

Politique gouvernementale
d'éducation des adultes
et de formation continue

apprendre
tout au long de la vie



Apprendre
apprendre

apprendre

Apprendre
apprendre

Apprendre

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2002 — 01-01496
ISBN 2-550-39082-2
Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2002

MOT DES MINISTRES

V

1 RAISON D'ÊTRE ET FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

Un enjeu crucial pour le Québec	1
Des définitions et des principes constituant des balises pour guider les actions	2
Une approche centrée sur la personne dans toutes ses dimensions, avec des préoccupations pour certains groupes de la population	3
Une visée générale : susciter l'expression de la demande de formation	5
Une approche partenariale	6
Quatre orientations structurantes et mobilisatrices	6
Une politique et un plan d'action	6

2 ASSURER UNE FORMATION DE BASE AUX ADULTES DU QUÉBEC

Faire de la formation de base un défi majeur et urgent	7
Les composantes de la formation dite « de base »	9
Les éléments constitutifs de la formation générale de base en éducation des adultes	10
Agir en partenariat	11
Renforcer la prévention	12

3 MAINTENIR ET REHAUSSER SANS CESSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ADULTES : LE DÉFI D'ANCRER UNE CULTURE DE LA FORMATION CONTINUE

Miser sur les activités de formation continue parrainées par les employeurs	14
Répondre avec cohérence aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises	15
Soutenir davantage la petite entreprise, le travail autonome et l'emploi atypique	16
Veiller à une formation de qualité, qualifiante et transférable	18
Actualiser les systèmes de qualification et d'apprentissage	19
Assurer l'adéquation entre la formation et l'emploi	19

4 VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES DES ADULTES PAR UNE RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Accroître l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences	24
Accroître l'accès à la formation manquante	25
Diversifier les approches de reconnaissance des acquis et des compétences	26
Veiller à l'harmonisation et à la réciprocité des systèmes de reconnaissance	26

5 LEVER DES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE

La préparation des formatrices et formateurs et des enseignantes et enseignants	29
Les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement	29
La formation à distance et en ligne	30
La reconnaissance des organismes d'action communautaire autonome	31
Le financement et l'accessibilité	31
Les bases de données et la recherche	33
La coordination, la concertation et le partenariat	33
La responsabilité fondamentale dévolue à l'État	34

CONCLUSION

Le temps est venu de passer à l'action	37
--	----

ANNEXE

Les principaux partenaires de l'éducation des adultes et de la formation continue au Québec	39
---	----

En matière d'éducation des adultes et de formation continue, deux idées-forces font consensus, soit le besoin de clarifier les orientations de la société québécoise sur cette importante question et la nécessité d'en arriver à ancrer une culture de la formation continue au Québec. Ces deux constats ont conduit à l'élaboration de la présente politique. Cette dernière se veut rassembleuse, mobilisatrice et structurante; elle propose une évolution au rythme de la société québécoise, de ses besoins et de ses aspirations. Elle s'appuie sur de nombreuses consultations où se sont dégagés de solides consensus.

L'un de ceux-ci est un constat : la société québécoise n'accorde pas assez d'importance à l'apprentissage tout au long de la vie; les individus et les entreprises devront s'impliquer davantage pour s'adapter au rythme accéléré de changements qui caractérisent notre époque définie en tant que société du savoir. Qui plus est, un certain bagage de savoirs de base est désormais indispensable à la participation active des citoyennes et des citoyens à la vie sociale, économique et culturelle du Québec. C'est pourquoi il faut en arriver à éradiquer l'analphabétisme et l'insuffisance de formation de base et, ce faisant, lutter contre la pauvreté et l'exclusion. C'est pourquoi aussi, dans le même mouvement, il faut aider les adultes qui en ont besoin à se doter des outils essentiels qui donnent accès aux trésors de la culture québécoise dont la vitalité constitue le ciment de notre identité.

De surcroît, le vieillissement de la population active du Québec jumelé à la baisse du taux de natalité rend plus difficile le renouvellement de la main-d'œuvre; la croissance économique du Québec repose alors pour une part importante sur le maintien et sur le rehaussement des compétences de sa population active.

Dans ce contexte, l'éducation des adultes et la formation continue liée à l'emploi sont des responsabilités partagées entre plusieurs acteurs, les milieux communautaires, économiques, culturels et scientifiques, s'ajoutant, parmi d'autres, à celui de l'éducation. À cette diversité des lieux correspond forcément une diversité des modes et des formes d'apprentissage. Voilà pourquoi il s'agit d'une politique gouvernementale et partenariale définissant un projet collectif rassembleur, qui est construit sur la base du renouvellement et du renforcement des liens synergiques entre tous les acteurs concernés par l'apprentissage tout au long de la vie. À cet égard, nous remercions tous ceux et celles qui ont contribué à la présente politique, en particulier nos collègues : monsieur François Legault et monsieur Jean Rochon alors qu'ils étaient respectivement ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi et ministre d'État au Travail et à la Solidarité sociale. Si un tel partenariat s'impose, c'est que les défis qu'entraîne l'enracinement d'une véritable culture de formation continue au Québec sont de taille et qu'ils exigent l'engagement déterminé et soutenu de toutes et de tous.



La présente politique gouvernementale et le plan d'action qui l'accompagne constituent des pas importants dans le développement d'une culture de la formation continue au Québec. Par là se trouve marquée notre volonté et celle du gouvernement de faire en sorte que les Québécoises et les Québécois continuent d'*apprendre tout au long de leur vie*.

Le ministre d'État à l'Éducation
et à l'Emploi,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Simard', written over a faint circular stamp.

Sylvain Simard

La ministre déléguée à l'Emploi,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Maltais', written over a faint circular stamp.

Agnès Maltais

Un enjeu crucial pour le Québec

La capacité des individus d'accéder au savoir et d'apprendre tout au long de leur vie est une des conditions du développement culturel, social et économique. Les différentes actions entreprises par le gouvernement pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ne pourront avoir d'effets durables que si les personnes rehaussent et mettent à jour leurs compétences, en particulier lorsque leur formation de base est insuffisante au point de départ.

Dans cette perspective, l'adoption d'une politique gouvernementale visant l'apprentissage tout au long de la vie revêt un caractère stratégique pour le Québec. Les nouveaux enjeux individuels et collectifs posés aux adultes par la société du savoir et les changements actuels appellent une intervention énergique et immédiate. La mondialisation des marchés, la rapidité et la fluidité des communications, le renouvellement rapide des connaissances et des technologies, les changements sociaux accélérés, le maintien ou la réinsertion dans le marché du travail, la complexification de la vie sociale sont autant de facteurs qui exigent de la part de tous les adultes une formation de base suffisante et la mise à jour de leurs compétences pour s'adapter à ces réalités.

Alors que cela était peu commun dans les systèmes d'éducation de par le monde, le Québec a instauré divers services d'éducation des adultes au sein même du dispositif scolaire. La diversification des modes et des lieux de formation a permis l'émergence de modèles d'apprentissage formels et non formels, autonomes et indépendants des établissements de formation reconnus. On a vu se développer, outre les services publics d'éducation des adultes, la formation à distance, les services aux entreprises, la formation sur les lieux de travail et l'éducation populaire. Si l'on peut se réjouir de la présence de toutes ces possibilités permettant à l'adulte de terminer ou de poursuivre sa formation, certains éléments de ces dispositifs doivent être améliorés, notamment sur le chapitre de l'expression des besoins de formation et de l'adaptation de l'offre à ceux-ci.

D'autres ministères ou organismes gouvernementaux de même que le milieu communautaire et le secteur privé sont bien présents dans l'offre de service à l'éducation des adultes. Cette collaboration nécessite cependant une cohérence accrue dans les actions à accomplir. Beaucoup d'acteurs se partagent aujourd'hui ce champ d'action de la mission éducative et ont contribué à le configurer. Au premier chef se trouvent les interventions en matière de développement de la main-d'œuvre, lesquelles ont profondément transformé le paysage de la formation des adultes. Mentionnons également la mise en œuvre de politiques culturelles, sans oublier les interventions sectorielles en santé, en agriculture et dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de la sécurité publique et autres. Soulignons également l'apport remarquable des mouvements coopératifs, syndicaux, bénévoles et autres acteurs de la société civile qui s'intéressent de près à l'éducation des adultes et à la formation continue. Bref, la présente politique réunit un ensemble de partenaires du milieu de l'éducation des adultes et de la formation continue.



Des définitions et des principes constituant des balises pour guider les actions

Dans la présente politique, le gouvernement prend appui sur les définitions et les principes directeurs qui donnent leur sens aux orientations dégagées et qui inspirent les actions qui en découleront. Ces fondements, qui s'inscrivent dans la lignée de la Déclaration de la 5^e Conférence internationale sur l'éducation des adultes de l'UNESCO à laquelle le Québec a adhéré, sont l'objet d'un solide consensus dans la société québécoise.

L'apprentissage tout au long de la vie

La formation considérée comme un processus qui dure toute la vie a pour objectifs de développer l'autonomie et le sens des responsabilités des individus et des communautés, de les habiliter à faire face aux transformations qui affectent l'économie, la culture et la société dans son ensemble, et de promouvoir la coexistence, la tolérance ainsi qu'une participation éclairée et créative des citoyennes et des citoyens à la vie de la collectivité, bref, de permettre aux individus et aux communautés de prendre leur sort et celui de la société en main pour pouvoir relever les défis de l'avenir.

Il est indispensable que les démarches adoptées en matière d'éducation et de formation continue des adultes soient fondées sur l'héritage, la culture, les valeurs et l'expérience personnelle des intéressés et qu'elles soient conduites de manière à faciliter et à stimuler la participation active et l'expression des citoyennes et des citoyens.

L'éducation et la formation continue des adultes

Ces deux termes apparentés renvoient à l'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles, ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société.

Les concepts d'éducation et de formation renvoient pour le premier à la dimension plus scolaire alors que le second a une connotation davantage socioéconomique qui recouvre plus précisément le concept de « formation continue liée à l'emploi » tel qu'appliqué au Québec dans le cadre du développement de la main-d'œuvre. Dans la présente politique, la mise en relation constante de ces termes vise à recouvrir l'ensemble d'une même réalité dont la jonction est assurée par les dénominateurs communs que sont, d'une part, les adultes et, d'autre part, l'idée-force de l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans tous les cas, qu'il soit question de formation continue ou d'éducation ou de formation des adultes, il faut considérer l'ensemble des besoins des adultes, qu'ils soient d'ordre professionnel ou culturel, ou bien qu'ils renvoient à d'autres dimensions de la personne.

À ces définitions fournissant déjà des balises pour la présente politique, s'ajoutent des **principes** faisant consensus parmi les divers acteurs de l'éducation des adultes et de la formation continue liée à l'emploi et qui constituent les assises de cette politique visant l'apprentissage tout au long de la vie.

- **L'accès au savoir pour toutes et tous et le partage des savoirs sont des facteurs d'épanouissement des personnes, de développement économique et de cohésion sociale;**
- **La formation initiale et la formation continue sont les deux jalons d'un même processus d'apprentissage qui s'échelonne tout au long de la vie des individus;**
- **L'affirmation du droit à l'éducation doit se traduire par des actions favorisant la demande de formation permettant l'apprentissage tout au long de la vie et la réussite des projets de formation;**
- **L'État doit assumer une responsabilité centrale dans l'éducation des adultes et la formation continue; cette responsabilité s'exerce dans la concertation et le partenariat;**
- **L'État, les organismes et les réseaux ne sont pas les seuls responsables de la mise en œuvre de l'éducation des adultes et de la formation continue. Les personnes qui en bénéficient, leurs formatrices et formateurs, les associations professionnelles, les associations syndicales et socioéconomiques, les employeurs et plus généralement l'ensemble des citoyennes et des citoyens le sont aussi.**

Une approche centrée sur la personne dans toutes ses dimensions, avec des préoccupations pour certains groupes de la population

La nécessité de poursuivre sa formation tout au long de la vie s'applique à l'ensemble des citoyennes et des citoyens sans distinction. Cette nécessité interpelle les pouvoirs publics, comme elle se pose pour le secteur privé et pour l'adulte, premier responsable et agent principal de sa formation.

L'organisation des services devrait pouvoir répondre, autant que faire se peut, aux besoins exprimés par les individus qui, par goût, par intérêt ou par exigence personnelle, voudraient acquérir et développer des connaissances ou des compétences dans les domaines de leur choix. **Dire cela est rappeler le caractère *pluridimensionnel* d'une éducation des adultes et d'une formation continue qui englobent la personne dans toutes ses dimensions.** À ce caractère pluridimensionnel du contenu de la formation vient s'ajouter la diversité des voies de formation.

Si tous sont concernés par la formation continue, et cela dès la formation initiale qui se doit de la préparer, certains groupes de la population éprouvent des difficultés particulières nécessitant un soutien et des réponses mieux adaptés à leurs besoins. Dans son plan d'action de la présente politique, le gouvernement consacrera une attention particulière à ces groupes.

Les moins de 30 ans sans qualification

Plus de sept prestataires de la sécurité du revenu sur dix âgés de moins de 30 ans ne possèdent pas de diplôme. Faute de qualification, ils se retrouvent tôt dans leur vie adulte à la sécurité du revenu avec, comme horizon, un faible espoir de sortir de cette dépendance économique. Souvent, ces personnes ont connu des problèmes ou des échecs scolaires répétés, elles sont en rupture avec leur milieu familial immédiat et plusieurs doivent assumer précocement des responsabilités parentales. Sans qualification, nombre d'adultes dans cette situation risquent de compromettre leur avenir sur le marché du travail, cela d'autant plus que la transition entre les études et le marché du travail est devenue très difficile sans une formation initiale achevée.

Les personnes handicapées

Les personnes handicapées sont, par rapport au reste de la population, deux fois plus nombreuses à n'avoir pas achevé leur formation de base, deux fois moins présentes sur le marché du travail, deux fois plus nombreuses à avoir un faible revenu. La majorité est mal préparée à la vie active. Cette situation doit changer et évoluer de façon à ce que ces personnes puissent faire bénéficier la société québécoise de leur potentiel et s'y réaliser pleinement. Pour cela, il y a lieu d'appliquer le principe d'*accommodement raisonnable* à leur égard, particulièrement en matière d'accès réel à la formation tenant compte de leur problématique.

Les personnes immigrantes

Sur les plans démographique et socioéconomique, les personnes immigrantes sont un apport important pour la société québécoise. Ce sont très souvent des personnes hautement scolarisées qui possèdent un profil de mobilité professionnelle intéressant ou qui ont une qualification professionnelle ou technique pouvant permettre de combler les besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs. Pour beaucoup de personnes immigrantes, l'intégration à la collectivité québécoise, l'acquisition de nouvelles connaissances et l'accès au marché du travail nécessitent tout d'abord la maîtrise de la langue française. De plus, un grand nombre ont besoin d'une formation complémentaire pour s'intégrer au marché du travail : connaissance des lois et règlements, apprentissage des nouvelles technologies, familiarisation avec le contexte de la profession ou du métier et autres domaines de compétence.

Les nations autochtones

Dispersées géographiquement sur l'ensemble du territoire et souvent loin des centres urbains, les premières nations ont des besoins de formation particuliers, notamment sur le chapitre de la formation de base. La majorité des autochtones abandonnent leurs études avant l'obtention du diplôme d'études secondaires et nombre d'adultes sont faiblement alphabétisés. Or, dans le contexte où ces communautés sont appelées à prendre en charge leur propre développement, l'éducation et la formation continue deviennent des moteurs importants d'épanouissement individuel et collectif.

Les personnes de 45 ans ou plus sur le marché du travail

Une attention particulière doit être accordée aux travailleuses et aux travailleurs âgés de 45 ans ou plus. En effet, au Québec, en 1998, plus du quart des travailleurs âgés de 45 à 64 ans n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Chez ceux de 55 à 64 ans, c'était le cas de 40 p. 100 d'entre eux. Le niveau d'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs âgés est également singulièrement faible. Ils participeraient peu aux activités de formation lorsqu'ils ont un emploi et aux mesures actives lorsqu'ils sont sans emploi. Dans le contexte du vieillissement de la population, il y a lieu de soutenir les activités permettant d'assurer la formation continue de la main-d'œuvre vieillissante puisque celle-ci sera de plus en plus appelée à prolonger sa vie active.

La répartition des travailleuses et des travailleurs dans des emplois différents, le fait que les femmes sont nombreuses à opter pour le travail autonome, un emploi atypique ou encore un emploi dans les entreprises de petite taille et la rémunération inégale selon les sexes indiquent, par ailleurs, que l'offre et les services de formation doivent adopter une approche différenciée selon le sexe.

Une visée générale : susciter l'expression de la demande de formation

L'expression des besoins de formation constitue une ligne de fond de la présente politique. Bien gérer la demande de formation comporte deux dimensions : créer les conditions pour que les besoins de formation s'expriment dans toute leur diversité et, d'autre part, veiller à ce que l'offre de formation traduise les aspirations individuelles et collectives.

Dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie, il ne suffit plus de simplement répondre à la demande explicite. Il faut aller au-delà et chercher par des mécanismes pertinents à éveiller cette demande.

Encourager l'expression de la demande et y répondre sont des actions garantes d'une plus grande sensibilisation à l'importance d'une formation de base et d'une formation qui se poursuit tout au long de la vie. Conséquemment, les services devront nécessairement être adaptés aux besoins et aux situations particulières des adultes et des collectivités.

Accentuer l'expression des besoins imposera une plus grande flexibilité de l'offre et une prise en compte de la diversité des lieux et des modes de formation, lesquels élargissent le champ d'action en matière d'éducation et permettent d'entrer en contact avec la population dans son milieu immédiat de vie et de travail. Ainsi, l'exploration et l'exploitation des activités de formation en ligne et différentes formes de collaboration avec les entreprises ou de partenariat avec la communauté devront être maintenues et augmentées.

Une approche partenariale

Le gouvernement du Québec a fait le choix de se donner une politique en matière d'éducation des adultes et de formation continue portée par tous les partenaires agissant dans ce domaine, tant les acteurs gouvernementaux que socioéconomiques.

Tout n'est pas à refaire, loin de là. Il s'agit plutôt de construire à partir de ce qui est déjà en place, de consolider certains dispositifs ou, encore, d'en réorienter d'autres, de leur donner un nouveau souffle ou d'innover. Il s'agit moins d'ajouter aux services actuels que de pratiquer une approche cohérente et adaptée aux besoins diversifiés des adultes et de différents groupes de la population.

Ce n'est qu'en agissant ensemble que nous pourrons ancrer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie au Québec, en commençant par la nécessité d'adapter l'offre de services de formation ou de soutien à la formation aux contextes diversifiés dans lesquels évoluent les adultes.

Quatre orientations structurantes et mobilisatrices

Sur la base des enjeux en cours, des définitions et principes retenus et des préoccupations qu'elle fait siennes, la présente politique s'articule autour de quatre grandes orientations reliées étroitement entre elles et définissant des priorités d'action :

- **ASSURER UNE FORMATION DE BASE AUX ADULTES;**
- **MAINTENIR ET REHAUSSER SANS CESSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ADULTES;**
- **VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES PAR UNE RECONNAISSANCE OFFICIELLE;**
- **LEVER DES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE.**

Une politique et un plan d'action

La présente politique fait état des orientations gouvernementales en matière d'éducation des adultes et de formation continue. Cette vision gouvernementale s'explique dans le plan d'action qui accompagne la politique. La politique cerne les enjeux et établit des orientations se voulant mobilisatrices pour l'ensemble des partenaires concernés. Ces orientations fournissent les assises du plan d'action qui, de son côté, indique les mesures structurantes et prioritaires qui ont été retenues pour ancrer une culture de la formation continue au Québec.

Faire de la formation de base un défi majeur et urgent

Les données de Statistique Canada de 1996 font état d'un bassin de population, au Québec, de près de 1,5 million de personnes âgées de 15 à 64 ans ne détenant pas de diplôme et ayant fréquenté l'école pendant moins de 13 années. Qui plus est, 41 p. 100 de celles-ci ont fréquenté l'école pendant moins de 9 années (611 000 personnes). Cela s'explique en partie du fait que, avant la grande réforme de l'éducation du début des années 60, l'accès à l'éducation était limité, surtout après le primaire.

Considérant que l'effectif «adulte» en formation générale et en formation professionnelle dans les commissions scolaires en 2000-2001 se situait autour de 80 000 personnes chez les 20 à 30 ans (et à quelque 230 000 personnes chez les plus de 16 ans), force est de constater que, parmi le nombre important de personnes qui n'ont pas une formation de base suffisante, trop peu d'entre elles poursuivent des activités de formation visant à remédier à cette situation.

Facteur aggravant, malgré les efforts consacrés par les commissions scolaires et les organismes d'action communautaire autonome, on ne réussit à atteindre qu'un faible pourcentage de la population ayant des besoins en matière d'alphabétisation. On ne relève qu'un peu plus de 18 000 inscriptions en alphabétisation en 2000-2001, soit environ 12 000 dans les commissions scolaires et les autres dans les groupes d'alphabétisation populaire autonome.

Il s'agit là d'une situation inquiétante sachant qu'une formation insuffisante n'est pas sans avoir de conséquences, tant pour les personnes que pour la collectivité, et tant à court qu'à long terme. Ainsi, ce sont plus de sept adultes sur dix prestataires de la sécurité du revenu ayant moins de 30 ans qui n'ont pas obtenu un diplôme d'études et terminé leur formation de base, cette proportion étant encore plus élevée au début de la vingtaine.

Dans une société et dans une économie fortement caractérisées par l'utilisation de l'information, le déficit concernant la formation de base est source d'exclusion sociale et économique; en outre, le manque de formation de base limite la participation active des citoyennes et des citoyens à la vie en société et réduit leur rapport à la culture.

De plus, les personnes au travail ayant des difficultés de lecture ou d'écriture mettent en péril leur emploi tandis que d'autres sont exclues du marché du travail en raison des exigences actuelles de scolarité des employeurs, exigences qui sont rarement en deçà du diplôme d'études secondaires qui est désormais une condition d'accès à presque tout emploi. Pour les entreprises, par ailleurs, la formation des employés constitue un facteur clé de performance.

On a aussi constaté que nombre de mères chefs de famille monoparentale n'ont pas une formation suffisante pour contribuer autant qu'elles le souhaiteraient à la réussite scolaire de leurs enfants et développer leur propre potentiel. De même, à l'intérieur de la problématique générale



concernant les personnes immigrantes, nombre de femmes nouvellement arrivées ont des difficultés d'intégration découlant d'un manque de scolarisation. Les femmes autochtones vivent également une problématique particulière à cet égard.

Les personnes handicapées sont souvent dans cette situation de déficit en formation de base, ce qui rend encore plus difficile leur intégration sociale et professionnelle.

Devant cette situation préoccupante dans le contexte actuel de la société du savoir, il devient nécessaire et urgent de relever ce défi majeur de l'éducation des adultes et de la formation continue qui est d'assurer au plus grand nombre possible de citoyennes et de citoyens les connaissances et les compétences essentielles à l'intégration sociale et économique, et fournissant la base pour continuer d'apprendre tout au long de la vie.

Relever ce défi commande des actions diversifiées en relation avec les différentes difficultés que rencontrent les personnes peu scolarisées. En priorité, des actions très vigoureuses devront être menées en alphabétisation. L'ampleur du retard à rattraper et les conséquences importantes de cette problématique sur le développement du Québec justifient un engagement clair de l'État à élaborer et à mettre en place des stratégies et des moyens adaptés à la réalité des personnes concernées et à la nature de leurs besoins.

Mais il faut faire plus encore et viser, pour le plus grand nombre, une formation de base riche et diversifiée, couronnée par un diplôme facilitant l'intégration sociale et l'insertion dans le marché du travail.

C'est là une première orientation forte de la présente politique: **toute citoyenne et tout citoyen du Québec qui en a la capacité devrait avoir une formation de base satisfaisant aux normes sociales.**

Amener les adultes peu scolarisés à achever leur formation de base est un défi considérable pour le Québec; non seulement faut-il maintenir le nombre de personnes qui s'engagent dans un tel projet de formation mais, en outre, il faut convaincre plus d'adultes de parfaire leur formation de base, compte tenu de l'importance quantitative des besoins et du rattrapage qui reste à faire dans ce domaine. L'objectif de susciter la demande de formation prend ici un sens particulier; il faudra y mettre le temps et l'énergie et renouveler nos façons de faire pour convaincre davantage d'adultes de parfaire leur formation de base.

À terme, les actions visant, d'une part, la formation de base des adultes et, d'autre part, celle des jeunes permettront au Québec d'être l'un des mieux positionnés sur l'échiquier mondial de la société et de l'économie du savoir.

C'est pourquoi **tous les acteurs socioéconomiques doivent unir leurs efforts** pour joindre les personnes qui ne bénéficient pas d'une formation de base suffisante pour qu'elles soient encouragées à s'engager dans une démarche en vue d'augmenter leurs savoirs et pour qu'elles soient

soutenues concrètement dans leurs efforts jusqu'à l'obtention de ce passeport pour l'intégration économique et sociale que représente une solide formation de base. De plus, il faut reconnaître formellement aux adultes peu scolarisés les divers savoirs et compétences qu'ils ont acquis depuis leur sortie du système scolaire tout en leur donnant accès à la formation qui viendrait les compléter, selon des modalités prenant en compte leurs besoins et leur situation particulière.

Les composantes de la formation dite « de base »

Au Québec, les apprentissages sanctionnés d'une part par le diplôme d'études secondaires et d'autre part par le diplôme d'études professionnelles constituent la norme sociale de référence pour définir la formation de base à acquérir par toutes les citoyennes et tous les citoyens ayant la capacité de le faire.

Cette formation de base comprend d'abord un premier ensemble de compétences générales et communes nécessitant généralement neuf années d'études et se situant, tout en la dépassant toutefois, dans la ligne dite de « l'alphabétisation ». S'ajoute ensuite une formation générale et diversifiée équivalant à deux années d'études additionnelles. La formation de base comprend par ailleurs une première qualification professionnelle permettant de s'insérer dans le marché du travail, cette qualification pouvant s'obtenir soit en continuité avec le diplôme d'études secondaires, soit plus tôt, soit en alternance avec un emploi, soit en milieu de travail.

Désormais dans nos sociétés, ces différents éléments définissant la composition de la formation de base apparaissent indispensables pour participer pleinement à la vie en société, pour occuper une place satisfaisante sur le marché du travail et pour faciliter les apprentissages ultérieurs. En ce sens, la formation de base constitue un socle pour l'apprentissage tout au long de la vie et pour l'exercice d'une citoyenneté active.

Le concept de formation de base comprend en effet une dimension citoyenne, laquelle, dans un esprit d'égalité des chances, favorise l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et la participation à la vie démocratique dans une société de droit comme celle du Québec. Ce type de formation de base contribue à ce que les personnes et les groupes se prennent en main et apportent leur contribution au développement de la société. Le concept de formation de base comprend également la dimension culturelle de la vie sociale et personnelle, tant pour accéder aux divers produits culturels que pour les apprécier et contribuer à la vitalité de la culture québécoise concourant puissamment à notre identité collective.

Pour certaines personnes, malgré tous les efforts de soutien déployés, acquérir l'ensemble de ces éléments souhaitables de la formation de base représente un défi qui peut s'avérer insurmontable. Pour ce groupe de la population, qui plus que tout autre en a besoin, il faut adapter l'offre et le contenu de la formation, s'appuyer sur l'expérience d'adulte de ces personnes et reconnaître ce qu'elles ont appris, qu'importe la façon. Dans ce cas comme pour les autres adultes tout autant

que pour les jeunes, une combinaison judicieuse de compétences générales et professionnelles de base favorisant l'insertion socioprofessionnelle demeure l'option la plus opportune.

Les éléments constitutifs de la formation générale de base en éducation des adultes

L'éducation des adultes se doit de tenir compte des caractéristiques et des besoins liés à la situation de ce groupe particulier de personnes. Il est clair que la manière d'apprendre d'un adulte n'est pas similaire à celle d'un enfant, ni non plus son rapport au savoir, au travail et à la vie, ne serait-ce que parce que les rôles et responsabilités d'une personne adulte ne sont pas assimilables à ceux des jeunes. L'adulte en formation dispose d'un bagage d'expériences qui sont autant d'occasions d'apprentissages plus ou moins formels. Pour les adultes, l'école n'est pas un lieu de vie comme c'est le cas pour les plus jeunes; bien au contraire, pour nombre d'adultes peu scolarisés, l'école est perçue comme un milieu déconnecté de la « vraie vie », sans se cacher que cette institution éveille chez certaines et certains des souvenirs douloureux. Bref, **il faut non seulement enseigner aux adultes en s'adressant à eux en tant qu'adultes, mais il faut aussi que le contenu même des apprentissages soit adapté à la réalité des adultes d'aujourd'hui.**

En ce sens, et dans un premier temps, il apparaît nécessaire de redéfinir le concept d'*alphabétisme* qui, jusqu'à récemment, se limitait au savoir lire, écrire et compter. Il faut désormais tenir compte du contexte actuel de la société du savoir, de la mondialisation, de l'évolution des technologies et des situations sociales et professionnelles maintenant plus complexes. À cet égard, la formation de base devrait rendre une personne apte :

- à comprendre et à utiliser l'information écrite dans ses activités quotidiennes à la maison, au travail et dans la collectivité afin de parvenir à ses objectifs et d'étendre ses connaissances et ses capacités;
- à communiquer efficacement avec ses pairs et la collectivité;
- à utiliser les technologies de l'information et de la communication tant en formation que dans ses loisirs et ses démarches de différents ordres;
- à participer de façon active au développement de la société par l'exercice de tous ses rôles de citoyenne et de citoyen.

Le nouveau curriculum de la formation générale de base devra également fournir des compétences permettant à l'adulte de s'adapter aux changements dans son environnement immédiat, d'actualiser son potentiel tout au long de sa vie et d'exercer ses rôles sociaux.

Cette formation de base devra aussi mettre l'accent sur l'acquisition de compétences axées sur le développement cognitif, affectif et psychomoteur de l'adulte, sur l'utilisation des outils de communication et la résolution de problèmes associés aux situations de la vie courante de l'adulte. Elle devra également initier les personnes à l'univers des sciences humaines, de la technologie et des

sciences comme à celui de la culture et de la vie citoyenne. Finalement, le curriculum de formation de base des adultes devra se distinguer de celui des jeunes bien qu'il poursuive essentiellement les mêmes compétences, en tenant compte des rôles à assumer par une personne adulte dans notre société.

Agir en partenariat

Des travaux importants sont faits par les commissions scolaires et les organismes d'action communautaire autonome en matière de recherche et développement, « d'instrumentation » pédagogique et d'adaptation aux besoins des adultes. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ses services publics d'emploi et le ministère de la Santé et des Services sociaux agissent eux aussi dans le champ de l'alphabétisation et de la formation de base, car le manque de compétences de base a une incidence directe sur l'insertion socioprofessionnelle, l'emploi, l'économie et la santé de la population. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et le ministère de la Famille et de l'Enfance sont également des partenaires clés dans ce domaine vital. **L'objectif d'assurer à tous les adultes une formation de base exige une plus grande cohérence et la complémentarité des actions des milieux gouvernementaux et socioéconomiques.**

La coordination et l'évaluation des actions à réaliser en formation de base et en alphabétisation seront sous la responsabilité du ministère de l'Éducation en collaboration étroite avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et en association avec d'autres ministères dont ceux de la Santé et des Services sociaux, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, de la Science et de la Technologie ainsi que de la Sécurité publique, outre la collaboration privilégiée avec les commissions scolaires et les groupes d'éducation populaire (organismes d'action communautaire autonome).

Le ministère de la Culture et des Communications joue un rôle important en formation de base, en ce qu'il rend disponibles les biens culturels fondamentaux, en particulier les livres, et qu'il facilite la production de produits culturels diversifiés et les rend accessibles, entre autres par son soutien aux bibliothèques, aux médias communautaires, aux institutions muséales et aux loisirs scientifiques pour ne nommer que ces volets de la culture. À cet effet, il établit et met en œuvre des politiques culturelles dont l'objet est de faciliter une plus grande démocratisation de l'accès à la culture, les outils pour y accéder étant d'abord la lecture et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ce ministère peut compter sur plusieurs partenaires dans la poursuite de ces objectifs, principalement les municipalités qui, elles-mêmes, figurent parmi les intervenants importants dans l'univers de la culture et du loisir.

L'Office des personnes handicapées a également un rôle essentiel à jouer pour promouvoir la formation de base auprès de ce groupe de personnes et contribuer à l'adaptation de l'offre selon le principe de l'accommodement raisonnable.

Bref, toutes les forces vives du Québec, dans tous les domaines incluant le secteur économique, sont conviées à relever le défi de la formation de base.

Renforcer la prévention

En matière d'alphabétisation comme à d'autres égards, il importe d'intervenir en amont, c'est-à-dire dès la petite enfance, à l'école même et dans l'entourage de l'enfant en vue de diminuer les risques d'analphabétisme et d'éviter la reproduction de situations semblables. À cet égard, le nouveau Programme de formation de l'école québécoise comprend des compétences et des domaines de vie favorisant une culture de la formation continue, en particulier sur le chapitre des méthodes de travail, du traitement de l'information, de la pensée critique et créatrice, et du travail en équipe; il comprend également l'éducation à la citoyenneté. De plus, la prévention du décrochage scolaire a été l'objet de plusieurs initiatives intéressantes. Si le ministère de l'Éducation a ici une responsabilité claire, la mobilisation, la concertation et la collaboration des partenaires des milieux éducatif, socioculturel, socioéconomique et communautaire sont essentielles à la prévention du décrochage, sans oublier le rôle fondamental des parents et de l'entourage pour soutenir les jeunes dans la poursuite de leurs apprentissages et l'acquisition de leur formation de base.

La formation de base constitue donc l'une des pierres d'assise et le premier défi à relever en matière d'éducation des adultes et de formation continue.

AGIR

RELEVER LE DÉFI DE LA FORMATION DE BASE, C'EST AGIR :

- POUR LUTTER CONTRE L'ANALPHABÉTISME ET AUGMENTER LE NIVEAU DE FORMATION DE BASE DE LA POPULATION QUÉBÉCOISE;
- POUR ENRICHIR LE CONTENU DU CURRICULUM DE FORMATION DE BASE ET LES PROGRAMMES D'ALPHABÉTISATION;
- POUR SUSCITER LA DEMANDE DE FORMATION;
- POUR ADAPTER L'OFFRE ET LA PRESTATION DES SERVICES EN FONCTION DES BESOINS ET DES SITUATIONS DES ADULTES, DES COLLECTIVITÉS ET DES GROUPES DE LA POPULATION ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES;
- POUR CONSOLIDER ET ÉLARGIR LE PARTENARIAT, ET TRAVAILLER EN SYNERGIE ET EN COMPLÉMENTARITÉ;
- POUR SOUTENIR LES ADULTES DANS LEURS PARCOURS DE FORMATION;
- POUR PROMOUVOIR ET VALORISER LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS CULTURELLES, NOTAMMENT PAR LA FRÉQUENTATION DES BIBLIOTHÈQUES;
- POUR RENFORCER LA PRÉVENTION ET LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE.

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.

Apprendre peut se faire dans divers lieux et de différentes façons, tout spécialement pour les adultes. Cette diversité de lieux, de modes et de cheminements d'apprentissage autorise davantage de souplesse et de dynamisme, permettant des réponses rapides et adaptées aux besoins de formation des adultes et des employeurs. **Ces différentes façons d'apprendre posent en contrepartie avec acuité la question de la reconnaissance officielle des acquis et des compétences.**

Qui plus est, au fur et à mesure que les sociétés prennent le virage de l'économie du savoir, les exigences du marché du travail en matière de qualification de la main-d'œuvre s'accroissent, exerçant un rôle moteur et parfois même une pression sur la formation continue des adultes. Un tel contexte rend la reconnaissance officielle des acquis et des compétences encore plus importante pour les adultes, afin que ceux-ci puissent les faire valoir en toute légitimité et que les employeurs tout autant que le système éducatif les prennent en compte. De surcroît, cette reconnaissance officielle permet de démontrer plus clairement le niveau de compétence et de complexité atteint par la main-d'œuvre québécoise.

En valorisant les savoirs maîtrisés, la reconnaissance des acquis et des compétences joue un rôle structurant sur le rehaussement des compétences des adultes. Elle permet de mieux assurer la continuité du processus éducatif, elle favorise les allers et retours en formation, elle facilite le décloisonnement des démarches d'apprentissage, elle fournit aux individus des indications précises sur leur niveau de compétence et met en lumière les objectifs d'apprentissage à poursuivre, elle permet aux adultes de se projeter dans l'avenir et elle rend transférables les apprentissages issus d'expériences diverses. Évidemment, elle permet surtout d'éviter aux personnes de suivre inutilement des formations conduisant à des compétences ou concernant des savoirs qu'elles possèdent déjà en tout ou en partie, que ce soit en référence à la formation générale ou à caractère professionnel. En toile de fond, la reconnaissance des acquis et des compétences comporte des enjeux d'équité sociale et de développement économique.

Pour toutes ces raisons, **la reconnaissance des acquis et des compétences apparaît comme un levier majeur pour la dynamique de la formation continue.** C'est pourquoi le gouvernement fait de celle-ci l'une des pierres angulaires de sa politique visant l'apprentissage tout au long de la vie. Une action vigoureuse à ce sujet apparaît essentielle pour assurer une plus grande participation et un plus grand engagement des adultes dans leur *apprentissage tout au long de la vie*. Si l'une des préoccupations majeures dans ce dossier est de s'assurer que les processus de reconnaissance soient centrés sur les personnes, l'autre est d'augmenter substantiellement le nombre de personnes qui en bénéficient, ce qui appelle un redressement marqué de la situation au Québec dans ce domaine.

Trois postulats guideront dorénavant l'action en matière de reconnaissance des acquis et des compétences dans un contexte de formation, à savoir qu'une personne :

- **a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède;**



- n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités;
- ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

Accroître l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences

Des progrès ont été accomplis depuis une quinzaine d'années au Québec en matière de reconnaissance des acquis dans le réseau de l'éducation. Divers instruments ont été mis au point et rendus disponibles concernant la formation générale et la formation professionnelle, notamment pour l'évaluation des acquis, et de nouveaux outils sont en cours d'expérimentation. Certaines possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication ont été explorées dans ce domaine. Malgré tout, de sérieux problèmes persistent, qui ont pour effet de réduire l'accès réel aux services de reconnaissance des acquis dispensés par les établissements d'enseignement, y compris l'acquisition de la formation manquante pour accéder à cette reconnaissance. On parle particulièrement de lourdeur du processus et de la difficulté même à obtenir ce type de service.

Les personnes qui ont recours aux services de reconnaissance des acquis poursuivent des objectifs variés, tout en ayant des profils et des besoins fort distincts; c'est notamment le cas des personnes handicapées. Certaines désirent effectuer un retour aux études; d'autres souhaitent surtout trouver une voie permettant de réintégrer le marché du travail sans trop tarder; d'autres encore, bien qu'elles aient un emploi, veulent se réorienter professionnellement ou sont amenées à devoir améliorer leurs compétences pour se maintenir ou progresser sur le marché du travail; enfin, certaines entreprennent une démarche de reconnaissance des acquis sans avoir une idée arrêtée quant à la poursuite de leurs études.

Il faut souligner de façon particulière la situation des personnes immigrantes pour qui l'intégration sociale et professionnelle passe par la reconnaissance pleine et entière de leurs acquis et de leurs compétences, tant par les instances d'éducation que par les ordres professionnels et les milieux de travail. Trop souvent en effet, la non-reconnaissance de leurs acquis condamnent des adultes immigrants à exercer des métiers bien en deçà de leurs compétences réelles. Or, ces personnes n'ont souvent besoin que d'une formation complémentaire pour acquérir les compétences relatives aux lois et règlements, aux technologies à utiliser ici ou pour adapter leur qualification aux particularités de l'exercice de leur profession ou de leur métier.

Accroître l'accès à la formation manquante

La question de la formation manquante est centrale dans ce dossier et elle doit s'inscrire au cœur de la relance de la reconnaissance des acquis. Les dispositifs de formation à distance, le recours aux technologies de l'information et de la communication, l'autoapprentissage, la formation à temps partiel et les regroupements de services et de clientèles comptent parmi les moyens à consolider en la matière. Cette logique de concertation et de complémentarité s'applique au processus de la reconnaissance des acquis en tant que tel, tout spécialement lorsque les demandes de reconnaissance proviennent de groupes de personnes faisant face à des situations analogues.

Le partenariat et la volonté commune sont de mise dans tout ce dossier qui interpelle le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration qui, entre autres, fournit aux personnes qui le demandent une évaluation comparative de leurs études effectuées à l'extérieur du Québec. Sont également concernés les établissements d'enseignement des ordres secondaire, collégial et universitaire, le ministère de l'Éducation, les ordres professionnels régissant l'accès aux professions, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Commission des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de la main-d'œuvre, dont le CAMO-Personnes immigrantes.

Dans ce contexte d'accessibilité, il est essentiel de donner aux établissements d'enseignement le soutien nécessaire pour instaurer les services appropriés, notamment en regard de la formation manquante et des services d'accompagnement pour les personnes en démarche de reconnaissance des acquis.

La valorisation et la reconnaissance des acquis et des compétences appellent des besoins d'harmonisation à différents niveaux : harmonisation entre les ordres d'enseignement en ce qui a trait aux modalités, aux services et aux reconnaissances accordées; harmonisation entre les différents dispositifs de reconnaissance de façon à favoriser la réciprocité entre le marché du travail et les établissements d'enseignement.

Il s'agit là d'un défi majeur à relever pour trouver les moyens d'élaborer une réponse véritablement adaptée et centrée sur la demande.

Outre les personnes immigrantes, la reconnaissance des acquis et des compétences est particulièrement importante pour certains groupes de la population; il en est ainsi pour les personnes handicapées, les femmes peu scolarisées et travaillant dans certaines catégories d'emploi et pour les personnes de 45 ans ou plus dans un marché du travail en mutation constante.

Avec la formation de base et l'amélioration continue des compétences liées à l'emploi, la reconnaissance des acquis et des compétences est donc une thématique majeure de la présente politique.

Diversifier les approches de reconnaissance des acquis et des compétences

Adopter une perspective de formation qualifiante et transférable nécessite une reconnaissance officielle des compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment mais non exclusivement pour les programmes d'études scolaires. Il existe déjà d'autres approches à cet effet, spécialement conçues pour valoriser et favoriser la formation continue (p. ex. : les unités d'éducation ou de formation continue). Malgré leur intérêt, ces modes de reconnaissance demeurent toutefois marginaux par rapport aux normes scolaires, si on fait exception des standards à rencontrer pour accéder aux professions régies par les ordres professionnels. Parmi ces autres approches, **la valorisation et la reconnaissance des compétences par des acteurs du marché du travail apparaissent prometteuses et opportunes.**

Ce dispositif de reconnaissance des compétences repose sur des référentiels constitués des normes professionnelles, sur la base des compétences requises pour l'exercice des métiers et professions. Ces référentiels professionnels, qui font l'objet d'un consensus des partenaires d'un même secteur d'activité économique, servent alors de points de repère pour l'établissement d'une qualification professionnelle et d'une certification fondées sur des standards du marché du travail. Ces normes professionnelles servent également à définir les objectifs d'apprentissage à atteindre en vue d'obtenir une qualification professionnelle qui sera sanctionnée par une certification d'État émise par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail.

Quelques expériences concernant l'établissement de normes professionnelles par des comités sectoriels de main-d'œuvre ont déjà eu lieu. La Commission des partenaires du marché du travail en assure le suivi afin d'en valider les adaptations, et la majeure partie du financement provient du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Le temps est venu d'avancer progressivement dans cette voie qui répond à des besoins du marché du travail en même temps qu'à des besoins sociaux d'ordre général.

Veiller à l'harmonisation et à la réciprocité des systèmes de reconnaissance

La formation dite *continue* adopte un cheminement non linéaire, où périodes de formation alternent ou vont de pair avec le travail et diverses activités de la vie courante qui permettent l'acquisition de savoirs tout au long de la vie. Dans ce contexte, il apparaît souhaitable pour les individus que ces acquis et compétences soient cumulables et que la reconnaissance officielle par un système soit admise par l'autre sans perte ni pénalité pour les adultes qui les fréquentent alternativement.

Se voit ainsi soulevée la question de la réciprocité entre des systèmes différents, essentiellement celui du milieu éducatif formel et celui qui est relié au monde du travail. Le respect mutuel des apprentissages reconnus par l'un ou l'autre des dispositifs peut poser problème. Il faudra donc faire passer en premier l'intérêt des personnes, l'objectif à atteindre dans ce cas étant que **toute personne dont les apprentissages ont fait l'objet d'une reconnaissance officielle dans l'un des systèmes verra ces mêmes apprentissages reconnus dans l'autre.**

Il faudra donc veiller à ce que les différents systèmes soient progressivement harmonisés et qu'ils puissent s'articuler l'un par rapport à l'autre. Cela pourra se faire selon diverses modalités organisationnelles et techniques, le cas échéant, au moyen d'un répertoire de compétences mettant en correspondance les référentiels scolaires québécois et autres ainsi que les normes professionnelles du marché du travail.

Si cette harmonisation et cette réciprocité de reconnaissance sont de mise entre les systèmes reliés à l'éducation et au travail, elle s'impose d'autant entre les établissements d'enseignement offrant des programmes apparentés et entre les ordres d'enseignement donnant de la formation dans un même champ professionnel ou disciplinaire.

AGIR

VALORISER ET RECONNAÎTRE LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES, C'EST AGIR :

- EN FAVEUR DE TOUTES FORMES DE VALORISATION ET DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE DES EFFORTS DE FORMATION CONTINUE FAITS PAR LES ADULTES;
- POUR QUE LES DISPOSITIFS AYANT TRAIT À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES AINSI QU'À LA FORMATION MANQUANTE SOIENT PLUS ACCESSIBLES;
- POUR METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PAR LE MILIEU DE TRAVAIL;
- POUR ÉLABORER DES MÉCANISMES DE RÉCIPROCITÉ ENTRE LES SYSTÈMES DE RECONNAISSANCE;
- POUR CLARIFIER ET DÉFINIR LES RESPONSABILITÉS DES DIFFÉRENTES AUTORITÉS RESPONSABLES DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES;
- POUR SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AFIN DE METTRE EN PLACE LES SERVICES DE RECONNAISSANCE, NOTAMMENT AU REGARD DE LA FORMATION MANQUANTE ET DE FAVORISER L'HARMONISATION ENTRE LES ORDRES D'ENSEIGNEMENT;
- POUR METTRE AU POINT DES APPROCHES DE VALORISATION ET DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS À DES FINS SCOLAIRES PLUS SOUPLES ET PLUS SIMPLES, CENTRÉES SUR LES PERSONNES ET SUR LEURS BESOINS;
- EN FAVEUR DE CERTAINS GROUPES DE LA POPULATION ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES, NOTAMMENT LES PERSONNES IMMIGRANTES.

Si la formation de base, le rehaussement des compétences et leur valorisation constituent des orientations ayant des effets structurants pour ancrer une culture de la formation continue au Québec, certains correctifs doivent être apportés au dispositif actuel, principalement sur le chapitre de l'accessibilité et de la persévérance dans la réalisation des projets de formation entrepris par les adultes. Le dénominateur commun des actions à conduire pour susciter la demande de formation est qu'il faut **adapter l'offre aux besoins, et non l'inverse**. Cela est encore plus important pour certains groupes de la population présentés dès le point de départ de la présente politique et au fil de ses orientations comme des personnes pour qui, encore plus que pour d'autres, il fallait lever des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

Pour ces personnes comme pour l'ensemble de la population, les diverses composantes de l'offre de formation et les éléments clés du système deviennent donc les paramètres à réexaminer dans le cadre du plan d'action de la politique.

La préparation des formatrices et formateurs et des enseignantes et enseignants

L'enseignement donné aux adultes doit respecter des normes de qualité. À cet égard, les approches pédagogiques doivent prendre en compte les caractéristiques de la clientèle adulte. Il faut donc veiller, d'une part, à des compétences initiales adéquates et, d'autre part, à ce que des activités de perfectionnement pédagogique et professionnel soient accessibles aux enseignantes et aux enseignants de tous les ordres d'enseignement ainsi qu'aux formatrices et aux formateurs. En outre, il faudrait être en mesure de répondre de façon appropriée aux besoins de certains groupes de la population, ce qui requiert des connaissances et des compétences au regard des problématiques de ces groupes.

Les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

Qu'ils retournent aux études ou souhaitent se perfectionner, les adultes ont besoin d'aide pour clarifier leurs projets de formation et connaître les diverses possibilités susceptibles de répondre à leurs aspirations. Le recours à ces services facilite le retour aux études et favorise la persévérance des adultes. Il en va de même pour les employeurs de toute nature ou les collectivités qui désirent recourir à de la formation continue dans leurs propres activités. Si une certaine diversité des points d'accès à ces services semble indiquée, **les relations entre le milieu éducatif et les services publics d'emploi doivent être rapprochées** et une collaboration au quotidien doit se faire entre les différents points de service dans le respect des spécificités de chacun.

De leur côté, les établissements scolaires devraient assurer ce type de service partout sur le territoire et équilibrer leurs fonctions de telle sorte que les adultes aient accès à des personnes-ressources aptes à les aider dans leur cheminement.



Pour leur part, les services publics d'emploi doivent avoir une vision large des services de formation disponibles au Québec, en fonction des besoins à court et à plus long terme des personnes; de même, ils doivent veiller à une coordination et à une concertation étroites avec le monde de l'éducation et les milieux communautaires.

La formation à distance et en ligne

Les technologies de l'information et de la communication améliorent la quantité et la qualité des savoirs disponibles, et ce, par l'accès qu'elles procurent à des sources de renseignements abondantes et variées; elles permettent d'accroître l'autonomie des adultes qui s'en servent dans la construction de leurs savoirs. Plus encore, **l'inforoute recèle un potentiel énorme d'autoformation pour les adultes**. Dans la mesure où elle est accessible au plus grand nombre, elle repousse les frontières traditionnelles de l'éducation et de la formation. Elle offre à la population adulte en général des lieux d'échange d'idées et de débats sociaux, favorise l'élaboration de contenus et d'usages au service du développement des collectivités, ouvre la porte aux œuvres du patrimoine culturel national et international, et concourt à dynamiser la vie démocratique, en plus d'ajouter aux compétences visées celle de l'utilisation opportune des technologies dans la recherche de l'information utile.

Les adultes doivent pouvoir tirer profit des technologies de l'information et de la communication, forme moderne de diffusion du savoir. Celles-ci ajoutent à la diversification des modes et des lieux de formation et contribuent à amoindrir une série de contraintes d'ordre organisationnel, financier et spatio-temporel auxquelles se heurtent les adultes. Bref, **étant accessibles en tout temps, la formation à distance et la formation en ligne facilitent l'organisation du temps et surtout des horaires d'étude**.

Or, malgré son expertise en multimédia et en sciences de l'éducation, le Québec accuse un retard en matière de formation à distance et en ligne, y compris en ce qui a trait au contenu francophone actuellement offert. La fréquentation de la formation à distance reste peu développée du côté de la formation professionnelle et de la formation technique. Il en est de même, de façon générale, pour l'intégration des technologies de l'information et de la communication à l'enseignement, laquelle procède d'une d'approche pédagogique apparentée à celle de la formation à distance. Une des raisons en est probablement que les écoles, malgré un bon rapport élève-ordinateur et un intérêt certain de la part du personnel enseignant, ont besoin d'être reliées entre elles par des outils de télécommunication plus performants, telles des larges bandes passantes permettant l'accélération de la transmission de données. Bref, il y a lieu de stimuler la recherche, l'entraide et les dynamismes locaux pour profiter davantage du potentiel pédagogique des technologies de l'information et de la communication.

C'est aussi que ce mode de formation peut se révéler moins coûteux à l'usage que les approches plus traditionnelles, car il permet de répondre à une demande nombreuse, individuelle et dispersée sur le territoire. Il peut également jouer un rôle stratégique dans les solutions à proposer pour

pallier le manque de disponibilité des formations manquantes au regard du processus de reconnaissance des acquis et répondre aux besoins de formation en entreprise, notamment à l'échelle sectorielle. Pour certaines régions, la formation à distance et en ligne constitue un moyen additionnel d'assurer l'accès à la formation.

Malgré ses vertus, la formation à distance présente quelques écueils qui peuvent entacher son efficacité à répondre aux besoins de formation des adultes. Parmi les facteurs à surveiller se trouve l'effet que l'isolement induit par la formation à distance peut avoir sur la motivation des personnes. Un encadrement particulier doit à cet égard accompagner tout développement ou encouragement de ce mode de formation, en vue de minimiser les abandons en cours de formation ou les échecs au terme de celle-ci.

Le potentiel de la formation à distance doit donc être augmenté; pour ce faire, il faut regrouper les énergies déployées, agir en complémentarité, rejoindre une masse critique d'adultes, moderniser l'offre de service et adopter une approche centrée sur les clientèles et leurs besoins. Bref, il faut ici que l'offre corresponde à la demande réelle et potentielle.

La reconnaissance des organismes d'action communautaire autonome

Parmi les adultes faiblement scolarisés, plusieurs **préfèrent apprendre dans l'action et par la voie de l'engagement social** plutôt que de s'inscrire dans un établissement d'enseignement. Dans ce domaine éducatif, les organismes d'action communautaire autonome (*éducation populaire*) ont acquis et développé au fil des ans une précieuse expertise et une pratique de formation originale, spécialement en matière d'alphabétisation.

En toute cohérence avec la politique gouvernementale de reconnaissance et de soutien des organismes communautaires qu'il vient d'adopter, le gouvernement souhaite reconnaître plus explicitement le rôle irremplaçable que ces groupes jouent dans le développement socioéconomique du Québec. Cette forme non scolaire d'intervention en matière de formation des adultes doit être légitimée officiellement; par la même occasion, le statut et la situation des organismes communautaires doivent être consolidés.

Le financement et l'accessibilité

Le financement public de l'éducation des adultes et de la formation continue, tant au regard de l'offre de formation que dans sa composante « assistance financière aux individus », doit être conçu de telle sorte qu'il ouvre aux adultes un accès à des services propres à répondre en temps opportun à leurs besoins, sans que trop d'obstacles viennent contrecarrer leurs projets de formation. Justice, équité, égalité : trois principes en tension dont il faut conserver l'équilibre et que l'on doit mieux concrétiser dans l'ensemble des mesures actuelles. L'investissement dans la formation étant rentable pour chacun, **il importe de maintenir un équilibre entre la contribution de l'État, celle des employeurs et celle des individus, tout en faisant contrepoids aux obstacles**

qui rendent l'accès à la formation inéquitable et en diminuant les écarts entre les avantages consentis aux uns ou aux autres.

Déjà, le ministère de l'Éducation affecte annuellement des ressources considérables à la formation des adultes, dont près de la moitié va à la formation professionnelle et à la formation générale, le reste se répartissant entre l'enseignement collégial et l'enseignement universitaire. Toutefois, le financement de l'éducation des adultes est soumis à des variations et à des modes d'allocation qui peuvent limiter l'offre et la prestation de services, outre qu'il se révèle complexe et qu'il peut manquer des souplesses utiles.

Il en va de même pour les services publics d'emploi, lesquels financent beaucoup d'activités de formation destinées à leurs usagers ou au soutien du revenu de la main-d'œuvre que l'on dirige vers la formation. C'est aussi le cas des entreprises privées et publiques, qui investissent des fonds importants dans la formation de leur personnel.

D'autres ministères ou organismes gouvernementaux sectoriels réservent une partie de leur budget à la formation de certains groupes de la population adulte, ce qui n'épuise pas la totalité des sources de financement de la formation des adultes au Québec, notamment les montants consentis par les adultes eux-mêmes, ceux des associations professionnelles et d'autres.

Par ailleurs, plusieurs personnes bénéficient d'une aide financière de nature et de forme variées pour leur formation. Parmi les mesures les plus connues, se trouve évidemment le Programme de prêts et bourses du ministère de l'Éducation. Ce régime est d'abord conçu pour les jeunes et les personnes qui poursuivent une formation à temps plein en vue de l'obtention d'un diplôme; ce système est donc, dans sa logique même, actuellement peu adapté à la pluralité des réalités des adultes et aux difficultés que ceux-ci rencontrent. Il conviendra d'améliorer la situation à cet égard afin de donner un meilleur accès à la formation à temps partiel.

Les services publics d'emploi offrent aussi un soutien financier aux adultes en vue de favoriser la poursuite d'études et la formation continue. L'intégration en emploi et l'insertion sociale dans des horizons relativement courts sont plus précisément visées. Les personnes sans emploi qui participent à ces mesures bénéficient d'un soutien du revenu, sans contribution personnelle et sans endettement, modulé différemment selon qu'elles sont prestataires de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi. La main-d'œuvre en emploi a également accès à différentes formes d'assistance financière qui facilitent la réalisation de projets d'études: pensions à la formation parrainée par les employeurs, aux crédits d'impôt (pour les stages entre autres) et aux régimes d'épargne. Dans le premier cas, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre accepte comme dépense admissible les salaires versés par les employeurs pour les congés de formation, mais aucune incitation n'est faite quant à cette possibilité. Ici encore, il y a lieu de veiller davantage à la cohérence d'ensemble des diverses mesures existantes, de structurer les interventions et d'assurer leur complémentarité.

Malgré les efforts déjà consentis, l'accès à la formation demeure un enjeu pour une partie des entreprises québécoises et une partie des adultes, notamment les personnes à faible revenu. Le Québec n'est pas seul à faire face à de telles situations et à chercher des solutions novatrices et des incitatifs efficaces. À titre d'exemple, les États-Unis et des pays de l'Union européenne explorent présentement les concepts de comptes individuels de développement et de comptes individuels de formation, des formules encourageant l'épargne personnelle pour la formation en la complétant par une contribution de l'État.

Les bases de données et la recherche

La gestion de l'ensemble des composantes du système d'éducation des adultes exige de disposer de données fiables, valides, compatibles et ventilées selon les sexes, ainsi que d'indicateurs du même ordre permettant de juger des résultats obtenus de façon éclairée. La prise de décision doit être alimentée régulièrement par de la recherche, des réflexions, des analyses et de l'expérimentation, de manière que chaque personne soit en mesure de s'ajuster à l'évolution de la situation.

Or, dans l'état actuel des choses, le Québec fait face à des lacunes sur le plan des données en matière d'éducation des adultes et de formation continue, outre que la recherche dans ce domaine est peu développée et mal établie.

Dans le réseau d'enseignement public, il n'existe pas de système d'information sur les populations scolaires et les affectations budgétaires conçu sur un modèle unique. Les données sont intégrées et traitées selon la logique propre à chacun des ordres d'enseignement. De plus, les données colligées et exploitées par les différents ministères et organismes gouvernementaux sont difficiles à concilier, les bases de données se révélant bien souvent incompatibles. Conséquemment, l'élaboration de critères de performance et de qualité, appropriés à la formation continue et à l'éducation des adultes, est rendue complexe et elle ne permet pas d'apporter les correctifs qui s'imposent, et ce, de façon rapide et efficiente. Par ailleurs, d'autres informations utiles, en provenance de diverses sources, gagneraient à être intégrées dans cet ensemble de données.

Bref, le développement de la formation continue au Québec doit être étayé par une meilleure compréhension des besoins des adultes et des processus d'apprentissage qui leur sont propres. De même, la prise de décision en ce qui concerne l'éducation des adultes et la formation continue doit s'appuyer sur des résultats et des conclusions de recherche qui en éclairent les nombreuses facettes. **Le gouvernement souhaite donc pouvoir mieux alimenter sa réflexion et appuyer ses décisions sur la recherche** en matière de formation continue et d'éducation des adultes, un secteur peu développé actuellement.

La coordination, la concertation et le partenariat

L'éducation des adultes et la formation continue au Québec, vues à travers le prisme d'un vaste dispositif, se caractérisent par un ensemble complexe de mécanismes et de sous-systèmes répondant à des situations de formation diverses, permettant d'atteindre des objectifs variés et

comportant une multitude d'acteurs bien distincts. Qui plus est, les rôles et les responsabilités de ces derniers s'entrecroisent et se chevauchent, parfois même à l'intérieur de la même organisation. Cette diversité a certains avantages; toutefois, **la cohérence, la synergie et la complémentarité des actions des différents partenaires sont des conditions essentielles pour relever plusieurs défis incontournables de l'éducation des adultes et de la formation continue.**

La responsabilité fondamentale dévolue à l'État

L'ensemble du dispositif d'apprentissage tout au long de la vie ne peut fonctionner harmonieusement, avec efficacité et efficience, sans coordination, concertation et partenariat. À cet égard, **l'État a une fonction majeure à exercer** et qui concourt, entre autres choses, à confirmer sa responsabilité fondamentale en matière d'éducation des adultes et de formation continue. Celle-ci se concrétise plus précisément dans les rôles suivants :

- maître d'œuvre dans l'élaboration des orientations, leur mise en application et l'évaluation qui s'ensuit;
- catalyseur auprès des différents acteurs et partenaires;
- gardien de l'équité en vertu de sa responsabilité fondamentale de redistribution et de protection du tissu social;
- défenseur de la qualité de la formation en raison de sa responsabilité par rapport aux dysfonctionnements du marché;
- fournisseur de services dans les types de formations plus générales et mieux transférables.

Cette responsabilité de l'État est donnée d'une part au ministère de l'Éducation à qui est confiée la mission d'instruire et de qualifier les citoyennes et les citoyens du Québec. Si le Ministère doit désormais accorder plus d'importance à l'éducation des adultes et à la formation continue dans la réalisation de cette mission, et accroître la cohérence interne de ses actions à ce chapitre, il ne saurait toutefois, ni ne pourrait répondre à lui seul à l'ensemble des besoins des adultes. Il doit plutôt travailler *au* et *en* partenariat et assumer le rôle de coordonnateur de la politique et du plan d'action. De leur côté, les établissements d'enseignement publics ne peuvent s'en tenir à la seule fonction de fournisseur de services d'éducation des adultes. Dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie, ils sont appelés à se montrer proactifs et, avec les services publics d'emploi avec qui ils partagent des compétences névralgiques, à devenir des agents de changement dans leur milieu et des piliers dans la mise en place de stratégies régionales ou locales.

D'autre part, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a la responsabilité, avec les services publics d'emploi et plus spécialement en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, d'élaborer des orientations et des politiques et de mettre en pratique des mesures visant le développement des compétences de la main-d'œuvre. En plus d'établir des prévisions de main-d'œuvre et les besoins de celle-ci, ce ministère joue donc un rôle fondamental dans la formation continue liée à l'emploi.

D'autres ministères et organismes ont un rôle à jouer en matière de formation continue. Le ministère de la Culture et des Communications a le mandat de rendre plus accessibles les produits culturels, dont les livres; de son côté, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration doit faciliter l'intégration et l'insertion sociale des immigrants, notamment par la francisation. Soulignons le soutien accordé par le ministère de la Santé et des Services sociaux à des activités d'éducation populaire, à la planification de la main-d'œuvre et à la formation continue des acteurs sur le terrain, entre autres destinées au personnel de gestion. Mentionnons le rôle vital du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans une diversité d'actions à caractère éducatif visant l'intégration sociale et économique, l'action du ministère de l'Industrie et du Commerce dans la formation des chefs d'entreprise et des travailleurs stratégiques sur les meilleures pratiques d'affaires et l'apport du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie au développement général et ciblé de la pensée scientifique. Il faut également mentionner le rôle des ordres professionnels à qui l'État a confié un mandat de protection du public et qui, conséquemment, veillent à la qualité et à l'actualisation des compétences de leurs membres.

C'est dans cette perspective que le gouvernement compte structurer davantage la coordination de l'éducation des adultes et de la formation continue et s'ajuster au fur et à mesure à l'évolution des besoins dans ce domaine. Il le fera en s'assurant la contribution des partenaires de la société civile et des organismes gouvernementaux; à cette fin, un comité de suivi de l'implantation de la politique et du plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue sera mis en place pour assurer la mise en œuvre de la politique et du plan d'action; le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en assureront la coresponsabilité.

Le plan d'action visant l'apprentissage tout au long de la vie concrétisera cette volonté d'agir ensemble pour l'application de la politique, ce que refléteront désormais les structures réunissant les différents partenaires qui en sont les maîtres d'œuvre.

AGIR

LEVER DES OBSTACLES À LA FORMATION CONTINUE, C'EST AGIR :

- POUR CONSOLIDER LES INCITATIFS GOUVERNEMENTAUX À LA FORMATION CONTINUE;
- POUR CONSOLIDER, MODERNISER ET DÉVELOPPER LA FORMATION À DISTANCE ET EN LIGNE;
- POUR AUGMENTER, AMÉLIORER ET HARMONISER LES SERVICES D'ACCUEIL ET DE RÉFÉRENCE;
- POUR RENFORCER LES SERVICES DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT;
- POUR RECONNAÎTRE LÉGALEMENT LES ORGANISMES D'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ŒUVRANT EN ÉDUCATION;
- POUR CONSTITUER UNE BANQUE DE DONNÉES ET STIMULER LA RECHERCHE SUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES ADULTES;
- POUR VEILLER À LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT DISPENSÉ AUX ADULTES;
- POUR ASSURER LE SUIVI PERMANENT DE LA POLITIQUE ET DU PLAN D'ACTION AINSI QUE LA COHÉRENCE DES INTERVENTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION CONTINUE.

Le temps est venu de passer à l'action

Assurer à toute personne une formation de base nécessaire pour participer activement à la vie sociale et poursuivre des études, maintenir et rehausser les compétences de la main-d'œuvre, valoriser et reconnaître les acquis et les compétences des adultes et améliorer les dispositifs actuels de l'éducation des adultes et de la formation continue, voilà les défis que le Québec doit relever à titre de nation membre de la société du savoir. Pour relever ces défis avec succès, le gouvernement doit pouvoir s'appuyer sur l'engagement de tous les partenaires intéressés que sont les représentantes et représentants des établissements d'enseignement, les employeurs, les syndicats, les formatrices et formateurs privés, les groupes communautaires et, surtout, les adultes eux-mêmes.

En plus des avantages professionnels et économiques qu'en retireront les travailleuses et les travailleurs ainsi que les employeurs, la mise en œuvre de la politique d'éducation des adultes et de formation continue constitue un élément essentiel pour favoriser l'épanouissement du plein potentiel de toutes les Québécoises et de tous les Québécois. À cet égard, « toutes les politiques éducatives et culturelles qui valorisent les savoirs, celles qui facilitent l'accès aux savoirs et celles qui suscitent le goût du savoir ou le désir d'apprendre et de comprendre créent un environnement propice au développement de la formation continue des adultes et au renouvellement des personnes et de notre société. L'éducation et la formation doivent être continues parce que nous devons sans cesse nous adapter et évoluer. Mais pourquoi, pour changer, faut-il apprendre? Parce qu'apprendre, c'est, toujours, déjà se transformer soi-même. Apprendre, c'est, toujours, être conduit à changer. Aimer apprendre, c'est donc, déjà, être disposé à changer¹. »

Le défi d'ancrer une véritable culture de la formation continue ne s'arrête cependant pas à l'adoption de la présente politique. Il importe de préciser les résultats concrètement visés; le plan d'action rattaché à la présente politique indique par quels moyens, selon quelles étapes, avec quelles modalités de suivi le gouvernement entend favoriser l'apprentissage tout au long de la vie.

Ce plan d'action, partie intégrante de la présente politique, a une portée quinquennale, dans une perspective de mise en place de nouveaux outils, mais aussi de développement de projets en cours de réalisation et de consolidation de mesures déjà en place. Ce plan d'action veut amorcer et accélérer les changements voulus, sans prétendre couvrir tout le terrain de la formation continue, ce qui se fera plus vraisemblablement sur un horizon d'une dizaine d'années.

Conformément à la présente politique, et suivant les consensus généraux qui se sont dégagés lors de consultations, le plan d'action quinquennal initial met un accent particulier sur les thématiques suivantes :

1. PAUL INCHAUSPÉ. *Pour une politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, Québec, ministère de l'Éducation, 2000, p. 131.



- l'acquisition par le plus grand nombre de la formation de base permettant à chacune et à chacun d'assumer ses rôles fondamentaux dans la société, comme personne, comme parent, comme travailleuse ou travailleur et comme citoyenne ou citoyen;
- l'expression des besoins de formation;
- l'adaptation de l'offre aux besoins et la focalisation des approches et des services sur les personnes adultes;
- la valorisation et la reconnaissance des compétences par le milieu de travail, accompagnées d'une relance de la reconnaissance des acquis dans le réseau de l'éducation;
- le soutien aux petites et aux moyennes entreprises pour la formation continue de leur personnel, cet effort se prolongeant vers les très petites entreprises et vers les travailleuses et travailleurs autonomes ou occupant des emplois atypiques;
- la poursuite des objectifs de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- le partenariat et la *gestion complice* de tous les acteurs de l'éducation des adultes et de la formation continue et, à cet égard, la reconnaissance des organismes d'action communautaire autonome;
- une préoccupation pour certains groupes de la population éprouvant des difficultés particulières nécessitant un soutien et des réponses plus adaptés à leurs besoins, principalement : les 16 à 30 ans, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes de 45 ou plus en emploi ainsi que les femmes moins scolarisées et occupant certaines catégories d'emplois;
- la *dynamisation* de la formation à distance et en ligne;
- le regroupement des données sur l'éducation et la formation des adultes au Québec;
- le renforcement des incitatifs à la formation continue, selon un juste équilibre entre les responsabilités de l'État, le milieu du travail et des individus;
- un suivi systématique de la réalisation du plan d'action et la mise à jour régulière de celui-ci;
- les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement.

Le temps est maintenant venu de passer à l'action pour en arriver à terme à ce que la formation continue soit ancrée solidement dans la culture des citoyennes et des citoyens d'un Québec qui, fort de cette culture d'apprentissage tout au long de la vie, sera à même de réduire la pauvreté et l'exclusion en son sein et de prendre toute la place qui lui revient sur l'échiquier mondial de la société du savoir et de la compétence.

Apprendre tout au long de sa vie, c'est assurer son avenir, celui de notre société mais aussi celui de celles et ceux qui auront su que vivre et apprendre sont l'eau d'une même source.

Les principaux partenaires de l'éducation des adultes et de la formation continue au Québec

L'offre de service d'autres ministères

Tel que mentionné au fil du texte de la politique, d'autres ministères que celui de l'Éducation et celui de l'Emploi et de la Solidarité sociale se préoccupent de la formation des personnes et des groupes dont ils ont la responsabilité.

LE MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS

Ce ministère intervient dans la formation des artistes professionnels. La formation donnée ne concerne pas que les adultes, mais ceux-ci constituent une part importante des effectifs visés. Par ailleurs, le Conseil des arts et des lettres du Québec offre aux artistes professionnels des bourses destinées à soutenir la recherche et la création, incluant le perfectionnement.

Le Ministère établit et met en œuvre des politiques culturelles dont l'objet est de faciliter une plus grande démocratisation de l'accès à la culture (musées, bibliothèques, etc.) et une plus grande maîtrise de deux outils qui conditionnent cet accès, soit la lecture et les technologies de l'information et de la communication.

LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION

Ce ministère offre, entre autres, des services d'intégration et de francisation qui permettent à la personne immigrante de trouver sa place, notamment dans les réseaux francophones de la société québécoise, de remplir ses obligations civiques et de contribuer au développement de son milieu. Sont offerts aux résidents permanents au pays depuis moins de cinq ans :

- des services de francisation à temps plein et à temps partiel en partenariat avec les collèges, les universités, les commissions scolaires et les organismes communautaires et, en prestation directe, dans les carrefours d'intégration;
- des services de soutien à l'intégration sociale et économique, dont la délivrance de l'Avis d'équivalences d'études/Évaluation comparative d'études effectuées hors du Québec.

LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION

L'appui à la formation est un des éléments de la mission de ce ministère qui administre deux instituts de technologie agroalimentaire donnant l'enseignement collégial (à Saint-Hyacinthe et à La Pocatière) et finance le MacDonald College. Ces programmes d'enseignement des instituts reçoivent l'approbation du ministère de l'Éducation qui, pour sa part, offre le programme Gestion et exploitation des entreprises agricoles.

Le Forum des décideurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois a retenu récemment le développement des ressources humaines par la formation comme axe prioritaire de l'augmentation de la capacité concurrentielle de ce secteur économique.



LE MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

L'École nationale de police relevant de ce ministère a un mandat de formation pour la formation initiale et pour la formation continue des agentes et des agents de police.

Par ailleurs, des programmes de formation rattachés à l'enseignement secondaire (formation générale et formation professionnelle) sont donnés aux détenus. La formation est couverte par un protocole d'entente entre le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Éducation, tandis que des ententes entre des commissions scolaires et un établissement d'enseignement collégial permettent de donner la formation dans les centres de détention. Un autre protocole permet à la clientèle correctionnelle en milieu ouvert et en détention de bénéficier des services d'aide à l'emploi d'Emploi- Québec pour intégrer le marché du travail.

Ce ministère intervient aussi, avec différents partenaires, dans la formation liée à différents aspects de la sécurité. Ainsi, outre la formation des pompiers, le Ministère voit, en partenariat, à la formation initiale et continue en sécurité civile.

Les autres ministères

Plusieurs autres ministères sont actifs dans la formation continue de leur personnel et poursuivent des objectifs de formation de la population à qui ils s'adressent. Ils exercent leur mandat de différentes manières, directement ou indirectement, par la sensibilisation ou l'information dans leur domaine respectif; ce sont, entre autres :

- le ministère de l'Environnement et de la Faune;
- le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie;
- le ministère de l'Industrie et du Commerce;
- le ministère des Ressources naturelles;
- le ministère des Transports;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Par ailleurs, il faut compter, parmi les partenaires ministériels, l'ensemble des instances gouvernementales qui s'intéressent au développement régional.

L'offre privée de formation

Contrairement à la situation dans d'autres pays, l'offre publique de formation au Québec constitue la majeure partie de l'offre de formation destinée aux adultes.

S'ajoutent 150 organismes de formation non régis par la Loi sur l'instruction publique.

On compte également des organismes privés agréés par les organismes publics. Ainsi, **le ministère de l'Éducation soutient en vue de la formation des adultes :**

- **des organismes d'action communautaire autonome. Près de 900 groupes sont ainsi agréés.** Les interventions éducatives qui reçoivent un soutien financier visent à favoriser la prise en main individuelle et collective des conditions de vie des personnes qui fréquentent ces groupes;
- **des organismes d'action communautaire autonome en alphabétisation populaire. Près de 130 groupes sont agréés** et reçoivent un soutien financier qui a été augmenté sensiblement en 2001. L'action de ces groupes consiste à accroître les capacités fonctionnelles des adultes analphabètes par l'acquisition d'habiletés en ce qui concerne la lecture, l'écriture et le calcul;
- quelques organismes privés de formation régis par la Loi sur l'instruction publique et bénéficiant ou non du financement public. Ces organismes offrent eux aussi des services de formation aux adultes.

D'autres acteurs et partenaires

Parmi les autres acteurs de la formation continue non formelle, il faut mentionner **les entreprises privées** proposant des produits à caractère éducatif. Plusieurs font appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication dans ce créneau qui est souvent complémentaire à celui de l'éducation formelle.

La **formation à distance** du réseau de l'éducation est à cet égard un secteur à fort potentiel de développement, notamment au profit des régions éloignées. Le ministère de l'Éducation soutient financièrement les organisations publiques offrant ce service au secondaire et au collégial, en collaboration avec les universités et d'autres ministères pour la formation universitaire.

Il faut également souligner, parmi les acteurs importants de la formation continue, **les entreprises, les employeurs, les syndicats** ainsi que **les ordres professionnels**.

Pour leur part, certains organismes contribuent à la formation continue en s'assurant que celle-ci répond aux besoins plus particuliers de certains groupes de la population; on peut nommer à ce titre : le **Conseil du statut de la femme**, qui recommande une approche différenciée selon le sexe, et l'**Office des personnes handicapées du Québec**, qui vise l'intégration sociale des personnes handicapées, particulièrement en agissant auprès des ministères et organismes des milieux de l'éducation, de l'emploi et des services sociaux.

Les partenaires stratégiques du milieu du travail et de la solidarité sociale

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail confie à la Commission une fonction de participation à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi.

La Commission exerce les attributions prévues par la Loi, essentiellement :

- la concertation entre les partenaires des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie;
- la participation aux activités de développement de la main-d'œuvre des établissements régis par la Loi de l'enseignement privé et des établissements d'enseignement de niveau universitaire.

La Commission est composée de représentantes et de représentants des grandes organisations patronales et syndicales, du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires. Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec en est le secrétaire général. Siègent également à la Commission, les sous-ministres des ministères de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation, des Régions, des Affaires municipales et de la Métropole, et de l'Industrie et du Commerce.

LES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans chacune des 17 régions administratives du Québec, Emploi-Québec rassemble des porte-parole des milieux socioéconomiques au sein des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Emploi-Québec soutient 24 comités sectoriels de main-d'œuvre composés de représentantes et de représentants patronaux et syndicaux au fait de la situation et des problèmes de leur industrie ainsi que des porte-parole des ministères qui travaillent dans le secteur concerné. Ces comités ont pour principaux mandats de définir les besoins propres à leur secteur, de proposer des mesures pour stabiliser l'emploi et réduire le chômage, et de développer la formation continue.

À ces 24 comités sectoriels s'ajoutent deux comités d'intégration et de maintien en emploi dédiés à des groupes de personnes aux prises avec des problèmes d'emploi particuliers : les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Quatre comités consultatifs se penchent sur les problèmes des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, soit les jeunes, les femmes, la clientèle «judiciarisée» adulte et les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

Les partenaires stratégiques du milieu de l'éducation

Le ministère de l'Éducation bénéficie de la collaboration de nombreux partenaires dans le domaine général de l'éducation des adultes. Une part essentielle de ce partenariat provient du réseau de l'éducation et de ses différentes composantes; les organismes d'action communautaire autonome en constituent une autre part importante. Faute de nommer tous ces organismes partenaires, ceux qui suivent en donnent un aperçu.

- L'Alpha Laubach du Canada-Québec/Les Volontaires de l'alpha du Québec (ALC-Q/VAQ)
- Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF)

- Centre For Literacy (CFL)
- Le Comité de liaison en formation à distance (CLIFAD)
- La Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ)
- La Fédération des cégeps
- La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)
- La Fondation québécoise pour l’alphabétisation
- L’Institut canadien d’éducation des adultes (ICEA), qui est également un partenaire communautaire dans le milieu de l’emploi
- Le Mouvement d’éducation populaire et d’action communautaire du Québec (MEPACQ)
- Literacy Partners Of Quebec (LPQ)
- Provincial Organization of Continuing Education Directors English (PROCEDE)
- Quebec Literacy Alliance (QLA)
- Quebec Literacy Working Group (QLWG)
- Le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)
- Le Regroupement des organismes volontaires d’éducation populaire inc. (ROVEP)
- La Table des fédérations et organismes nationaux en éducation populaire autonome