

**AVIS DE L'ASSOCIATION DES CADRES SCOLAIRES DU QUÉBEC
RELATIF AU CHANTIER SUR L'OFFRE DE FORMATION COLLÉGIALE**

Position de l'ACSQ

Dossier 2013-09

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

Septembre 2013





TABLE DES MATIÈRES

1.	Présentation	1
2.	Introduction	2
3.	Éléments de solutions	3
3.1.	Une concertation régionale... plus que jamais!	3
3.1.1.	Réalité régionale	3
3.1.2.	Créneaux d'excellence	3
3.1.3.	Tables interordres.....	4
3.1.4.	Les enjeux régionaux	4
3.2.	Le redéploiement de l'offre de service concerté	5
3.2.1.	Le respect des expertises et des règles qui régissent nos réseaux respectifs.....	5
3.2.2.	Le développement de profil des compétences AEP, AEC, DEP et DEC.....	6
3.2.3.	Les réalités des conventions de gestion, première qualification, réussite du plus grand nombre	7
3.2.4.	Crédibilité auprès des entreprises.....	8
3.2.5.	Le défi à court terme de l'offre de formation au collégial	8
3.3.	Formation de base et francisation	9
4.	Conclusion	10
5.	Liste des recommandations	11





1. 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 et économiques 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'établissements (écoles et centres). Elle représente plus de 2 200 membres dont 500 sont issus de la formation générale, de la formation professionnelle et aux entreprises. Ensemble, ils participent à l'essor du réseau public d'éducation et à la réussite de plus d'un million d'élèves.

Les cadres, spécialement ceux qui travaillent dans les centres de formation professionnelle et dans les centres de formation générale de l'éducation des adultes, contribuent au quotidien au développement de l'acquisition des compétences professionnelles de plus de 45 000 jeunes adultes par année¹. Les diplômes qui leur sont conférés sont issus de la réussite de programmes nationaux rédigés selon un processus établi par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et dont font partie différents partenaires du marché du travail. Les cadres scolaires collaborent étroitement à un moment ou l'autre de ce processus.

De plus, les directions de centres travaillent en étroite collaboration avec les différents centres locaux d'emploi de leurs régions. D'ailleurs, les représentants des entreprises sont souvent membres du conseil d'établissement et donnent régulièrement leur avis en lien avec les orientations pédagogiques et administratives du centre. Chaque direction de centre a également élaboré une convention de gestion et de réussite éducative qui l'oblige à atteindre un taux de réussite de ses élèves. Cette convention a vu le jour en juillet 2009, lors de l'adoption du projet de loi n° 88 (Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique). La mise en place des conventions de partenariat entre les commissions scolaires et le Ministère oblige donc les parties à observer et à analyser l'évolution des résultats régulièrement, afin d'assurer le succès national en 2020.

Les cadres scolaires sont donc près de la réalité de chacune de leurs régions et participent à l'épanouissement économique d'une main-d'œuvre qualifiante répondant aux différents besoins de la région.

C'est dans ce contexte et à la suite de votre invitation que l'Association des cadres scolaires du Québec désire vous soumettre cet avis sur l'offre de formation collégiale au Québec.

¹ La relance au secondaire en formation professionnelle 2011.



2. Introduction

D'emblée, nous soulignons tous les efforts qui sont déployés à travers la province afin d'assurer une relève qualifiante pour l'ensemble des entreprises du Québec. Nous sommes d'avis que l'ensemble des partenaires est conscient des différents défis qui se présentent et chaque organisation s'engage de différentes façons afin de favoriser la réalisation de leurs mandats respectifs.

Par contre, nous constatons que trop souvent les différents établissements élaborent certaines stratégies de développement de leur offre de formation, sans toutefois considérer l'impact sur le recrutement de la clientèle et, par le fait même, sur la capacité régionale à répondre au défi de la main-d'œuvre de qualité, et ce, au bon moment. D'ailleurs, le nouveau contexte ministériel, à la suite de la constitution du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST), nous amène à considérer de façon plus évidente le travail de concertation et de cohérence entre les commissions scolaires et les collèges. Dans un contexte de rareté des ressources financières et de difficulté de recrutement d'élèves dans certaines régions, il est primordial d'établir des liens étroits entre les ordres d'enseignement afin de présenter une offre de formation concertée et complémentaire dans le respect des expertises de chaque organisation.

Nous désirons profiter de cet avis pour réitérer notre plus complète collaboration à proposer différents éléments pour soutenir l'offre de formation collégiale au Québec. De plus, dans un contexte où les enjeux sociaux et économiques sont majeurs, il est essentiel que nous proposons des solutions harmonisées afin de ne pas dédoubler les offres de formation, de bien faire connaître les différents parcours à la population, de permettre aux employeurs de reconnaître plus aisément les compétences acquises lors de l'obtention du diplôme de leurs futurs employés et d'optimiser les ressources financières disponibles.

Toute cette opération doit être réalisée, à la fois de façon régionale et nationale, en compagnie des responsables et des acteurs principaux des établissements. Ceux-ci devront être clairement identifiés et leurs mandats suffisamment définis.

Afin de contribuer à la réalisation et à la réussite de cette vaste entreprise, voici trois éléments qui, selon nous, méritent d'être abordés :



Une concertation régionale... plus que jamais!



Le redéploiement d'une offre de service concertée.



La formation de base et la francisation.



3. Éléments de solutions

3.1. Une concertation régionale... plus que jamais!

3.1.1. Réalité régionale

Il existe présentement des réalités socioéconomiques très différentes d'une région à l'autre. Nous constatons que plusieurs jeunes de nos régions sont attirés vers deux centres urbains majeurs de la province, soit l'agglomération de la ville de Québec et celle du grand Montréal. Nous pouvons effectivement imaginer que certaines régions ont à faire face à cet exode des jeunes adultes vers ces centres.

L'attrait de ces agglomérations demeure parfois passager et ces nouveaux diplômés reviennent dans leurs régions respectives. Mais malheureusement, plusieurs de ces jeunes adultes adoptent la ville ou sa périphérie. Quelquefois, ce sera un village ou une ville de banlieue, une communauté, une MRC et... un emploi bien rémunéré! Les chances que ce nouvel employé revienne dans son patelin sont diminuées de beaucoup. Ces nouveaux arrivants permettront l'essor social et économique de ces deux régions urbaines. D'ailleurs, au cours des dix dernières années, la population a augmenté de façon considérable sur les couronnes nord et sud de Montréal.

En plus de l'attrait qu'exercent ces centres urbains sur les jeunes, il ne faut pas négliger toute la population immigrante qui majoritairement s'installera à Montréal et ses banlieues. On y construit des routes, des écoles, des hôpitaux afin d'offrir des services adéquats à la population.

En dehors de ces agglomérations urbaines, la plupart des régions font face à une baisse de clientèle attribuable à cet exode de futurs travailleurs. Il s'agit possiblement d'un phénomène social auquel chaque région a l'obligation de s'attaquer. De plus, certaines régions du Québec subissent une baisse démographique considérable et cette situation ne fait qu'augmenter le défi de l'offre de service adapté dans ces régions.

3.1.2. Créneaux d'excellence

L'offre de formation desservie dans une région doit, entre autres, tenir compte de la réalité qui lui est propre. Les ordres d'enseignement ont l'obligation de participer aux échanges et aux discussions qui entourent le développement économique de leur région.

Il y a quelques années, une approche régionale du développement économique est apparue sous la forme des créneaux d'excellence. En collaboration avec le ministère des Finances et de l'Économie, les Municipalités régionales de comtés (MRC), les Centres locaux de développement (CLD) et les Centres locaux d'emploi (CLE) d'une même région, il a été établi que chaque région aurait à



développer son économie autour d'un créneau d'excellence, à partir des réalités économiques existantes.

En plus d'identifier le créneau d'excellence, l'offre de formation doit également considérer les besoins de la main-d'œuvre attribuables à la retraite et certains emplois où l'on retrouve un fort taux de roulement. C'est une analyse qui gagne à être bonifiée au profit de la diversité régionale.

Nous devons également mentionner que la formation professionnelle poursuit non seulement des objectifs économiques, mais aussi des objectifs de scolarisation.

3.1.3. Tables interordres

La Commission des États généraux sur l'éducation qui a eu lieu en 1996 mentionnait, entre autres, la nécessité d'implanter dans chaque région administrative une instance régionale interordre. À partir de ce moment, les régions s'organisaient et les premières tables interordres voyaient le jour à l'aube des années 2000. L'objectif de ces tables est de permettre aux différents ordres d'enseignement de participer à des échanges qui aboutiront à la réalisation d'un plan régional de développement d'une offre de service en complémentarité et en respect des différentes missions et encadrements légaux. En fait, leur mandat est de développer une vision commune des enjeux régionaux en la matière et d'établir des liens étroits de concertation et de collaboration. La présidence est assumée conjointement par la direction générale d'une commission scolaire et d'un cégep, avec la collaboration de la Direction régionale du MELS.

Nous sommes persuadés que ce lieu est une plateforme à privilégier dans l'élaboration de l'offre de service régionale. De plus, lorsque celle-ci s'adjoint Emploi-Québec, nous favorisons une lecture de l'adéquation formation-emploi respectant davantage le contexte régional. Les besoins de main-d'œuvre sont clairement identifiés et l'offre est développée en fonction de la réalité socioéconomique de la région. De plus, cette offre de service doit tenir compte de la réalité exponentielle des entreprises.

3.1.4. Les enjeux régionaux

La collaboration entre les différents partenaires d'une même région est essentielle à son développement. Il s'agit d'une question de survie où l'implication de tous les acteurs socioéconomiques doit aller dans le même sens. Les organisations impliquées dans cet objectif doivent s'élever au-dessus de leurs intérêts corporatifs et personnels, et ce, dans le but de réaliser ensemble le maintien d'une région dynamique. Les partenaires devront effectuer certains sacrifices temporaires dans l'intérêt d'une plus grande pérennité de la réalisation d'un projet régional concerté.



Vous comprendrez que nous ne nous attarderons pas aux défis qui animent les régions aux prises avec des préoccupations en lien avec leur expansion. Celles-ci sont déjà pourvues de ressources qui leur permettent de se développer plus facilement.

Recommandation 1

L'ACSQ est d'avis que les solutions préconisées soient élaborées en concertation et en complémentarité avec tous les acteurs régionaux. Les créneaux d'excellence et les tables interordres sont des modèles inspirants, car ils font converger les efforts d'acteurs de plusieurs horizons.

3.2. Le redéploiement de l'offre de service concerté

3.2.1. Le respect des expertises et des règles qui régissent nos réseaux respectifs

Les préoccupations des cadres scolaires se situent plutôt dans l'optique de la continuité de l'offre de service offert à la clientèle jeune et adulte que dans le recrutement d'une clientèle commune relié à la survie d'un programme ou de la viabilité d'un établissement. La façon d'attirer cette clientèle peut parfois être réalisée au détriment de l'intérêt de l'élève ainsi que des besoins de la communauté.

On se rappellera qu'il existe plus de 1 000 AEC en circulation dans les collèges du Québec. Plusieurs d'entre elles répondent à un besoin de formation continue dans une région. Malheureusement, plusieurs autres viennent dédoubler des parties de DEP. Nous constatons que certains contenus de programmes tels que des attestations d'études collégiales (AEC) peuvent correspondre à certaines compétences qui sont développées à l'intérieur même des programmes du diplôme d'études professionnelles (DEP) et nous croyons que cette façon de procéder ne doit plus continuer, puisqu'elle est onéreuse et contribue à semer la confusion chez la population ainsi que chez les employeurs. Les personnes responsables sur le terrain doivent travailler ensemble afin de développer des parcours de continuité entre le secondaire et le collégial.

Nous sommes conscients des réalités différentes de nos ordres d'enseignement. Des effets non souhaitables, lors de la mise en place de solutions en région, sont attribuables à l'autonomie des cégeps. Autonomie qui s'exprime, entre autres, par leur marge de manœuvre à développer de nouveaux programmes et par la variabilité du contenu pour un même métier d'un collège à l'autre.

Néanmoins, des efforts ont été déployés dans certaines régions afin de favoriser l'essor de passerelles DEP et DEC. Nous souhaitons que les réseaux continuent de collaborer à l'émergence de projets semblables. Nous pensons qu'il y a lieu de continuer à exploiter ce filon et d'en documenter davantage les résultats.



Nous avons observé qu'un élève qui réussit bien son secondaire, et qui vit donc un succès, a plus de chance de continuer ses études au collégial.

Pour en faire émerger tout le potentiel, le réseau collégial ne devrait-il pas envisager une démarche d'élaboration de programmes DEC ou AEC, qui permettrait à ces parcours de s'appliquer, peu importe les régions?

Par ailleurs, une question peut être soulevée : comment les collèges peuvent-ils travailler en amont avec nous, pour élever les standards de réussite de nos élèves afin qu'ils puissent être mieux préparés pour le collège? D'ailleurs, nous traiterons de la première qualification un peu plus loin dans ce chapitre.

Recommandation 2

L'ACSQ propose de développer des parcours de continuité entre le secondaire et le collégial afin de proposer des programmes adaptés aux besoins des employeurs et de la population jeune et adulte de chaque région.

3.2.2. Le développement de profil des compétences AEP, AEC, DEP et DEC

Nous nous permettons d'observer la disparité importante entre tout le processus d'implantation d'un diplôme d'études collégiales (DEC) et d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ainsi que celui d'une attestation d'études collégiales (AEC) et d'une attestation d'études professionnelles (AEP).

Tous les contenus d'un programme DEP sont identiques à travers la province. Si bien qu'un élève qui déménage d'une région à l'autre se voit reconnaître facilement les modules d'un programme d'une commission scolaire à l'autre. Par exemple, l'employeur n'aura aucune difficulté à reconnaître le DEP obtenu en Beauce ou en Outaouais.

Pour leur part, les programmes des AEP sont développés et élaborés durant près de deux ans. Une étude des besoins de la main-d'œuvre et des tâches à accomplir est obligatoirement soumise à Emploi-Québec. Après l'analyse du programme et selon l'avis d'Emploi-Québec, le MELS détermine la pertinence d'accréditer ce programme. Présentement, moins de quarante AEP sont offertes à travers le Québec. Elles ont des contenus et un nombre d'heures prescrits auxquels ce diplôme peut être reconnu facilement par l'employeur d'une région à une autre.

Pouvons-nous, dans une optique d'efficacité et d'efficience, harmoniser les AEP et les AEC? Serait-il possible que les AEC et les DEC soient développés de façon à ce qu'ils soient identiques à travers le Québec, autant au niveau de leur contenu que de leur durée de formation? Pourrions-nous également clarifier à quel objectif le développement des AEC doit répondre?

**Recommandation 3**

L'ACSQ est d'avis qu'il faut :

- harmoniser les AEP et les AEC;
- développer les AEC et les DEC de façon identique à travers le Québec;
- clarifier les objectifs de développement des AEC.

3.2.3. Les réalités des conventions de gestion, première qualification, réussite du plus grand nombre

Dès juillet 2010, les commissions scolaires ont reçu l'obligation d'élaborer une convention de gestion en lien avec la réussite de leurs élèves. Le Québec doit, dès 2020, obtenir un taux de diplomation de 80 %. Chaque commission scolaire, à partir de ses réalités, s'est fixé des objectifs de réussite à atteindre. Déjà, les premiers résultats nous permettent de croire que nous sommes sur la bonne piste. Il s'agit d'un bon début et les conventions de gestion et de partenariat ont certainement contribué à ce succès.

Les élèves en formation professionnelle ont depuis longtemps un bon taux de diplomation. Cette situation nous encourage à continuer les efforts en lien avec le développement de passerelles DEP-DEC. Nous sommes d'avis que nous devons favoriser les programmes de concomitance, cela ne peut qu'engendrer la persévérance chez nos jeunes et nos adultes. Nous sommes persuadés que cet engouement permettra à un plus grand nombre d'élèves de poursuivre leurs études au collégial.

La première qualification d'un jeune s'avère importante pour l'essor socioéconomique d'une région. Les objectifs de chaque commission scolaire diffèrent d'une région à l'autre, mais ceux-ci seront déterminants pour la continuité de la formation tant au niveau collégial qu'universitaire. Nous croyons que tous les partenaires d'une même région doivent collaborer auprès des jeunes adultes afin qu'il obtienne ce premier diplôme. Les résultats auront une répercussion positive sur l'ensemble des régions du Québec. De plus, ce premier diplôme augmente et garantit davantage le succès d'un diplôme collégial ou universitaire. Pourquoi ne pas viser plus haut?

Recommandation 4

L'ACSQ recommande de favoriser l'obtention d'un premier diplôme accessible et de continuer le développement de passerelles DEP-DEC.



3.2.4. Crédibilité auprès des entreprises

D'une façon générale, les employeurs ont un vif intérêt à s'impliquer à l'essor socioéconomique de leur région. Leur présence à différentes tables partenariales (dont les CLE, les CLD, les MRC et des établissements de formation) démontre leur intention de vouloir contribuer à leur façon. De plus, les employeurs savent reconnaître l'expertise des maisons d'enseignement. Par contre, nous les entendons souvent mentionner les difficultés à faire la distinction entre un diplôme et un autre.

Au cours des dernières années, plusieurs catégories de diplômes se sont ajoutées et parfois l'employeur éprouve réellement de la difficulté à distinguer un DEP, un DEC, une AEP, une AEC ou une ASP, ainsi que certaines autres qualifications non spécialisées au secondaire et à la formation générale des adultes. De plus, comme mentionné dans un autre chapitre, souvent une AEC se retrouve avec des parties de modules que l'on retrouve dans un DEP. Nous considérons que l'employeur a de bonnes raisons de se questionner et notre crédibilité, dans certains cas, pourrait être mise en doute. Ajoutant à cela que les AEC n'étant toujours identiques, une confusion peut être créée auprès des entreprises régionales, mais surtout celles de type national.

Souvent, dans l'esprit de l'employeur, le dédoublement d'offres de formation peut également correspondre à des dépenses supplémentaires. Encore une fois, dans le contexte actuel où les secteurs public et parapublic sont sur la sellette, ne permettons-nous pas au citoyen de critiquer négativement notre gestion de l'offre de formation. Pourquoi ne pas améliorer ce que nous faisons déjà bien?

En contrepartie, les entreprises doivent être conscientes qu'ils font également partie des solutions. Leur engagement est essentiel!

Recommandation 5

Afin d'éviter la confusion chez l'employeur, l'ACSQ est d'avis que les deux ordres d'enseignement travaillent de façon concertée pour faire en sorte que les contenus de programmes ne se chevauchent pas, tant entre la formation professionnelle et la formation technique qu'à l'intérieur même du réseau collégial.

3.2.5. Le défi à court terme de l'offre de formation au collégial

Il s'agit d'une problématique importante et nous encourageons les collèges à continuer de s'adjoindre les différents partenaires dans la recherche de solutions. D'ailleurs, nous félicitons l'initiative présente qui a pour but la recherche d'un dénouement concerté. Nous sommes d'accord et prêts à collaborer avec les collèges, afin de trouver des façons différentes d'aborder



cette problématique. Nous réitérons que les collèges ont leur raison d'être et qu'ils sont un apport important dans le développement d'une communauté.

À la lecture du document sur le chantier de l'offre de formation collégiale, nous constatons que la situation de recrutement est difficile dans certains collèges et qu'elle sera d'une durée temporaire. La pénurie de clientèle devrait se résorber d'ici les dix prochaines années. C'est dans cette situation que nous devons soutenir la clientèle. Il s'agit d'un défi pour cette période bien précise.

Peut-on imaginer, dans un contexte de rationalisation temporaire, favoriser le transfert de clientèle d'un collège à un autre? Vaut-il mieux échanger ou transférer une clientèle entre deux collèges en difficulté de recrutement, et ce, dans le but d'assurer le départ d'une nouvelle cohorte pour certains programmes? Est-il possible que deux collèges s'entendent sur l'offre de service à offrir sur un territoire donné? Il arrive parfois que la clientèle ne se déplace pas, compte tenu des frais considérables engendrés par l'hébergement et les déplacements. Dans une période de transition, est-il possible d'accorder une aide financière adaptée à ce contexte aux cégépiens? Peut-on penser à augmenter la prestation de cours en ligne? Des expériences ont démontré qu'il est possible de regrouper des élèves et l'enseignant dans des endroits différents et de permettre la diffusion de cours en ligne.

Recommandation 6

L'ACSQ propose d'explorer différentes approches novatrices. L'analyse exhaustive des coûts et des obligations contractuelles guideront le choix des solutions à prioriser.

3.3. Formation de base et francisation

Nous désirons rappeler que la formation de base relève de la compétence des commissions scolaires et de ses centres de formation générale aux adultes. D'une part, ces centres travaillent étroitement avec divers organismes communautaires, afin d'offrir des services de formation de base à la population. Étant responsable de la délivrance du diplôme de 5^e secondaire, il va de soi que les centres d'éducation des adultes sont les mieux placés pour offrir cette formation. D'autre part, la littératie et la numératie sont inscrites dans le régime pédagogique de la formation générale aux adultes.

De plus, nous voulons souligner toute l'expertise développée par les commissions scolaires dans le domaine de la francisation. La francisation étant inscrite dans le régime pédagogique de la formation générale aux adultes, chaque commission scolaire a le devoir et la responsabilité d'offrir un service aux immigrants. Elle s'acquitte bien de son mandat depuis plus de trente ans. Par contre, nous reconnaissons et respectons les ententes entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et les collèges.

**Recommandation 7**

L'ACSQ recommande de laisser aux centres de formation générale aux adultes, dont l'expérience est reconnue, le soin d'offrir exclusivement cette formation de base.

4. Conclusion

En terminant, l'Association des cadres scolaires du Québec (ACSQ) réitère sa volonté sincère de collaborer à l'élaboration de nouvelles idées et de nouvelles solutions, dans le respect des expertises, des règles et des mandats de nos ordres d'enseignement.

Nous estimons que la participation de tous les partenaires d'une même région est essentielle afin de nous conduire à notre but commun : permettre aux jeunes adultes d'obtenir un premier diplôme. Cet objectif transcende les intérêts particuliers et les divergences. Pour y arriver, il faut que chaque réseau favorise la marge de manœuvre nécessaire afin d'élaborer des solutions adaptées à la réalité socioéconomique de chacune des régions. En tenant compte de la population, les solutions seront forcément différentes d'un endroit à l'autre. Par conséquent, les parcours de formation doivent être conçus et développés de manière à respecter les besoins de main-d'œuvre d'une région et ainsi faciliter les transferts d'une région à l'autre, le cas échéant.

Notre désir de trouver, conjointement avec les partenaires socioéconomiques, des solutions à ces défis est réel. Nous souhaitons que cette collaboration s'inscrive dans la complémentarité et la continuité de l'offre de formation dans chacune des régions du Québec.

Enfin, nous voulons que le développement individuel de l'élève, jeune ou adulte, guide chacune de nos discussions. Ceci est dans notre plus grand intérêt collectif.



5. Liste des recommandations

Recommandation 1

L'ACSQ est d'avis que les solutions préconisées soient élaborées en concertation et en complémentarité avec tous les acteurs régionaux. Les créniaux d'excellence et les tables interordres sont des modèles inspirants, car ils font converger les efforts d'acteurs de plusieurs horizons.

Recommandation 2

L'ACSQ propose de développer des parcours de continuité entre le secondaire et le collégial afin de proposer des programmes adaptés aux besoins des employeurs et de la population jeune et adulte de chaque région.

Recommandation 3

L'ACSQ est d'avis qu'il faut :

- harmoniser les AEP et les AEC;
- développer les AEC et les DEC de façon identique à travers le Québec;
- clarifier les objectifs de développement des AEC.

Recommandation 4

L'ACSQ recommande de favoriser l'obtention d'un premier diplôme accessible et de continuer le développement de passerelles DEP-DEC.

Recommandation 5

Afin d'éviter la confusion chez l'employeur, l'ACSQ est d'avis que les deux ordres d'enseignement travaillent de façon concertée pour faire en sorte que les contenus de programmes ne se chevauchent pas, tant entre la formation professionnelle et la formation technique qu'à l'intérieur même du réseau collégial.

Recommandation 6

L'ACSQ propose d'explorer différentes approches novatrices. L'analyse exhaustive des coûts et des obligations contractuelles guideront le choix des solutions à prioriser.

Recommandation 7

L'ACSQ recommande de laisser aux centres de formation générale aux adultes, dont l'expérience est reconnue, le soin d'offrir exclusivement cette formation de base.