

Outre la formation de base qui les rend possibles, l'actualisation et l'amélioration des compétences jouent un rôle majeur dans l'adaptation continue et nécessaire au changement qui caractérise notre époque. Qui plus est, le manque de compétences ou leur caractère désuet comportent de sérieux risques d'exclusion. À cela s'ajoute un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs domaines, rendant encore plus nécessaire la qualité des compétences détenues par les personnes en emploi. Devant les multiples défis de l'avenir, **l'éducation et la formation continue des adultes apparaissent comme des atouts indispensables de progrès personnel, social et économique.** Il importe de faire en sorte que cette conviction soit partagée par toutes et tous.

La responsabilité de se former est certes avant tout individuelle, mais elle est en bonne partie collective. À sa racine, la période de scolarisation obligatoire des jeunes doit leur insuffler le désir d'apprendre tout au long de leur vie. Par la suite, les milieux, qu'ils soient liés à l'emploi, à la vie courante ou à l'exercice de la citoyenneté, doivent valoriser et favoriser la formation continue. Il faut viser à ce que chaque adulte, quelle que soit sa situation par rapport au marché du travail, se sente véritablement convié à se former tout au long de sa vie et soutenu dans ses efforts. Et en ce sens, que ce soit à l'égard de la main-d'œuvre, des entreprises ou de la population adulte en général, l'État a le devoir de se préoccuper des inégalités existantes.

À cet égard, l'implantation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre demeure un des progrès les plus notables en matière de développement d'une culture de la formation continue au sein de la population québécoise. Résultat d'un consensus établi entre l'État québécois et ses partenaires du marché du travail, elle a introduit et renforcé dans les entreprises et les organisations des habitudes de formation récurrentes. Elle rejoint 85 p. 100 des travailleuses et des travailleurs du Québec, d'où sa grande importance.

À titre d'exemple, les 45 ordres professionnels du Québec, regroupant près de 8 p. 100 de la population active, ont intégré la formation continue liée à l'emploi comme l'un des éléments majeurs de leurs règles de fonctionnement définies dans le Code des professions. Prenant appui sur leur mission de protection du public confiée par l'État, les ordres professionnels ont mis au point des référentiels de formation grâce auxquels ils s'assurent de la qualité des compétences acquises par les individus souhaitant exercer une profession. Ils outillent leurs membres en donnant de l'information sur les activités de formation pertinentes, en s'associant avec des établissements d'enseignement pour offrir la formation ou en organisant eux-mêmes des activités. Finalement, les membres de ces ordres sont responsables de leur perfectionnement tout au long de leur vie active.

Les comités encadrés par la politique d'intervention sectorielle constituent une seconde illustration de cette évolution. Regroupés au sein de ces comités sectoriels, les représentantes et représentants d'associations patronales, syndicales, d'entreprises, de syndicats et d'associations de travailleuses et de travailleurs ont contribué significativement à développer la formation continue en soutenant, en 1995, la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et ils participent activement à l'identification des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession et aux besoins de formation en découlant.



Il reste néanmoins encore du chemin à parcourir, le Québec étant loin de se situer en tête de file dans ce domaine. Les interventions gouvernementales ont jusqu'à présent été surtout axées sur l'organisation de l'offre de formation. **Il importe désormais d'intervenir plus en amont et de disposer des mécanismes pour développer l'expression et la réponse aux besoins de formation. La demande sociale de formation doit déterminer l'offre de formation et non l'inverse.** En effet, enraciner une culture de la formation continue suppose une forte motivation et un intérêt soutenu, qui reposent sur un acte volontaire de l'adulte.

Miser sur les activités de formation continue parrainées par les employeurs

Variable déterminante du développement économique, la formation de la main-d'œuvre doit être l'objet d'une attention soutenue prenant racine dans les besoins des individus et des entreprises. D'une part, les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de développer ou d'enrichir leurs compétences de manière à être en mesure d'occuper ou de conserver un emploi, d'améliorer leurs conditions de travail, de progresser dans leur cheminement de carrière ou d'exercer leur mobilité sur le marché du travail. D'autre part, les employeurs doivent pouvoir compter sur un bassin de main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux exigences de la production et de la concurrence ou encore, sur des moyens d'adapter les compétences de la main-d'œuvre disponible à l'évolution de la situation économique.

Il y a là des enjeux de taille pour le Québec, qui expliquent pourquoi le gouvernement a adopté la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui vise à améliorer la qualification de la main-d'œuvre québécoise par l'action concertée des partenaires du marché du travail et par l'accroissement de l'investissement dans la formation. Les employeurs assujettis à la Loi sont ainsi requis d'investir annuellement dans la formation continue de leur personnel l'équivalent d'au moins 1 p. 100 de leur masse salariale.

Cette loi marque un virage et constitue un modèle d'intervention unique en Amérique du Nord, notamment du fait que le gouvernement a innové en confiant l'élaboration des règlements aux partenaires socioéconomiques à travers la Commission des partenaires du marché du travail. Une évaluation des effets de cette loi encore jeune est actuellement en cours; à terme, elle permettra la reddition de comptes faite à l'Assemblée nationale tous les cinq ans. Le gouvernement et ses partenaires ont alors l'occasion de faire évoluer la Loi selon les besoins du marché du travail et les résultats obtenus.

En 1999, les employeurs assujettis à la Loi ont consacré plus de un milliard de dollars à la formation de leur personnel. Près de 32 millions de dollars ont de plus été versés au Fonds national de formation de la main-d'œuvre par des employeurs qui n'ont pas investi les sommes prescrites par la Loi. Toujours en 1999, l'investissement des employeurs du Québec à la formation de leur personnel représente quelque 1,56 p. 100 de leur masse salariale; en comparaison, la contribution moyenne des employeurs de l'Union européenne se situe légèrement au dessus de 2 p. 100.

Pour sa part, au cours de l'année budgétaire 1998-1999, Emploi-Québec a consacré près de 400 millions de dollars provenant du Fonds de développement du marché du travail à la formation des chercheuses et des chercheurs d'emploi, favorisant ainsi la participation de près de 125 000 adultes à des activités de formation liées à l'emploi.

Des améliorations sont toutefois souhaitables. Certaines formalités administratives posent problème aux petites et moyennes entreprises pour qui ce genre de difficultés peut devenir important. En effet, celles-ci ne disposent pas toujours de l'expertise professionnelle leur permettant de diagnostiquer les besoins de formation continue de leur personnel; de plus, il y a peu d'économies d'échelle à en attendre en comparaison de la situation dans une grande entreprise et les contraintes de la production restreignent les possibilités de formation pendant les heures de travail. Les orientations du Fonds national de formation de la main-d'œuvre tentent de rééquilibrer la situation en tenant compte du contexte dans lequel évoluent les entreprises de moins grande taille.

La formation parrainée par les employeurs constitue dorénavant l'un des piliers de la formation continue au Québec. Elle permet de mobiliser les employeurs en vue du maintien et du rehaussement des compétences de la main-d'œuvre, défi qu'il faut continuer de relever collectivement. Elle occupe déjà une place considérable dans le développement d'une culture de la formation continue par l'effet de levier qu'elle exerce, puisque la formation parrainée par l'employeur recouvre toutes les activités de formation dont l'employeur assume la responsabilité que ces activités soient internes ou externes à l'entreprise, qu'elles se fassent à titre individuel ou pour des besoins liés à l'emploi.

Répondre avec cohérence aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

Dans ce contexte de la formation en entreprise, le Québec dispose donc de plusieurs instruments et de diverses sources de financement, dont le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, les divers régimes de qualification et d'apprentissage, tout l'éventail des mesures financées grâce au Fonds de développement du marché du travail géré par Emploi-Québec et la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre. La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre a un effet structurant sur les habitudes de formation continue chez les employeurs et les travailleuses et travailleurs. Elle met à la disposition des entreprises et des organismes des outils efficaces pour soutenir le développement d'une culture de la formation continue et accroître la portée des interventions en cette matière. Cependant, une préoccupation plus grande devra être apportée pour assurer l'équité d'accès à cette formation liée à l'emploi, certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ne recevant pas la formation continue dont ils auraient besoin.

Dans un contexte où il est devenu évident que les compétences de la population active ne pourront être ni maintenues ni rehaussées si la réalité de la diversité des modes et des lieux de formation n'est pas concrètement reconnue et encouragée, l'entreprise constitue, parmi d'autres dispositifs formels et non formels, un lieu de formation essentiel. D'ailleurs,

la pratique professionnelle est un mode de formation depuis longtemps reconnu. En effet, outre que l'évolution technologique et les pratiques professionnelles sont des moteurs de l'apprentissage, les nouveaux savoirs émergent bien souvent dans et par l'action.

Cette multiplicité d'activités et la croissance importante au cours des dernières années du marché de la formation privée et publique représentent un avantage. Il faut toutefois se préoccuper de la cohérence, de la synergie et de la reconnaissance de ces efforts diversifiés, de telle sorte que les interventions se renforcent les unes les autres, se complètent et soient encore plus profitables pour les individus comme pour la collectivité. L'approche sectorielle en matière de formation liée à l'emploi favorise une telle cohérence; elle permet de répondre de façon appropriée aux besoins de perfectionnement professionnel propres à l'industrie et auxquels fait face la main-d'œuvre; elle facilite également le travail des entreprises qui n'ont pas les ressources pour développer, financer et organiser la formation continue de leurs employés. C'est que le partenariat requis par l'approche sectorielle amène plus de cohérence théorique et pratique entre les actions de chacune des entreprises, tout en étant une source d'économie d'échelle au regard des défis de qualification de la main-d'œuvre que ces entreprises doivent relever.

Outre cette recherche de synergie d'ensemble, il importe de convaincre la population active et les employeurs que les compétences actuelles doivent être mises à jour régulièrement et sans cesse améliorées pour ne pas devenir dépassées. C'est pourquoi il faut s'assurer que les dispositifs en place sont en mesure de répondre aux besoins de toutes les catégories de main-d'œuvre et de tous les types d'entreprises.

Soutenir davantage la petite entreprise, le travail autonome et l'emploi atypique

En visant les employeurs dont la masse salariale annuelle est de 250 000 \$ ou plus, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre laisse de côté la petite et la très petite entreprise, une partie importante de la main-d'œuvre agricole, le travail autonome, de nombreuses formes d'emplois atypiques, précaires et autres. Ces réalités marquent pourtant significativement le marché du travail québécois, contribuant à sa flexibilité et à une économie concurrentielle.

Au Québec, la création d'emplois doit beaucoup à la petite entreprise et au travail autonome, ce dernier ayant fait l'objet d'une expansion rapide au cours de la dernière décennie pour représenter jusqu'à 15 p. 100 de la main-d'œuvre québécoise. Certaines industries ou certains secteurs d'activité connaissent traditionnellement une incidence importante du travail autonome. C'est le cas de l'agriculture, de la culture, des services personnels et domestiques, de la construction et des services d'aide à la gestion tels les services informatiques, juridiques, de comptabilité et de publicité. On constate par ailleurs que les femmes y sont très nombreuses.

La petite entreprise, le travail autonome et l'emploi atypique n'échappent pas à l'évolution technologique ni à la nécessité de l'actualisation, du développement ou du rehaussement des compétences des adultes qui y travaillent. En principe, diverses possibilités de soutien à la formation existent, plusieurs ministères gouvernementaux disposant de mesures propres à soutenir la formation continue dans leur secteur d'activité. En pratique toutefois, la situation se révèle parfois complexe.

Ainsi, le Fonds de développement du marché du travail géré par Emploi-Québec soutient prioritairement les interventions auprès des adultes prestataires des régimes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

Parmi les autres ministères, mentionnons celui de la Culture et des Communications qui intervient dans la formation des artistes professionnels, par son soutien aux métiers d'art et par son aide à des associations des arts de la scène et des arts visuels, outre les bourses destinées à soutenir la recherche, la création et le perfectionnement. Mentionnons également l'apport du ministère de l'Industrie et du Commerce dans la formation des dirigeants d'entreprise et des travailleurs dits «stratégiques», de même que l'action du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation dont l'appui à la formation continue dans ce domaine est un objet de sa mission.

La main-d'œuvre touchée par les réalités de la petite entreprise ou encore du travail autonome ou de l'emploi atypique peut toujours se tourner vers le système public d'éducation des adultes. Or, l'offre publique de formation susceptible de répondre aux demandes individuelles rencontre des limites. Si l'université peut, en raison de son autonomie, de ses règles et de ses bases financières, répondre à une certaine demande individuelle de formation continue, pour leur part, le secondaire et le collégial éprouvent davantage de difficultés à ce chapitre. À tous les ordres d'enseignement, cette problématique d'adaptation vaut pour l'offre et l'accès à des cours à temps partiel, cette formule intéressant en particulier les adultes en emploi; de même, pour les personnes immigrantes, l'acquisition de la formation manquante en vue d'obtenir le permis d'exercice d'une profession est soumise à de nombreux obstacles. Si une partie de cette limitation s'explique par les règles budgétaires en place et par les modalités actuelles de l'aide financière aux études, plusieurs obstacles aux études à temps partiel devront être levés avec créativité et détermination, cela dans un contexte où la décroissance de l'effectif scolaire jeune permet de faire profiter davantage la population adulte des ressources éducatives en place.

Par ailleurs, parmi les personnes en emploi, certaines sont aux prises avec des difficultés additionnelles qui rendent encore plus indiqués le maintien et le rehaussement des compétences professionnelles, ou même de base dans plusieurs cas; il en est ainsi pour les personnes immigrantes et les personnes handicapées, avec une préoccupation particulière pour les personnes de 45 ans ou plus et les femmes dans certaines catégories d'emploi de même que les moins de 30 ans peu scolarisés.

Favoriser une culture de la formation continue et susciter la demande d'apprentissage dans la petite et la très petite entreprise, dans les milieux du travail autonome et de l'emploi atypique représentent des défis que le gouvernement entend relever, de concert avec les partenaires du marché du travail et selon diverses stratégies.

Veiller à une formation de qualité, qualifiante et transférable

Il faut s'assurer du caractère qualifiant de ces formations. Le degré d'implantation d'une culture de formation au sein des entreprises ne se mesure pas seulement par l'accroissement quantitatif des sommes consenties, ou encore des personnes ou des entreprises touchées. La responsabilité du gouvernement porte aussi sur une préoccupation à l'égard de la qualité de la formation.

Sans nier la valeur inhérente à toute activité d'apprentissage, ni non plus questionner l'autonomie des employeurs dans la mise en évidence des besoins de formation de leur personnel ou dans le choix des moyens pour y répondre, il n'en faut pas moins miser sur l'effet multiplicateur des retombées de la formation continue, pour l'ensemble de la société québécoise autant que pour son économie. Certes, la formation continue contribue à accroître les compétences des travailleuses et des travailleurs. Elle maintient leur employabilité, elle accroît aussi la performance des entreprises et les rend moins vulnérables aux transformations des marchés. Mais l'accroissement de la qualité de la main-d'œuvre québécoise devrait se traduire par le rehaussement de la qualification. Les résultats qualifiants de la formation parrainée par l'employeur demeurent une des problématiques importantes consécutives à l'implantation de la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre. Un tel effort positif est obtenu lorsque la formation est qualifiante et transférable à diverses situations. Une formation satisfaisant à ces deux critères de qualité se caractérise par un processus organisé, gradué et encadré en relation avec des objectifs d'apprentissage préétablis. Elle implique également des activités d'évaluation des apprentissages réalisés.

Le caractère qualifiant se reconnaît à la fois par la validité des apprentissages vis-à-vis de la situation à occuper ou des tâches à réaliser et par la reconnaissance à laquelle sont susceptibles de conduire les activités de formation, cette reconnaissance pouvant provenir d'autorités relevant tant du marché du travail que du milieu éducatif. Pour sa part, le caractère transférable de la formation peut englober tout autant la possibilité d'une mobilité au sein d'une entreprise que le mouvement vers un autre employeur du même secteur d'activité ou non.

Actualiser les systèmes de qualification et d'apprentissage

Depuis longtemps au Québec et dans le cadre de leur mission respective, plusieurs entités gouvernementales dont la vocation porte sur le développement de la main-d'œuvre, sur l'emploi ou sur le travail ont la responsabilité d'administrer des dispositions législatives ou réglementaires sur la qualification et l'apprentissage, le plus souvent en collaboration étroite avec le ministère de l'Éducation.

Notons à ce titre le régime de qualification et le régime d'apprentissage, outre les programmes d'apprentissage et de qualification dans les métiers réglementés, tels ceux de la construction. Ces mécanismes visent à favoriser la formation instaurée dans les entreprises au bénéfice des employés salariés, principalement en rendant disponible une instrumentation pour la formation susceptible d'aider les entreprises à relever le défi de l'accroissement des compétences. Ces dispositifs font l'objet d'une réingénierie et fourniront une instrumentation pertinente pour favoriser le développement de la formation dans les milieux de travail, petites ou grandes entreprises.

Certains programmes sont plus anciens que d'autres et, si plusieurs ont connu leur lot de difficultés, la formule reste d'un grand intérêt pour l'acquisition et le développement des compétences des adultes et ces voies de formation utilisées dans nombre des pays industrialisés demeurent toujours d'actualité. Ces approches témoignent concrètement de la valeur de la diversité des modes et des lieux de formation et doivent être consolidées et améliorées.

C'est pourquoi un nouveau cadre pour l'apprentissage en milieu de travail a été défini; le régime de qualification actuel devra adopter le même cadre et s'y intégrer. La qualification professionnelle pour les métiers réglementés tiendra compte de ce dispositif d'apprentissage en milieu de travail tout en poursuivant ses fins propres.

Assurer l'adéquation entre la formation et l'emploi

La diversité et la qualité de la formation initiale offerte par le réseau public des trois ordres d'enseignement apportent une partie de la réponse aux besoins de la main-d'œuvre et des employeurs. D'ailleurs, le processus même d'élaboration des programmes d'études de la formation professionnelle et de la formation technique tient compte des exigences des emplois. À cet effet, différentes instances de concertation réunissant des partenaires du marché du travail et des acteurs du milieu éducatif contribuent activement et officiellement à l'élaboration de programmes de formation, garantissant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Parmi ces collaborations, il faut souligner celle toute particulière des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Les changements qui caractérisent le marché du travail nécessitent cependant une réponse continue et rapide de l'offre de formation. Or, à l'instar de la formation à temps partiel, les modes actuels d'organisation pédagogique du système public d'éducation ne facilitent pas l'adaptation des contenus ou des horaires aux besoins particuliers des individus et des employeurs et limitent l'accès à la formation continue.

C'est pourquoi, de plus en plus, des activités de formation plus souples sont proposées par les établissements d'enseignement. Cette **possibilité de formation conçue à l'intention de la clientèle adulte et adaptée doit être élargie dans l'ensemble des ordres d'enseignement.** C'est aussi pourquoi les services aux entreprises des établissements scolaires en raison de leur expertise en matière de formation sur mesure, doivent répondre aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre. De la même façon, les services aux entreprises des établissements scolaires et les services aux employeurs d'Emploi-Québec doivent consolider leur rôle d'intermédiaire facilitant l'adéquation entre la formation et l'emploi.

Les entreprises privées de formation ont également une place stratégique dans l'offre de formation continue aux entreprises, pour autant qu'elles proposent des produits et des services de qualité répondant avec pertinence aux exigences des employeurs et à celles des personnes en emploi.

Pour prendre des décisions éclairées en matière de formation de la main-d'œuvre, il est essentiel de disposer d'une information qualitative et quantitative fiable et à jour sur les tendances du marché du travail, qu'il s'agisse de conjoncture ou de fonctions de travail. En ce qui a trait aux besoins de main-d'œuvre, il faut pouvoir déceler les emplois et les compétences en émergence, connaître les métiers ou les professions en demande et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Le Québec dispose à cet égard d'un modèle élaboré conjointement par le système public d'éducation et les services publics d'emploi. Ce modèle visant l'adéquation entre la formation et l'emploi trouve sa source tant dans la structure du marché du travail que dans l'évolution prévue de l'emploi pour chaque profession, et ce, pour l'ensemble du Québec et ses régions. Il s'agit d'un précieux outil de planification de l'offre de formation initiale et continue.

Bref, il faut améliorer les systèmes actuels d'observation, d'analyse et de veille nationale et régionale du marché du travail, de façon à suivre l'évolution des changements économiques et technologiques. Les améliorations souhaitables à cet égard ont trait notamment aux compétences effectivement exigées pour l'exercice des professions ou métiers dont certains évoluent rapidement, à la prise en considération des réalités locales du marché du travail et à la capacité d'analyse de ce genre de données, entre autres pour certaines problématiques et clientèles (les femmes en particulier) et pour l'offre de formation continue.

AGIR

REHAUSSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ADULTES, C'EST AGIR :

- AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN GÉNÉRAL POUR LES SENSIBILISER À L'IMPORTANCE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR NOTRE AVENIR COLLECTIF;
- POUR ASSURER L'ÉQUITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET TOUS LES TRAVAILLEURS;
- AUPRÈS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES POUR QU'ELLES SOUTIENNENT ENCORE DAVANTAGE LA FORMATION CONTINUE DE LEUR PERSONNEL;
- POUR OFFRIR DAVANTAGE DE SOUTIEN À LA FORMATION DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES ET AUX PERSONNES QUI EXERCENT UN TRAVAIL AUTONOME ET ATYPIQUE;
- POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DISPOSENT DES MARGES DE MANŒUVRE NÉCESSAIRES POUR RÉPONDRE RAPIDEMENT ET AVEC SOUPLESSE AUX BESOINS RÉGIONAUX DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE;
- POUR FACILITER LA FORMATION À TEMPS PARTIEL DANS LE RÉSEAU DE L'ÉDUCATION;
- EN FAVEUR DE CERTAINS GROUPES DE LA POPULATION ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS ADDITIONNELLES D'INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE;
- POUR FAVORISER LE REGROUPEMENT D'ENTREPRISES À DES FINS DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, EN PARTICULIER DANS UN MÊME SECTEUR;
- POUR CONSOLIDER LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL;
- POUR ACCENTUER LE CARACTÈRE QUALIFIANT ET TRANSFÉRABLE DES FORMATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL.