement empruntés à des instances dont la légitimité est tout autre et qui ne représentent pas d'intérêts spécifiques : le Protecteur du citoyen, le Vérificateur général et le Directeur général des élections.

Or, le Protecteur du citoyen est un ombudsman impartial et indépendant : contrairement à la CPMT, il n'est pas constitué de représentants d'organismes. De plus, le Protecteur du citoyen formule ses recommandations aux autorités concernées à la suite de plaintes déposées par les citoyens. Il ne dicte pas les règles à suivre pour en évaluer la mise en œuvre subséquemment. Ceci constitue une différence importante par rapport aux articles introduits dans le projet de loi n° 70, car la CPMT édicterait des priorités et assurerait le suivi de leur mise en œuvre.

Quant au Vérificateur général, il est au service exclusif de l'Assemblée nationale et de ses commissions. Il effectue, par la vérification, le contrôle parlementaire sur les fonds et autres biens publics. Toutefois, la mission du Vérificateur général ne porte pas sur le bien-fondé des énoncés de politique ou sur les objectifs des différents programmes.

Enfin, le Directeur général des élections, de son côté, a pour mandat principal de veiller à l'application de la Loi électorale, une loi qu'il n'édicte pas lui-même. Tout comme le Vérificateur général, il relève de l'Assemblée nationale.

Par obligations interposées, le législateur confie à la CPMT un pouvoir qui s'apparente à un pouvoir de contrôle sur les moyens retenus par le MEES pour atteindre les cibles qu'il lui aura fixées. Pour le Conseil, il y a une ligne à ne pas franchir entre la mission de concertation et celle de contrôle :

- **Quelle légitimité la CPMT a-t-elle pour orienter les priorités des ministères concernés, dont le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur? N'est-ce pas aux ministres, à titre de détenteurs de la légitimité démocratique, de rendre des comptes à l'Assemblée nationale et aux citoyens par l'intermédiaire des instruments dont il dispose déjà (plan stratégique, rapport annuel)?**
- **Cette inversion démocratique, par laquelle les ministères concernés rendraient des comptes à une instance de concertation, crée-t-elle un précédent dans notre démocratie parlementaire?**

Pour des motifs démocratiques et des motifs qui ont trait à l'autonomie des ministères concernés, le Conseil formule donc d'importantes réserves à ce que la CPMT dispose d'un pouvoir de recommandations de même que du pouvoir d'obliger les ministères dotés de fonctions limitrophes à son mandat à la reddition de comptes.

5 VOIES D'AMÉLIORATION DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Le projet de loi n° 70 est une réponse proposée pour améliorer l'adéquation formation-emploi. Or, d'autres moyens pourraient être retenus pour atteindre des objectifs similaires, soit :

- Améliorer les capacités d'initiatives des établissements d'enseignement;
- Définir les contributions respectives du système éducatif et du marché du travail dans les programmes de stages et d'apprentissage;
- Élargir la vision qui anime l'adéquation formation-emploi.

5.1 Améliorer les capacités d'initiatives des établissements d'enseignement

Jusqu'à présent, dans les appels de projets expérimentaux que la CPMT a menés, il n'appartient pas aux établissements de déterminer les moyens qui seraient de nature à améliorer l'adéquation formation-emploi dans les programmes d'études offerts : les établissements doivent se conformer aux attentes signifiées en matière de stages. Pourtant, il paraît au Conseil supérieur de l'éducation que les établissements d'enseignement gagneraient à être associés à l'élaboration de solutions plutôt qu'à la seule mise en œuvre de moyens choisis par d'autres. À ce titre, il semble que l'expertise des établissements d'enseignement pourrait être sollicitée davantage, et ce, sur trois plans :

- Améliorer l'accessibilité des formations courtes offertes par les établissements secondaires et collégiaux;
- Diversifier et soutenir les formules de stages existantes dans les programmes d'études;
- Améliorer les mécanismes qualitatifs de l'adéquation formation-emploi.

5.1.1 Améliorer l'accessibilité des formations courtes offertes par les établissements secondaires et collégiaux

Le dernier budget confie à la CPMT une somme additionnelle qui permettra d'améliorer l'offre de formations courtes menant à des AEP et à des AEC. Or, il semble au Conseil que les préoccupations relatives à l'adéquation formation-emploi devraient s'inscrire dans une réflexion plus large portant sur l'accessibilité des personnes à des projets de formation structurants pour elles-mêmes, permettant à la fois l'insertion et le développement professionnels.

Tant à la formation professionnelle qu'à la formation technique, les possibilités de formations à temps partiel sont particulièrement limitées. En fait, à partir du moment où un étudiant souhaite fréquenter un établissement secondaire professionnel ou collégial à temps partiel, l'éventail de programmes qui s'offre à lui est réduit.

De plus, même l'étudiant qui est prêt à se consacrer à temps plein à un projet de qualification professionnelle fait face, à l'enseignement collégial, à un obstacle de taille : l'absence de prévisibilité de l'offre de formation. En effet, comme les programmes d'AEC sont offerts seulement lorsque le collège parvient à en financer les coûts, il est difficile de planifier avec certitude l'offre de formation continue annuelle. Cela signifie que les candidats qui se montrent intéressés par un projet d'études menant à une AEC doivent rester en attente jusqu'à ce que le collège ait réuni les conditions de financement du programme. Cette situation est difficilement compatible avec l'ensemble des engagements d'une personne à l'âge adulte. En comparaison, les étudiants qui sont inscrits dans des programmes offerts à la formation initiale n'ont pas à composer avec cette instabilité de l'offre de formation. À l'enseignement collégial, l'absence de prévisibilité de l'offre d'AEC constitue un frein important à la réalisation des études.

La formule de financement des formations d'AEC et d'AEP explique en bonne partie la difficulté à en favoriser l'essor. En effet, comme il s'agit d'enveloppes de financement fermées qui ne couvrent pas l'ensemble de la demande étudiante, les établissements sont contraints de choisir les programmes qu'ils seront en mesure d'offrir.

Il paraît essentiel au Conseil que l'offre de formation continue connaisse, dans les prochaines années, une progression notable et que le réseau d'éducation y ait voix au chapitre. Les investissements les plus récents réalisés par l'intermédiaire de la CPMT, bien que pouvant contribuer à améliorer les choses, demeurent, selon les acteurs, bien en deçà du redressement qu'il conviendrait d'opérer pour couvrir la demande de formation continue. Le système éducatif doit être mis à contribution pour réellement ajuster l'offre de formations tout au long de la vie des personnes. Pour le Conseil, il s'agit d'une avenue de soutien des personnes et d'adéquation formation-emploi féconde pour l'avenir du Québec.

5.1.2 Diversifier et soutenir les formules de stages existantes dans les programmes d'études

Le discours gouvernemental, le dernier budget et le projet de loi n° 70 pointent tous en direction d'une nécessaire amélioration de l'offre de stages à la formation professionnelle et technique. Concrètement, il s'agit de la mesure d'adéquation formation-emploi qui a été soutenue avec le plus de moyens financiers. Par des mesures incitatives, il est souhaité que les entreprises accueillent un nombre plus important de stagiaires et que les établissements d'enseignement intègrent davantage de stages dans leurs programmes d'études.

L'attente semble toutefois être d'un genre nouveau. Ainsi, la mise à l'avant-scène du modèle *dual* allemand témoigne d'une volonté que l'entreprise joue un rôle plus important dans le programme de formation. En ce sens, la référence au modèle de formation professionnelle allemand est normative : elle indique que le personnel de l'entreprise devrait agir comme formateur, que l'entreprise est un lieu d'apprentissage au même titre que l'école et que la valeur des apprentissages qui y sont réalisés devrait être pleinement reconnue par le système scolaire. Il s'agit d'un important changement de paradigme qui postule 1) que l'offre de stages actuelle est limitée par le manque de volonté commune des établissements d'enseignement et des entreprises; 2) que les établissements sont réfractaires à offrir des stages; 3) que les entreprises, à certaines conditions, seraient ouvertes à accueillir davantage de stagiaires.

Pourtant, les centres de formation professionnelle et les collèges ont développé une solide expérience en matière d'offre de stages, de stages de programme, d'alternance travail-études (ATE) et de coexistence travail-études (voir annexe 3). Dans certains cas, les modalités administratives et le financement des formules de stages limitent le déploiement de ces mesures. Dans d'autres cas, ce sont les réalités mêmes du marché du travail qui complexifient le placement de cohortes d'étudiants. Soumises à des impératifs de rendement et d'innovation peu compatibles avec la prise en charge pédagogique, certaines entreprises peuvent difficilement intégrer des étudiants dans leur processus de travail.

Quant aux expérimentations qui ont cours et qui visent à accroître considérablement la part de stages dans la formation, il y a lieu de s'inquiéter de leur viabilité à long terme et à grande échelle. Comment les collèges pourront-ils financièrement soutenir l'encadrement pédagogique de larges cohortes disséminées dans plusieurs entreprises et parfois dans plusieurs régions du Québec? En somme, pour le Conseil, la qualité des stages importe tout autant que leur quantité. Ce souci de qualité amène le Conseil à formuler les questionnements suivants :

- **En quoi les pratiques de stages actuelles sont-elles déficientes? Pour quels programmes? Quels correctifs pourraient être apportés? Plutôt que de bonifier pour un ensemble de programmes l'offre de stages, devrait-on revoir les conditions de réalisation de certains d'entre eux (rémunération, crédits octroyés, etc.)?**
- **Comment la perspective de stages peut-elle soutenir l'intérêt d'étudiants qui ne sont pas encore inscrits dans un programme?**
- **Comment faire place aux voies innovantes de stages développées par les établissements d'enseignement (par exemple, la coexistence travail-études)?**
- **Comment assurer le financement à long terme des mesures permettant d'insérer davantage de stages dans les programmes de formation?**

5.1.3 Améliorer les mécanismes qualitatifs de l'adéquation formation-emploi

Le projet de loi n° 70 et les nouveaux pouvoirs confiés à la CPMT visent à améliorer la correspondance entre le nombre de diplômés qui complètent des formations recherchées sur le marché du travail et les besoins de main-d'œuvre. Il s'agit d'une adéquation quantitative entre la formation et l'emploi. Or, cette dimension mathématique de l'adéquation formation-emploi n'est qu'une partie de l'équation. Plusieurs moyens ont été déployés, dans les dernières années, pour assurer que les programmes de formation tiennent compte des compétences recherchées sur le marché de l'emploi, et ce, sans être exclusivement subordonnés à celui-ci.

Ainsi, la veille sectorielle portant sur le marché de l'emploi, les mécanismes d'élaboration de programmes, les mécanismes de révision de programmes³, les autorisations de programmes qui conduisent à répartir l'offre sur le territoire, le financement des programmes et les mécanismes d'assurance qualité ont tous des critères qui renvoient à la perti-

3. Plus précisément, lors de la révision des programmes menée à l'échelle des établissements, les collèges forment des comités d'évaluation de programmes qui consultent des employeurs du domaine concerné. Ces comités proposent des modifications aux programmes d'études techniques en tenant compte des consultations menées. Par la suite, les collèges ajustent les programmes dans les limites des responsabilités qui leur sont confiées.

nence des programmes d'études eu égard aux besoins qualitatifs du marché de l'emploi. Ils donnent, de différentes façons, une voix aux acteurs du monde de l'emploi et leur permettent de formuler leurs besoins.

Ces moyens sont perfectibles. Par exemple, un processus renouvelé de révision des programmes d'études permettant de mieux les inscrire en phase avec les réalités sociales et professionnelles pourrait être envisagé à l'échelle ministérielle. Les délais de mise à jour des programmes ministériels sont incompatibles avec les réalités actuelles du marché du travail. Il importe donc d'y apporter des changements de manière à ce que les programmes soient actualisés en continu, sans qu'un exercice national en soit le déclencheur. Déjà, des changements sont en voie de s'opérer. La révision du programme de techniques de l'informatique trace le chemin à de nouvelles façons de faire. Le nouveau programme, autant dans ses libellés de compétences que dans leur agencement, permettra aux collègues d'ajuster leur programme aux réalités des entreprises vers qui se destinent leurs diplômés. En respect de standards nationaux, ce programme illustre de quelle façon des programmes adaptés localement peuvent constituer un moyen d'adéquation formation-emploi. Dans ce contexte, il paraît au Conseil que l'actualisation des programmes devrait pouvoir se faire de façon continue en confiant aux établissements un rôle accru dans cette démarche. Des programmes de formation reconnus, axés sur des compétences significatives, qui évoluent au rythme des changements économiques, technologiques et sociaux garantissent une adéquation durable entre la formation et l'emploi.

5.2 Définir les contributions respectives du système éducatif et du marché du travail dans les programmes de stages et d'apprentissage

Le Conseil reconnaît l'apport incontournable des stages dans certains programmes de formation. Toutefois, pour porter ses fruits, un stage doit, au même titre qu'une autre activité d'apprentissage, remplir les conditions permettant d'en assurer la qualité. Cela est d'autant plus important que le MEES ou les établissements d'enseignement (selon les diplômés) sont garants de la qualité de la formation associée aux diplômés qu'ils délivrent.

Ainsi, un stage de qualité doit comporter des objectifs clairement énoncés : il doit viser le développement ou la mise en œuvre d'une ou plusieurs compétences clairement circonscrites. La performance du stagiaire doit être évaluée selon des critères qui respectent les attentes du programme. Celles-ci sont établies par rapport au degré de maîtrise de l'étudiant d'une compétence donnée, et non par rapport à sa contribution à la production d'une entreprise. Qui plus est, dans la perspective où un programme d'études comporte plus d'un stage, il importe que ceux-ci s'inscrivent dans une approche graduée selon laquelle les attentes sont progressives tout en étant exigeantes.

Le milieu de stage doit être un milieu qui offre au stagiaire le droit à l'erreur. Il importe que le formateur, qui est présent sur le lieu du stage, et l'enseignant associé au programme d'études nouent des rapports de confiance. Les enseignants doivent pouvoir établir l'équivalence des apprentissages qui sont réalisés dans les différents milieux de stage, assurant ainsi une évaluation équitable des étudiants.

Pour ces raisons, il paraît au Conseil que l'encadrement des entreprises et des formateurs qui accueillent des stagiaires est nécessaire. En marquant cette nécessité, le Conseil indique également que les établissements d'enseignement devraient conserver la prime responsabilité de la formation pour laquelle ils délivrent des diplômés. L'attente sociale à l'endroit

des établissements d'enseignement est claire : il leur appartient d'établir la valeur de la formation et d'en assurer la qualité. Il leur est donc impossible de sous-traiter, les yeux fermés, la portion « stage » tout en cautionnant la valeur du diplôme.

Pour le Conseil, le marché du travail constitue un lieu d'apprentissage incontournable. Toutefois, l'inscription de stages dans des programmes d'études formels requiert que les mécanismes usuels d'assurance qualité des établissements d'enseignement soient déployés, au même titre que pour les autres activités d'apprentissage (cours magistraux, séjours à l'étranger, etc.).

De plus, les biais de sélection dans les processus de stages sont connus dans le monde éducatif (Doray et Maroy, 2001; Veillette, 2004). Ainsi, les étudiants les plus performants tendent à trouver plus facilement un milieu de stage. A contrario, les étudiants qui ne correspondent pas parfaitement aux normes attendues sur le marché du travail peuvent rencontrer des difficultés à obtenir un stage. Pourtant, il s'agit d'étudiants en processus de formation. Dans ces conditions, il faut prendre garde de ne pas ériger le stage en absolu, car certaines difficultés de placement sont réelles.

Pour l'ensemble de ces raisons, les orientations actuelles en matière de stages dans les programmes d'études soulèvent au Conseil les interrogations suivantes :

- **Comment assurer que les programmes de stages financés par la CPMT comme mesure d'adéquation formation-emploi remplissent les critères de qualité attendus?**
- **Le relèvement de la masse salariale des entreprises assujetties à la loi du 1 % de 1 M\$ à 2 M\$ témoigne des difficultés de certaines petites et moyennes entreprises (PME) à se consacrer à la formation de leurs employés. Dans ce contexte, est-il réaliste d'entretenir l'attente qu'un nombre considérablement plus important de PME offrent des stages de qualité à des étudiants en formation?**
- **Comment améliorer l'ouverture des entreprises à l'accueil de stagiaires qui ne sont pas les plus performants?**

5.3 Élargir la vision qui anime l'adéquation formation-emploi

Le projet de loi n° 70 propose des moyens pour améliorer l'adéquation formation-emploi. Mais il semble au Conseil que la vision même qui porte ce projet de loi gagnerait à être élargie. Pourquoi limiter la portée de l'adéquation formation-emploi à la correspondance entre la formation et l'emploi? D'autres avenues, appartenant notamment au marché de l'emploi, ne seraient-elles pas tout aussi prometteuses?

En effet, s'il est fréquent de vouloir chercher dans les programmes de formation les solutions aux problèmes de recrutement ou de compétences de la main-d'œuvre, il l'est beaucoup moins de questionner le marché du travail sur les pratiques qui lui appartiennent en propre et qui pourraient être porteuses d'une meilleure adéquation formation-emploi.

Ainsi, des dynamiques spécifiques au marché du travail pourraient expliquer certaines difficultés de recrutement de la main-d'œuvre : les perspectives salariales, la nature des tâches liées à l'emploi, les possibilités d'avancement professionnel, la stabilité du secteur d'emploi

et les conditions de travail sont autant d'éléments qui contribuent à l'attractivité d'un métier ou d'une profession.

Des raisons structurelles pourraient donc expliquer les difficultés d'attraction de certains programmes professionnels ou techniques. Or, il semble au Conseil que peu d'efforts ont jusqu'ici été consacrés pour comprendre la nature des réticences qu'expriment les étudiants qui se détournent des programmes « jugés prioritaires ». La récurrence des problèmes de recrutement invite à envisager des causes qui dépassent le seul « manque de promotion et de visibilité » des programmes concernés.

De plus, le Conseil supérieur de l'éducation souhaite rappeler que la CPMT détient déjà un important dispositif de formation initiale en entreprise pour les métiers, soit le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Le PAMT est un programme de qualification volontaire qui permet l'apprentissage d'un métier entièrement en milieu de travail selon le principe du compagnonnage.

Le PAMT couvre plus de 80 métiers par l'entremise de normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre. Ces normes professionnelles servent de référence pour la reconnaissance et l'acquisition des compétences en vue de l'obtention d'un certificat de qualification, émis par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Pour le Conseil, une réflexion approfondie sur l'efficacité du PAMT devrait figurer parmi les efforts actuels du gouvernement, des efforts visant à renforcer la capacité de former la main-d'œuvre qualifiée dont les entreprises ont besoin.

Pour élargir la vision qui anime l'adéquation formation-emploi, en insistant sur les dynamiques et les moyens qui relèvent particulièrement du marché de l'emploi, le Conseil soumet les pistes de réflexion suivantes :

- **Quelles pratiques du marché du travail (salaires, tâches, conciliation famille-travail, etc.) pourraient améliorer l'attrait d'un métier et d'une profession, et de là, faciliter le recrutement dans les programmes de formation?**
- **Pourquoi ne pas chercher à améliorer l'attractivité des emplois en pénurie de main-d'œuvre?**
- **Dans quelle mesure le PAMT contribue-t-il à l'atteinte des objectifs d'adéquation formation-emploi? Permet-il de joindre les personnes qui pourraient être intéressées à s'en prévaloir? Comment pourrait-il mieux répondre aux besoins?**

ANNEXE 1

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT

Extrait intégral du site Web de la CPMT :

[Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre], développé par et pour le marché du travail, introduit une formule souple, en complémentarité avec les milieux institutionnels, permettant d'adapter le développement et la reconnaissance des compétences à la réalité des différents secteurs d'activité économique. Il favorise ainsi la mise en place de formations structurées, qualifiantes et transférables pour la main-d'œuvre, en milieu de travail, et qui mènent à une certification d'État. Les stratégies mises en œuvre pour atteindre les objectifs définis par le Cadre sont diversifiées, en fonction des caractéristiques de chacun des secteurs économiques.

À ce jour, le principal moyen utilisé par les entreprises et les travailleuses et travailleurs est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Cette stratégie permet aux travailleuses et travailleurs de faire reconnaître leurs compétences, en vertu de normes professionnelles définies et reconnues par les principales entreprises de leur secteur économique, de bénéficier au besoin de compagnonnage afin d'acquérir les compétences manquantes et d'obtenir leur certification lorsqu'ils maîtrisent l'ensemble des compétences définies par la norme professionnelle. Les normes ainsi que les certificats de qualification professionnelle émis aux travailleurs sont consignés dans un Registre des compétences.

ANNEXE 2

Liste des programmes prioritaires établie par la CPMT

Programmes de formation <u>professionnelle</u> pour lesquels la CPMT indique qu'il faut augmenter l'offre de formations	
Titre de la profession	Programme d'études
Mécaniciens de machineries fixes et opérateurs de machines auxiliaires	Mécanique de machines fixes
Programmes de formation <u>professionnelle</u> pour lesquels la CPMT, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) indiquent qu'il faut augmenter le recrutement⁴	
Titre de la profession	Programme d'études
Aides-infirmières, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	Assistance à la personne en établissement de santé
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	Techniques d'usinage
Outilleurs-ajusteurs	
Tôliers	Ferblanterie-tôlerie
Finisseurs de béton	Préparation et finition de béton
Calorifugeurs	Calorifugeage
Poseurs de revêtements d'intérieur	Installation de revêtements souples
Mécaniciens d'équipement lourd	Mécanique de véhicules lourds routiers
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	Mécanique automobile
Programmes de formation <u>technique</u> pour lesquels la CPMT et le MSSS indiquent qu'il faut augmenter l'offre de formations	
Titre de la profession	Programme d'études
Concepteurs et développeurs Web	Techniques d'intégration multimédia
Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	Technologie du génie métallurgique
Technologues et techniciens en génie mécanique	Techniques de génie mécanique
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	Techniques d'éducation à l'enfance

4. Les besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la santé sont sous la responsabilité du MSSS et ceux du secteur de la construction, sous celle de la CCQ. Pour sa part, la CPMT se charge de tous les autres secteurs.

Programmes de formation technique pour lesquels la CPMT et le MSSS indiquent qu'il faut augmenter le recrutement	
Titre de la profession	Programme d'études
Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	Conseil en assurances et en services financiers
Estimateurs et évaluateurs	Technologie de l'estimation et de l'évaluation en bâtiment
Horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages	Techniques de la logistique du transport
Programmeurs et développeurs en médias interactifs	Techniques de l'informatique
Techniciens de réseau informatique	
Technologues et techniciens en chimie	Technologie des procédés et de la qualité des aliments
	Techniques de procédés chimiques
	Techniques de génie chimique
	Techniques de laboratoire
Technologues et techniciens en génie civil	Technologie du génie civil
Technologues et techniciens en génie industriel	Technologie du génie industriel
Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Technologie de l'électronique industrielle
Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Technologie de maintenance industrielle
	Technologie de l'électronique industrielle
Mécaniciens, techniciens et contrôleurs d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs	Techniques d'avionique
Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	Environnement, hygiène et sécurité au travail
Infirmières autorisées	Soins infirmiers
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie textile)	Technologie de maintenance industrielle
Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	Techniques de maintenance d'aéronefs
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	Gestion et technologies d'entreprise agricole

Sources :

Inforoute FTP (2015a). Priorités d'action établies par la CPMT afin d'augmenter le recrutement dans les programmes d'études de la formation collégiale technique, réf. du 2 février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/promoFT.pdf.

Inforoute FTP (2015b). Priorités d'action établies par la CPMT afin de majorer l'offre de formation professionnelle, réf. du 1^{er} février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/majorationFP.pdf.

Inforoute FTP (2015c). Priorités d'action établies par la CPMT, par le MSSS et par la CCQ afin d'augmenter le recrutement dans les programmes d'études de la formation professionnelle, réf. du 2 février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/promoFP.pdf.

Inforoute FTP (2015d). Priorités d'action établies par la CPMT et par le MSSS afin de majorer l'offre de formation collégiale technique, réf. du 1^{er} février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/majorationFT.pdf.

ANNEXE 3

Stages dans les programmes professionnels et techniques

Trois formules de stages coexistent dans les centres de formation professionnelle et les collèges : l'alternance travail-études (ATE), les stages propres aux programmes et la coexistence travail-études.

Alternance travail-études (ATE)

Les programmes offerts en ATE permettent à l'étudiant de réaliser au moins deux stages en entreprise au cours de sa formation. Tant en formation professionnelle qu'en formation technique, les stages en formule ATE doivent compter pour au moins 20 % des heures du programme d'études. Il y a néanmoins une différence majeure entre les deux secteurs de formation :

- En formation professionnelle, les stages sont des stages de développement des compétences. En conséquence, ils sont crédités, mais non rémunérés, et les heures de stage sont comptabilisées à l'intérieur du programme d'études.
- En formation technique, les stages sont des stages de mise en œuvre des compétences. En conséquence, ils sont non crédités, mais rémunérés, et les heures de stage ne sont pas comptabilisées à l'intérieur du programme d'études.

La formule ATE est optionnelle. L'étudiant qui souhaite s'inscrire à un programme n'est pas contraint de le faire sous la formule ATE. Les programmes menant au diplôme d'études professionnelles (DEP), à l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP), au diplôme d'études collégiales (DEC) et à l'attestation d'études collégiales (AEC) peuvent être offerts en formule ATE.

Les données disponibles sur l'ATE montrent que cette formule est davantage populaire en formation professionnelle qu'en formation technique. De plus, alors que le nombre d'élèves inscrits en ATE en formation professionnelle tend à s'accroître, celui en formation technique tend à diminuer.

Nombre d'élèves inscrits en alternance travail-études

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Formation professionnelle	7597	8407	9072	10 789	11 662	11 920	<i>n. d.</i>	<i>n. d.</i>	<i>n. d.</i>
Formation technique	<i>n. d.</i>	<i>n. d.</i>	<i>n. d.</i>	4281	3905	3539	3515	3410	2780

Source : Inforoute FTP (2013?). *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique : statistiques : l'ATE en chiffres*, réf. du 1^{er} février 2016, <http://inforoutefpt.org/ate/statistiques/>.

Les entreprises qui reçoivent des stagiaires dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique sont admissibles au crédit d'impôt pour les stages en milieu de travail, qui vise à encourager les entreprises à accueillir davantage de stagiaires.

Stages propres aux programmes

Selon un portrait réalisé par la Fédération des cégeps à l'hiver 2015-2016 auprès de 37 cégeps, 80 % des programmes techniques offerts (DEC) comportent des stages⁵. La part des stages dans la durée totale de la formation spécifique varie selon les secteurs de formation. C'est dans les secteurs de la santé et des services sociaux ainsi que dans les secteurs éducatifs et juridiques que la proportion de stages est la plus importante.

Coexistence travail-études

Le Cégep de Sherbrooke expérimente depuis août 2010 un nouveau programme de stage intitulé *coexistence travail-études*.

Les étudiants qui optent pour cette formule acceptent de prolonger leur formation de DEC d'un an. Ainsi, la troisième et la quatrième année du programme sont consacrées à la coexistence travail-études. Dans une même semaine, l'étudiant fréquente à la fois le cégep et l'entreprise où il occupe un emploi rémunéré, le tout dans un rapport de 50 %-50 %. Au terme de son DEC, l'étudiant aura acquis une année d'expérience sur le marché du travail.

5. Le Conseil ne dispose pas de données sur la place des stages dans les programmes de formation professionnelle (DEP et AEP).

BIBLIOGRAPHIE

- Doray, Pierre, et Christian Maroy (2001). *La construction sociale des relations entre éducation et économie : les cas des formations en alternance en Wallonie et au Québec*, Bruxelles, De Boeck Université, 257 p.
- Inforoute FTP (2013?). *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique : statistiques : l'ATE en chiffres*, réf. du 1^{er} février 2016, <http://inforoutefpt.org/ate/statistiques/>.
- Inforoute FTP (2015a). Priorités d'action établies par la CPMT afin d'augmenter le recrutement dans les programmes d'études de la formation collégiale technique, réf. du 2 février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/promoFT.pdf.
- Inforoute FTP (2015b). Priorités d'action établies par la CPMT afin de majorer l'offre de formation professionnelle, réf. du 1^{er} février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/majorationFP.pdf.
- Inforoute FTP (2015c). Priorités d'action établies par la CPMT et par le MSSS afin de majorer l'offre de formation collégiale technique, réf. du 1^{er} février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/majorationFT.pdf.
- Inforoute FTP (2015d). Priorités d'action établies par la CPMT, par le MSSS et par la CCQ afin d'augmenter le recrutement dans les programmes d'études de la formation professionnelle, réf. du 2 février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/prioritesFormation/promoFP.pdf.
- Ministère de l'Éducation (2002). *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, Le Ministère, 40 p., réf. du 2 février 2016, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/publications/Plan.pdf.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2009). *Plan stratégique 2009-2013 du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Plan stratégique 2009-2013 de la Commission consultative de l'enseignement privé*, Québec, Le Ministère, 28 p., réf. du 2 février 2016, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/PlanStrategique2009-2013.pdf.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2006). *Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique : pour relever le défi de l'accessibilité et de la qualification dans toutes les régions du Québec*, Québec, Le Ministère, 11 p., réf. du 2 février 2016, http://inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/PlanRapprochementFPT.pdf.

- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2010). *La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu*, Québec, Le Ministère, 50 p., réf. du 2 février 2016, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/LaFPTAuQuebec_UnApercu_2010_f.pdf.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2008). *Plan d'action : éducation, emploi et productivité*, Québec, Le Ministère, 18 p., réf. du 2 février 2016, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/ReleverDefiEmploi.pdf.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (2008). *Le pacte pour l'emploi : le Québec de toutes ses forces*, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 31 p., réf. du 2 février 2016, http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_emp_brochure_pacte.pdf.
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Commission des partenaires du marché du travail (2013). *Pistes d'action pour améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : tableau de bord*, réf. du 2 février 2016, http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_adequation_tableau_de_bord.pdf.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science (1993). *Des collèges pour le Québec du XXI^e siècle*, Enseignement collégial québécois : orientations d'avenir et mesures de renouveau, Québec, Le Ministère, 39 p., réf. du 2 février 2016, <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1561340>.
- Ministère des Finances (2015). *Le plan économique du Québec*, Budget 2015-2016, Québec, Le Ministère, 624 p., réf. du 2 février 2016, <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/20152016/fr/documents/Planeconomique.pdf>
- Premier ministre du Québec (2014). *Assemblée nationale, le 21 mai 2014, Discours d'ouverture de la 1^{ère} session de la 41^e législature de l'Assemblée nationale du Québec M. Philippe Couillard, député de Roberval et premier ministre*, réf. du 2 février 2016, <https://www.premierministre.gouv.qc.ca/actualites/allocutions/details.asp?idAllocutions=857>
- Québec (2015). *Projet de loi n^o 70 : Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 15 p.
- Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (1995). *Politique d'intervention sectorielle*, Se prendre en main, Montréal, La Société, 10 p., réf. du 2 février 2016, http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Politique_intervention_sectorielle.pdf.
- Veillette, Suzanne (2004). *L'alternance travail-études au collégial : les effets sur la réussite scolaire et l'insertion professionnelle*, Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 389 p.

