



ASSOCIATION DES CADRES SCOLAIRES
DU QUÉBEC

**AVIS DE
L'ASSOCIATION DES CADRES SCOLAIRES DU QUÉBEC
ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI :
POSITION DE L'ACSQ
DOSSIER 2011-03**

Présenté par la Commission professionnelle
de la formation générale, professionnelle et aux entreprises

Juin 2011





TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION 1

INTRODUCTION 1

1. L'IMPORTANCE DE LA FORMATION 2

- La formation professionnelle au Québec : une réussite à plusieurs égards 2
- Le partage des tâches : une problématique de taille 2

2. LA DÉCENTRALISATION ET LA CONCERTATION RÉGIONALE 3

3. L'EFFICACITÉ DES INTERVENTIONS 4

CONCLUSION 5





PRÉSENTATION

L'Association des cadres scolaires du Québec (ACSQ) a vu le jour en 1972. Elle a pour mission de promouvoir et de défendre les intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres et de contribuer au développement du réseau de l'éducation.

L'ACSQ constitue aujourd'hui le plus grand regroupement d'expertises en gestion scolaire au Québec et le deuxième en importance en ce qui concerne les directions d'établissement (écoles et centres). Elle représente plus de 2 200 membres dont plus de 500 sont issus de la formation générale, professionnelle et aux entreprises. Ensemble, ils contribuent à l'essor du réseau public d'éducation et à la réussite de plus d'un million d'élèves.

Les cadres scolaires œuvrent dans les services éducatifs et administratifs des commissions scolaires francophones et anglophones, dans les centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle et dans les écoles primaires et secondaires.

INTRODUCTION

La Commission professionnelle de la formation générale, professionnelle et aux entreprises (CPFGPE) de l'ACSQ reconnaît que le document élaboré en vue des consultations régionales tenues par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MSS) dresse un portrait réaliste de la situation.

Puisqu'elle est étroitement concernée par les liens qui unissent la formation professionnelle, la formation technique et les besoins du marché du travail, la CPFGPE souhaite enrichir le débat actuel et faire connaître son point de vue sur l'adéquation formation-emploi.

Trois aspects spécifiques qui couvrent les sujets abordés dans les questions apparaissant au document de consultation retiennent particulièrement son attention :

1. l'importance de la formation pour le développement des personnes et de la société;
2. la décentralisation et la concertation régionale;
3. l'efficacité des interventions.

Ces aspects seront traités plus en détail dans les propos qui suivent.



1. L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Les cadres scolaires qui œuvrent en formation générale, professionnelle et aux entreprises ont le devoir d'offrir aux jeunes et aux adultes concernés des formations qualifiantes et de qualité.

Cette responsabilité est lourde de sens, car elle concerne à la fois l'avenir d'individus et de la collectivité. La formation de la main-d'œuvre – tant la formation initiale que la formation continue – est souvent un déterminant de la prospérité, de la réussite des individus, des entreprises et des régions. Leur sort en dépend.

Cette responsabilité est également complexe. Entre l'identification des besoins de formation et l'insertion au travail des premiers diplômés, il y a beaucoup d'information à réunir et de décisions à prendre : quelles compétences, quels contenus, quels programmes, quels formateurs, quel bassin de recrutement, quels critères d'admission, quelle évaluation? Pour quels employeurs? Avec quel financement? En formation professionnelle et technique, toutes ces décisions sont cruciales pour atteindre un certain niveau d'adéquation formation-emploi.

La formation professionnelle au Québec : une réussite à plusieurs égards

La formation professionnelle d'ici représente un modèle pour plusieurs sociétés. Pourquoi? Parce qu'au-delà des différences de mandats et de mentalités, il y a des gens qui réussissent à se parler et à se comprendre. Et à faire la différence dans leur milieu. Il est clair qu'un dialogue constructif est essentiel à la réussite des projets.

En consultant le document du MELS et du MESS en page 8, nous apprenons qu'il existe un haut niveau de satisfaction des employeurs à l'endroit des recrues provenant de la formation professionnelle et technique. Ce qui laisse croire que, pour améliorer l'adéquation formation-emploi, il faut miser davantage sur le **plan quantitatif** en recrutant plus de clientèle dans les secteurs en forte demande de main-d'œuvre et en rejoignant plus de personnes qui se sont éloignées du marché du travail depuis un moment.

D'où la question de la régionalisation des décisions qui sera abordée au point 2.

Le partage des tâches : une problématique de taille

Actuellement, la cueillette d'information et la prise de décision sont partagées entre divers intervenants : formateurs, directions de centre de formation, divers ministères dont le MELS, le MESS et leurs instances régionales, associations d'employeurs, comités sectoriels de main-d'œuvre, associations ou corporations professionnelles.



L'ACSQ déplore le fait que chaque intervenant fonctionne selon sa propre logique, son propre vocabulaire, sa propre loi (sinon ses propres lois), sa propre histoire, avec des façons de faire souvent bien ancrées. Chacun pense et agit en fonction de ses réalités respectives. Le travail s'effectue en silo faisant en sorte que les principales structures ne se parlent pas ou très peu. Ce qui retarde considérablement les délais et nuit à la qualité de la formation. Un gouvernement peut toujours préconiser la collaboration, mais il ne peut pas l'imposer. Le dialogue ne se décrète pas, il se construit.

D'autre part, l'ACSQ s'interroge sur le fait que les établissements d'enseignement doivent faire la promotion et la valorisation de la formation professionnelle pour attirer la clientèle. Un exercice exigeant et coûteux, en partie brimé par les effets réducteurs de la Loi 20. Ne serait-il pas souhaitable et normal que cet exercice soit assumé par les employeurs, les syndicats ou les comités sectoriels?

L'ACSQ considère que tous ces irritants réunis nuisent à l'efficacité d'une bonne adéquation formation-emploi.

2. LA DÉCENTRALISATION ET LA CONCERTATION RÉGIONALE

Ce qui peut convenir dans un milieu régional donné ne convient pas nécessairement partout. L'ACSQ propose de moduler les pratiques de formation professionnelle et technique en fonction des contextes locaux et régionaux. On ne peut aborder de la même façon une région en pénurie de main-d'œuvre et une autre avec un chômage élevé. Pas plus qu'une région en croissance démographique rapide et une autre avec une population vieillissante.

Au cours des dernières années, on a beaucoup insisté sur la nécessité de travailler en concertation avec les gens du milieu. C'est dans ce courant de pensée qu'ont été instituées les tables régionales « interordres », avec la participation des instances régionales du MELS, d'Emploi-Québec et des conférences régionales des élus. Cette formule s'annonçait prometteuse. Mais dans les faits, ces tables ont donné des résultats plutôt aléatoires d'une région à l'autre sans vraiment éliminer la compétition et les doublons. Il semble que ce soit une formule qui comporte des limites et des écueils. Mentionnons, entre autres, dans des cas particuliers, mais pas nécessairement rares :

- l'absence fréquente des gestionnaires de la formation professionnelle et technique autour de la table;
- une certaine opacité des décisions et des motifs sur lesquels elles sont fondées, aux yeux des intervenants sur le terrain;



- l'absence des employeurs;
- l'indécision de certains participants devant des propositions inédites, au sujet desquelles ils n'ont pas reçu de directives de la part de leurs supérieurs.

Finalement, une table régionale « interordres » peut, à la limite, ne constituer qu'un passage obligé de plus. Ce qui fait en sorte que la ou les décisions espérées depuis un bon moment arrivent souvent trop tard pour certains élèves du secondaire, pour certains chômeurs, pour certains travailleurs et certaines entreprises.

L'ACSQ souhaite la modulation des façons de faire en fonction des contextes régionaux. Cependant, il doit y avoir une limite aux ajustements régionaux pour conserver la valeur du diplôme.

L'ACSQ est d'avis :

- qu'il revient au MELS d'établir, pour chaque programme, les référentiels (compétences et contexte) qui déterminent les règles d'accès au diplôme de telle sorte que les diplômés voient leurs compétences reconnues partout au Québec;
- que les conventions de partenariat entre la commission scolaire et le MELS définissent quantitativement les cibles à atteindre, les moyens à mettre en œuvre et les mécanismes de suivi et de reddition de comptes;
- que les conventions de gestion et de réussite conclues entre la commission scolaire et les centres de formation définissent pour chaque centre les objectifs à atteindre et les moyens d'y parvenir.

3. L'EFFICACITÉ DES INTERVENTIONS

L'ACSQ déplore le manque d'efficacité dans le processus de décision et d'application. Les délais des demandes d'autorisation de programme ou de prêt de programme s'éternisent, les confirmations de financement tardent à venir. Ces grains de sable dans l'engrenage pénalisent à la fois les élèves et les entreprises en attente.

Citons certains irritants observés dans le milieu :

- les consultations régionales sur l'adéquation formation-emploi qui ont coïncidé avec des coupures dans les budgets qui lui sont destinés;



- le maintien de l'autorisation et du financement des programmes d'attestation d'études collégiales (AEC) qui conduisent aux mêmes compétences et qualifications que des diplômes d'études professionnelles (DEP) et des attestations d'études professionnelles (AEP);
- la reconnaissance des acquis et des compétences par les établissements d'enseignement et la reconnaissance en parallèle d'un système semblable du côté d'Emploi-Québec;
- un accès refusé à un DEP, même s'il conduit à une occupation où il y a pénurie de main-d'œuvre, si le candidat a déjà complété un autre DEP;
- sous des apparences de décentralisation, les décisions sont tout autant sinon plus centralisées.

Ces constats sont préoccupants. Ils contribuent à réduire les impacts souhaités d'un meilleur arrimage entre les intervenants et contreviennent à une bonne adéquation formation-emploi.

CONCLUSION

L'ACSQ est d'avis que la recherche d'une meilleure adéquation formation-emploi passe inévitablement **par un rapprochement entre les divers intervenants**. Il faut créer des ponts, ouvrir le dialogue et convenir d'ententes communes entre les intervenants locaux et régionaux issus du réseau de l'éducation, d'Emploi-Québec et du marché du travail pour atteindre les objectifs visés.

D'autre part, considérant le taux élevé de satisfaction des employeurs envers la formation initiale ou continue, l'ACSQ estime qu'une meilleure adéquation formation-emploi passe aussi par **l'accroissement d'une clientèle liée à des secteurs en pénurie de main-d'œuvre et la recherche d'une clientèle absente du marché du travail**.

Il appartient à chaque intervenant d'identifier la contribution qu'il peut apporter au développement et à la valorisation de la formation dans son milieu. C'est ainsi que l'adéquation formation-emploi trouvera son véritable sens.