

Communication au Comité sur la formation professionnelle  
par apprentissage du Conseil d'administration  
de la Société québécoise de la Main d'oeuvre (SQDM)

**De quelques conditions requises pour établir  
un système de formation professionnelle par apprentissage**

*Par Paul Inchauspé,*

Montréal  
23 novembre 1995

## **Introduction: limites de cet exposé**

On m'a demandé, en tant que commissaire des États généraux sur l'éducation, de venir vous parler de la formation professionnelle par apprentissage.

Je ne suis pas un spécialiste de cette question et personne, sauf le Conseil du Patronat, n'est venu demander aux États généraux l'instauration d'un système d'enseignement professionnel par apprentissage. Alors, voici comment je vais essayer de m'en tirer.

Si la formation professionnelle par apprentissage n'a presque pas été évoquée, beaucoup de mémoires ont traité de l'enseignement professionnel et donc de choses que suppose l'implantation d'un système de formation par apprentissage. Par exemple, on parle abondamment de stages, d'alternance école-travail, de formation en emploi, de partenariat école-entreprise, d'insertion professionnelle des jeunes, ou encore de restauration d'une filière professionnelle pour les jeunes, la filière de formation concrète, de différenciation de parcours, de responsabilité du ministère de l'emploi en employabilité et même en formation initiale... autant de questions qui sont sous-jacentes à l'établissement d'un système de formation professionnelle par apprentissage. Il y a donc du matériel à partir duquel on peut inférer où en est, au Québec, l'acceptabilité d'un système de formation professionnelle par apprentissage. C'est là le premier intérêt de ces États généraux. Les mémoires, parce qu'ils proviennent d'acteurs sociaux différents, donnent le matériel permettant de jauger le niveau d'acceptation d'éléments de réforme.

Mais pour le faire, encore faut-il que ce matériel soit ordonné. Je dirai même plus, qu'on le fasse parler. En effet, trois types d'intervenants se sont présentés aux audiences: des individus qui ont franchi tous les obstacles des appareils parce qu'ils avaient des choses qui leur tenaient à coeur de dire<sup>1</sup>, des représentants d'instances qui se devaient de venir et qui répètent des choses convenues, des représentants d'instances qui se devaient de venir, mais qui avaient aussi des choses à dire. À première vue, ces discours peuvent paraître cacophoniques: beaucoup de choses sont dites et sur beaucoup de sujets, et les mêmes choses sont envisagées sous des angles différents. Et cette multitude de points de vue peut donner l'impression d'images floues. Aussi, le travail qu'ont à faire les commissaires doit être, pour prendre une image empruntée à l'optique, un travail d'accommodation. Une telle accommodation permet de préciser l'image, d'en faire ressortir le relief.

C'est à un tel travail que je vais me livrer devant vous, mais à titre personnel, car cette question n'a pas été encore débattue entre commissaires. Par contre, puisque je parle à titre personnel, je me dois de vous indiquer le filtre qui est le mien et à partir duquel j'examine

---

<sup>1</sup> Je me souviendrai toujours de ce soir à Drummondville où un professeur est venu nous dire deux choses, deux seules choses concernant l'enseignement professionnel. La première: "je suis un des derniers vestiges du corps de professeur de l'enseignement professionnel" (le sens de cette phrase: on revalorise l'enseignement professionnel en investissant des millions en équipement; pendant ce temps, on fait disparaître un corps de professeur affecté à cet enseignement en n'engageant que des chargés de cours qui eux n'ont pas besoin du permis du ministère pour enseigner!). La deuxième chose: "le problème de l'enseignement professionnel n'est pas un problème d'enseignement professionnel. C'est le problème de l'enseignement général à l'enseignement professionnel". Tout est dit. Ces deux phrases pèsent plus lourd que ces centaines de pages de mémoires portant sur l'enseignement professionnel.

ce matériel. Il y a trente ans, j'ai fait un séjour de plusieurs mois en Allemagne. Membre, à cette époque, du Centre national de Recherche scientifique de Paris (CNRS) en sociologie de l'éducation, nous faisons une étude sur le système d'éducation allemand. Mon intérêt pour le système de formation professionnelle allemand (le système "dual") et pour la comparaison de systèmes d'éducation date de cette époque. De plus, j'ai fait la plus grande partie de ma carrière en éducation dans des établissements où l'enseignement professionnel et technique était prépondérant: un lycée technique en France offrant des formations conduisant aux diplômes de CAP (certificat d'aptitudes professionnelles), de BEP (brevet d'enseignement professionnel), de baccalauréat technique, deux cégeps à prédominance technique ayant hérité d'institutions techniques antérieures à la création des cégeps, le cégep du Vieux-Montréal, héritier de l'Institut de Technologie de Montréal, de l'Institut des Arts appliqués (et du Collège Mont-Saint-Louis), le cégep Ahuntsic, héritier de l'Institut de Technologie Laval, de l'Institut des Arts graphiques du Québec (et du Collège Saint-Ignace). Mon appartenance à ces institutions, doublée de ma formation en sciences humaines, m'a conduit à me préoccuper continuellement de formation professionnelle et technique. Enfin, occupant depuis quelques années des fonctions de gestion sur le terrain et non dans les appareils, j'ai appris qu'il ne suffit pas qu'une idée soit bonne pour qu'elle se réalise. Les conditions de réalisation sont, elles, de la plus grande importance. Il en est des idées comme des pommes de terre, elles germent ou elles pourrissent suivant le sol où on les plante.

C'est donc avec ce bagage que je vais regarder les éléments recueillis aux États généraux. Je prendrai quatre conditions incontournables pour la mise en place d'un système de formation par apprentissage et je me demanderai si ces conditions sont réalisées ou en voie de réalisation d'après les mémoires présentés aux États généraux.

**1 - Le premier incontournable est une adhésion forte des pouvoirs publics et de l'opinion publique au principe suivant: les problèmes de formation professionnelle sont d'abord des problèmes de formation à l'emploi, et ceux qui s'occupent de l'emploi doivent avoir une place importante, sinon prépondérante, dans cette formation et dans la détermination des règles qui l'encadrent**

**1.1 Les exemples allemands et français sont éloquentes pour l'illustration de ce principe**

En Allemagne, la participation du monde productif en formation professionnelle est importante, mais surtout est **reconnue** comme importante. Le système de formation professionnelle par apprentissage est une alternative à un système de formation professionnelle scolaire et, cependant, dans ce système de libre choix, 70 p. cent d'une classe d'âge donnée privilégie le premier système de formation, et une entreprise sur cinq, soit 500 000 entreprises, participe à une telle formation. On a assisté à un contre exemple en France. L'apprentissage était hérité du système des corporations, et cette voie était légalement consacrée comme voie de formation dès 1919. Cependant, donnée uniquement dans les entreprises artisanales, ayant le caractère sommaire d'une

formation "sur le tas" et ne donnant accès qu'au premier niveau de qualification professionnelle (CAP), cette formation est tombée en désuétude parce que la population la considérait comme de peu de valeur.<sup>2</sup> Pour la relancer, il a fallu organiser sous cette forme des vraies formations en entreprise ouvrant à des formations professionnelles de plus haut niveau: BEP, baccalauréat professionnel.

Ce type de formation étant pris en charge par le secteur de l'emploi, les encadrements qui le régissent sont sous la juridiction des instances s'occupant de l'emploi. Dans les systèmes d'apprentissage, l'apprenti n'est pas sous statut scolaire, il a un statut de salarié, il est rémunéré. Et les encadrements législatifs et réglementaires sont d'abord des encadrements qui régissent le secteur économique, les associations professionnelles et les entreprises.

En ce qui concerne la formation proprement dite dans le système allemand, les objectifs de cette formation et les exigences de l'examen, pour toute la formation professionnelle initiale pour chacun des métiers homologués, sont régis par des règlements qui s'appliquent sur tout le territoire fédéral. La détermination de ces règles échappe à la juridiction de l'éducation, laquelle est du ressort des *Länder* (l'analogue des provinces canadiennes), et la formation professionnelle qui se donne dans le système scolaire est soumise aux mêmes objectifs et aux mêmes examens que la formation professionnelle par apprentissage. Par contre, dans le système français, le contrôle de la formation est assuré par le ministère de l'éducation. C'est lui qui reconnaît les centres de formation en apprentissage, les entreprises autorisées à en faire et les diplômes. Le BEP, le bac professionnel, le brevet de technicien supérieur (BTS) sont des diplômes d'État. Mais des diplômes peuvent échapper à ce contrôle. Ainsi, au Conservatoire des Arts et métiers de Paris, il existe depuis 1991 un diplôme d'ingénieur qui se fait en 5 ans sous forme d'apprentissage. Les apprentis ingénieurs sont rémunérés. Leur diplôme est reconnu par leur branche professionnelle.

Cette formation se déroulant sous l'emprise du monde de l'emploi, ce sont les règles du marché qui assurent la régulation entre la demande et l'offre de formation. La demande de formation varie selon les effectifs de classes d'âge en fin de scolarité obligatoire, leurs aspirations en matière de formation, l'attrait des professions. L'offre dépend du besoin des entreprises en qualification, de leur capacité de formation, de leur possibilité d'accueil.

## 1.2 Que révèlent les mémoires présentés aux États généraux relativement à l'acceptation de ce principe?

---

<sup>2</sup> Et si un jour on faisait l'étude des raisons qui ont mené à laisser mourir au Québec les Commissions de formation professionnelle qui assuraient une formation professionnelle par apprentissage, que découvrirait-on?

Il est évident que dans les milieux de l'éducation la relation entre la formation professionnelle et l'emploi apparaît de plus en plus nettement au point que la fermeture traditionnelle, sinon la lutte, du secteur de l'éducation par rapport au secteur de l'emploi tend à se dissoudre. Les restructurations industrielles, la réorganisation de l'appareil de production posent de façon aiguë la question de l'adéquation formation-emploi. Les milieux de l'éducation en ont conscience. Les administrateurs scolaires sont disposés à être actifs dans la formation sur mesure, les programmes d'employabilité dans la relance de l'enseignement professionnel et technique. Les professeurs et leur syndicat, habituellement plus critiques face à ce rapprochement, l'acceptent dans la mesure où il ne s'agit pas d'une pure soumission, d'une détermination des besoins de formation par les seuls besoins pointus des entreprises.

Quant à l'acceptation d'une intervention plus grande, sinon exclusive, des instances responsables de l'emploi en formation professionnelle à la place du système d'éducation, c'est une idée très minoritaire, mais elle est exprimée dans quelques mémoires: "Il faut sortir la formation professionnelle et technique du réseau de l'éducation et constituer un réseau parallèle dédié à la formation professionnelle et technique. Cela permettrait une meilleure définition des compétences, la reconnaissance des acquis, une meilleure relation école-entreprises, un réseau intégré de placement et une meilleure adaptabilité des programmes" (personnel de l'école Gabriel-Rousseau). Mais, pour la majorité des intervenants, c'est le réseau d'éducation qui doit être premier. L'UPA exprime le plus clairement cette opinion: "Le réseau public d'éducation, s'il s'appuie sur un réel partenariat avec les organisations socio-économiques, est le mieux placé pour relever les défis de la formation. La contribution des entreprises ne doit pas conduire à la création de réseaux parallèles".

L'intervention du secteur d'éducation en formation professionnelle initiale n'est pas remise en cause, mais on voit apparaître un questionnement quant à son intervention exclusive pour répondre aux besoins de l'employabilité. Ce qui est advenu en formation professionnelle au secondaire fait réfléchir: la réponse à des besoins liés à l'employabilité des adultes ont phagocyté un système de formation professionnelle initiale prévu pour les jeunes, au point de risquer de le faire disparaître pour eux. Mais alors, ne vaudrait-il pas mieux laisser les missions relatives à l'employabilité aux réseaux s'occupant de l'emploi?

Voilà la situation telle que je l'ai entendue. Malgré les réticences et les hésitations, les secteurs d'éducation considèrent les secteurs socio-économiques comme des acteurs majeurs en formation professionnelle. L'appareil éducatif doit en ce domaine fonctionner avec l'appareil productif. Je crois qu'examiné du point de vue de cet incontournable, on n'est pas loin de l'acceptation d'une filière de formation professionnelle par apprentissage comme alternative de la filière de formation professionnelle scolaire.

2 - **Le deuxième incontournable est l'acceptation ou, mieux encore, l'adhésion au principe suivant: nul ne peut sortir du système de formation sans une formation professionnelle lui assurant le maximum de qualifications**

2.1 Les exemples allemands et français sont éloquentes pour l'illustration d'un tel principe

En Allemagne, la préoccupation de l'insertion au marché du travail est primordiale.<sup>3</sup> Tout le système mis en place répond à cette préoccupation. Son moteur est la conviction partagée que tous les jeunes doivent avoir une formation professionnelle, sans exclure les jeunes ayant des difficultés d'assimilation, ceux qui n'ont pas de certificat de fin d'études au terme de la neuvième ou de la dixième année<sup>4</sup>, ceux qui sont défavorisés ou handicapés. En Allemagne, on évalue à 10 p. cent les jeunes d'une classe d'âge qui restent sans qualification professionnelle. Considéré sous l'angle de l'économie de la société et même de la politique de l'éducation, ce chiffre leur paraît trop élevé. La qualité d'un système de formation ne dépend-elle pas en fin de compte aussi de sa capacité d'intégration des clientèles à problème? "Dans l'intérêt des jeunes aussi bien que dans celui de l'économie, il faut exploiter toutes les possibilités existantes pour convaincre ce groupe de jeunes (les 10 p. cent d'une classe d'âge qui restent sans formation professionnelle) qui, pour la plupart, n'ont ni un diplôme de fin de scolarité ni une grande soif d'apprendre, de suivre une formation professionnelle" (chancelier Kohl).

En France, dans les années 70, la relance de l'apprentissage s'est faite dans le cadre de la lutte contre l'exclusion: insertion professionnelle, pactes pour l'emploi (stages organisés en dehors du système scolaire), formes d'enseignement par alternance destiné aux élèves en difficulté. Pour les mêmes raisons, au début des années 1980, les organisations patronales ont demandé que soient instaurées pour les CAP et les BEP des "séquences éducatives" en entreprise.

2.2 Où en est-on au Québec quant à l'adhésion à ce deuxième principe?

Elle est loin d'être partagée.

---

<sup>3</sup> Cette préoccupation s'enracine dans une conviction partagée dans ce pays depuis la fin de la Première Guerre mondiale: l'Allemagne n'ayant pas de ressources naturelles, sa richesse n'est que dans la qualité des produits qu'elle fabrique. Investir dans la formation professionnelle, c'est donc investir pour la prospérité des entreprises et de l'économie nationale dans son ensemble.

<sup>4</sup> La plupart des jeunes entament une formation professionnelle vers l'âge de 16 ou 17 ans. Ils sont généralement titulaires d'un certificat de fin d'études, soit de l'école secondaire élémentaire (*Hauptschule*) après 9 ans d'études, soit du premier cycle de l'enseignement secondaire (*mittlerer Schulabschluss*) après 10 ans d'études. Mais même ceux qui n'ont pas réussi ces diplômes peuvent avoir accès à la formation professionnelle par apprentissage.

Déjà, dans le rapport du Comité des sages (Rapport Corbo), j'ai voulu que soit inscrit clairement le principe suivant: "l'école ne doit laisser partir personne sans lui avoir donné une formation professionnelle lui assurant le maximum de qualifications". Devant les résistances, la formule est devenue celle-ci: "L'école ne doit laisser partir personne sans avoir tout mis en oeuvre pour assurer à l'élève la formation lui permettant de poursuivre les études supérieures ou les qualifications professionnelles lui permettant de s'inscrire dans le monde du travail" (Rapport du groupe de travail sur les profils de formation au primaire et au secondaire dit "Rapport Corbo", page 19). La transformation subie par la première phrase parle d'elle-même sur les résistances en cause.

Le principe auquel se réfère explicitement ou implicitement tout le système de formation scolaire au Québec est l'atteinte du diplôme d'études secondaires (DES) par le plus grand nombre, sinon par tous. Or, la fonction première de ce diplôme est d'assurer la poursuite d'études ultérieures. C'est pourquoi il y a une résistance à l'adhésion au principe qui veut que le but de la formation soit celui d'assurer une formation professionnelle favorisant l'intégration au marché du travail.

Les manifestations de la valorisation du diplôme d'études secondaires sont évidentes. Elle entraîne les effets de système suivants:

- les statistiques du "décrochage scolaire" sont établies à partir du pourcentage de jeunes qui n'auront pas le DES;
- l'enseignement professionnel initial pour les jeunes est dessiné comme s'ils étaient des adultes ayant déjà leur DES. Il n'est pas une voie alternative à l'enseignement général et comprenant lui aussi de l'enseignement général. Aussi, si un jeune inscrit à l'enseignement professionnel du secondaire veut continuer des études au collégial, il lui faut, parallèlement à son DEP (diplôme d'enseignement professionnel), obtenir son DES;
- les effets cumulatifs d'un certain nombre de dispositions qui ont été prises il y a dix ans (report à des niveaux de scolarité plus avancés des seuils d'entrée au professionnel au secondaire, détermination légale de l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans, possibilité d'accéder à l'éducation des adultes à 16 ans) ont entraîné une sortie du système scolaire d'un nombre plus élevé de jeunes. Et on s'en scandalise à juste titre. Mais on se scandalise plus du fait qu'ils n'aient pas terminé des études conduisant au DES que du fait qu'ils sortent du système scolaire sans formation leur ayant assuré des qualifications professionnelles.

C'est la valorisation implicite ou explicite du DES ou d'un DEP placé haut dans le parcours scolaire qui explique aussi les réticences dont sont l'objet des propositions de la constitution d'une filière de formation professionnelle pour

des emplois semi-spécialisés (proposition du Rapport Pagé). Ces réticences ont été exprimées fréquemment aux États généraux:

- on craint que l'on donne là une formation non qualifiée et qu'on reconstitue le professionnel court (direction et syndicat des professeurs);
- on craint que les nouvelles voies portent ombrage à la formation professionnelle (syndicat d'enseignants);
- on est contre une formation professionnelle à rabais, mais on accepte que pour certains élèves elle ouvre à des métiers peu qualifiés (CEQ);
- il serait préférable de réorganiser les cheminements particuliers s'il faut se préoccuper d'insertion sociale plutôt que de définir des nouveaux programmes pour des emplois semi-spécialisés (syndicats de professeurs).

*Note:* L'intégration en entreprise visée par les programmes d'insertion sociale et professionnelle (ISPJ) est différente de celle vécue en enseignement professionnel. Dans le second cas, la démarche pour l'entreprise est plus exigeante, plus structurée. Dans le premier cas, les entreprises peuvent se contenter de donner une chance au jeune en lui ouvrant l'accès à un milieu de travail et en lui faisant faire de petits travaux. Elle n'a pas l'impression de former un stagiaire.

Au total, des changements profonds sont encore nécessaires tant dans les milieux de l'éducation que dans l'opinion publique pour que le deuxième principe soit accepté.

### 3 - **Le troisième incontournable est celui d'un principe de réalisme: l'implantation d'un système d'apprentissage se fait d'abord dans des professions qui ne requièrent pas un haut niveau de formation professionnelle**

#### 3.1 Les exemples allemands et français illustrent ce principe

En Allemagne, la gamme des professions offertes est large. Trois cent quatre-vingts (380) professions sont proposées aux jeunes dans la quasi-totalité des secteurs économiques. Les professions sont homologuées suivant le niveau de formation qu'elles requièrent.

Cependant, le nombre d'apprentis-élèves est variable selon les professions. Les dix professions homologuées où se trouve le plus de garçons (1/3 d'entre eux) sont: mécanicien-réparateur d'automobile, électricien, menuisier, employé de commerce (commerces de détail et commerce extérieur), employé de banque, peintre et vernisseur, plombier et installateur de gaz, agent commercial de produits industriels, employé de commerce (commerce de gros), mécanicien



industriel. Les dix professions homologuées où l'on trouve le plus de filles (environ 1/3) sont: coiffeuse, employée de commerce (détail), employée de bureau, assistante en cabinet médical, agente commerciale en produits industriels, vendeuse en alimentation, assistante dentaire, employée de banque, employée de commerce (commerce de gros).

La liste de ces métiers est éclairante. Ils ne demandent pas un haut niveau de formation professionnelle. On y accède après neuf ans de formation générale, ou dix ans si l'on a choisi d'aller au secondaire. Les entreprises où se donne cette formation sont aussi et surtout de petites et moyennes entreprises.

En France, l'enseignement professionnel par apprentissage prépare aux premiers niveaux de formation professionnelle, surtout au CAP et au BEP. Il s'ouvre aussi maintenant au baccalauréat professionnel.

### 3.2 Où en est-on au Québec quant à l'acceptation de ce troisième principe?

En fait, en France et en Allemagne, la formation professionnelle par apprentissage est une alternative à une formation professionnelle scolaire ayant la double caractéristique suivante: c'est une formation professionnelle accessible avec un niveau de formation générale pas trop élevé (8e, 9e, 10e année) et qui comprend une formation générale intégrée à la formation professionnelle.

Au Québec, tout le dispositif de formation professionnelle scolaire a été établi à contre courant de ce mouvement. La réforme Ryan visait deux choses: reporter l'entrée à la formation professionnelle conduisant au DEP après le secondaire V et ne pas y intégrer de la formation générale puisque les élèves s'y inscrivant devaient avoir au préalable leur DES au terme du secondaire V. (Des changements ultérieurs ont abaissé le niveau possible d'entrée pour les jeunes, mais n'ont pas corrélativement intégré la formation générale dans la formation professionnelle).

Je pense qu'il s'agit là d'une erreur qu'il faudra corriger. Mais les concepteurs de cette réforme ont une excuse. Ce mouvement de report de l'entrée en formation professionnelle après ses études secondaires est un mouvement américain. Les collèges communautaires donnent une formation professionnelle après la douzième année. Mais on a copié le mouvement américain au moment même où il commençait à s'essouffler dans ce pays et où apparaissaient aux États-Unis des débuts de formation professionnelle dès le secondaire et des formes d'articulation interniveaux secondaire-collège communautaire du type: 1+2, 2+1, 2+2.

Mais je crois qu'une des autres raisons qui explique la forme qu'a prise la réforme Ryan vient d'une mauvaise interprétation du déclin de la demande en enseignement professionnel des jeunes. Pendant que les clientèles diminuaient

en enseignement professionnel, elles augmentaient à l'enseignement technique du collégial. Le secteur de l'enseignement professionnel des jeunes a souffert au Québec d'un phénomène de déplacement de clientèle vécu dans tous les pays avancés (cf. travaux de l'OCDE). La demande économique et la demande sociale poussent à des formations d'un plus haut niveau. Aussi, les catégories d'élèves qui, auparavant, s'instruisaient dans les filières professionnelles du secondaire aspirent à des niveaux de formation plus élevés. Ils s'inscrivent à des programmes techniques. Pour contrer le phénomène de baisse des clientèles de l'enseignement professionnel, on a voulu "revaloriser" la formation professionnelle du secondaire en la situant plus haut dans le parcours scolaire, en essayant d'en faire une alternative à la formation technique collégiale pour bénéficier d'un pouvoir d'attraction analogue à celui de l'enseignement technique du collégial. Alors qu'il aurait fallu, en laissant ces filières professionnelles au même niveau qu'antérieurement, y attirer et y inscrire des types de clientèles qui auparavant quittaient l'école sans qualification professionnelle. C'est le choix qui a été fait par d'autres pays de l'OCDE parce que l'insertion professionnelle des personnes compétentes professionnellement était pour eux une nécessité. Pendant la même période, en Allemagne, on a vu se développer vigoureusement des formations techniques de plus haut niveau (notamment les *Fachhochschule*<sup>5</sup> qui sont une alternative technologique à l'enseignement universitaire) pour répondre à la demande sociale et économique de formation de plus haut niveau, mais on a maintenu les seuils d'entrée à la demande d'enseignement professionnel pratiquement au même niveau qu'antérieurement (après la 9e ou la 10e année). La formation professionnelle de ce niveau n'en est pas moins valorisée. Alors qu'au Québec on pense qu'il faut qu'elle soit de plus haut niveau pour être valorisée. Et pratiquement tout l'ordre secondaire (administrateurs, professeurs, syndicats, ministère) partage cet avis.

On bute là devant une résistance très forte. Mais il me semble qu'il existe un certain nombre de forces qui pousseront à renverser ce mouvement d'ascenseur vers le haut de l'appareil éducatif. Ces forces sont au nombre de trois:

- l'essoufflement d'un système basé sur le postulat "le plus haut niveau pour le plus grand nombre". La spirale de l'élévation de niveau de formation requis produit sa propre limite. L'augmentation du nombre de diplômés pour une fonction donnée conduit à la baisse de la rémunération et donc au déclassement du diplômé. Le rendement individuel (rapport investissement/avantages salariaux) des études diminuant, on va chercher des formations de plus bas niveau. On assiste déjà à cette inversion de la demande;

---

<sup>5</sup> Pour être admis dans un *Fachhochschule*, il faut détenir un diplôme d'enseignement secondaire technique de deuxième année (alors qu'il faut treize ans d'études pour aller à l'université). Les études y sont de deux à quatre ans, dont six mois ou un an de stage. Le diplôme d'études y est obtenu au terme d'études correspondant à une scolarité de quatorze, quinze ou seize ans.

- l'expérience de l'enseignement de masse tant au Québec que dans les pays avancés pose le problème de la nécessité d'une différenciation du système scolaire pour tenir mieux compte des aptitudes des élèves. Il apparaît de plus en plus que la filière professionnelle est une des voies normales de cette différenciation. Il apparaît aussi que cette différenciation devrait commencer après la neuvième ou la dixième année. La tendance est donc de déterminer l'école de base, commune pour tous, après la neuvième année (ou la dixième année) et de la faire sanctionner par un diplôme ou un certificat (c'est ce que propose aussi la Commission d'enquête sur l'éducation de l'Ontario). Après la neuvième année, une voie professionnelle intégrant la formation générale peut ainsi être offerte;
- la sortie hors du système scolaire régulier de groupes importants de jeunes sans qualification professionnelle et sans diplôme parce que, entre autres, l'accès aux formations professionnelles et l'obtention du premier diplôme (c'est le DES ou le DEP) ont été montés au delà de l'âge de l'obligation scolaire et qu'on peut passer dès 16 ans au secteur des adultes, devient un problème social intolérable, qui se retourne contre les artisans qui travaillent dans les écoles. Le chiffre de 35 p. cent de décrochage avancé par les médias et par les politiciens est considéré comme le signe même de l'échec scolaire, sinon de l'échec de l'école elle-même. En fait, ce chiffre doit être relativisé. Les 35 p. cent sont ceux qui n'ont pas le DES. Dans ce nombre, on trouve de 12 à 15 p. cent d'enfants handicapés (et une telle proportion est la même dans les pays avancés, mais certains ne les comptent pas dans leurs statistiques) dont les chances d'avoir le DES sont nulles et qui sont au Québec comptés dans les statistiques, car ces enfants sont en grande majorité intégrés au système scolaire.<sup>6</sup> Dans ce nombre, on trouve aussi tous les élèves dits de "cheminements particuliers" (élèves ayant des retards scolaires importants) ou d'insertion sociale et professionnelle (ISPJ) qui sortent du système sans diplôme parce que des diplômes n'authentifient pas leur formation. On arrive alors au paradoxe suivant: la formation donnée à ces jeunes par des professeurs admirables, qui réussissent à leur donner confiance en leurs capacités et à les insérer réellement dans des emplois, est comptabilisée dans la colonne de l'échec scolaire et de l'échec du système scolaire parce que la colonne du succès scolaire ne comptabilise que le DES!... Et ceci se perpétue sans qu'on ne dise rien!

Quoi qu'il en soit, je pense que le problème social des jeunes qui sortent du système sans qualification professionnelle, la résonance dans l'opinion publique de ce fait comme le signe de l'échec de l'institution scolaire vont avoir raison des résistances du milieu scolaire (secondaire) à rabaisser le dispositif d'ensemble. Nous serons contraints d'établir un enseignement professionnel

---

<sup>6</sup> Les élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation constituent 16,2 p. cent de la clientèle du secondaire public.

dans un contexte scolaire après le secondaire III, et même dans certains cas après le secondaire II. Cet enseignement devra nécessairement intégrer une formation générale tenant compte des clientèles de cette filière. Ce qui ne sera pas une mince tâche.

Pour qu'il y ait possibilité d'établir un vrai programme de formation professionnelle par apprentissage, il faut qu'il soit une alternative à une formation professionnelle scolaire intégrant la formation générale. Donc, il faut qu'une telle formation existe. Elle n'existe pas actuellement, mais je pense que la réalisation de cette condition approche et que les États généraux sur l'éducation vont permettre d'avancer dans cette voie.

Et c'est sans doute parce que cette condition n'est pas réalisée que le système d'apprentissage établi jusqu'à maintenant par la SQDM est un système bâtard. Il n'est pas une alternative à la formation professionnelle initiale en milieu scolaire, il est complémentaire à la formation professionnelle scolaire. Mais en même temps l'apprenti qui s'inscrit dans ce programme peut ou non s'inscrire dans la formation professionnelle initiale scolaire. Il n'est alors vraiment ni un système complémentaire ni un système de qualification postsecondaire!

#### **4 - Le quatrième incontournable est l'application réelle du principe suivant: la formation par apprentissage implique nécessairement une formation dans l'entreprise et le partenariat entre l'entreprise et le système éducatif**

##### 4.1 L'exemple allemand est éclairant pour l'illustration de ce principe<sup>7</sup>

L'apprenti est embauché par l'entreprise et signe avec elle un contrat de travail. Ce contrat établit le lien juridique entre l'entreprise et le jeune à former. Le contrat porte les indications suivantes: la nature de l'activité sur laquelle porte la formation, la date du début de la formation et la durée de celle-ci, les mesures de formation externes à l'entreprise, la durée quotidienne des formations en entreprise ou à l'école professionnelle, le montant du salaire, la durée des congés, les conditions de résiliation du contrat de formation professionnelle.

La presque totalité des formations professionnelles par apprentissage offertes comprennent des formations en alternance en école et en entreprise (d'où le nom de système "dual").

La formation à l'école de un ou deux jours par semaine se donne dans des écoles d'enseignement professionnel<sup>8</sup>. Cette formation comprend des matières

---

<sup>7</sup> Je ne me référerai pas sur ce point au système français parce que je ne connais pas avec assez de précision les dispositions prises pour assurer une réelle formation en entreprise dans la relance faite ces dernières années de l'alternative de la formation professionnelle par apprentissage. Je sais cependant que les organisations professionnelles jouent un rôle déterminant dans le processus et qu'elles ont des formateurs spécifiquement engagés pour assurer la formation par apprentissage dans les entreprises.

générales (allemand, sciences sociales, économie...) et des cours à incidence technologique (mathématiques appliquées, dessin industriel, cours permettant d'asseoir en théorie les compétences pratiques à acquérir). Cette formation technologique à l'école n'est pas dispensée seulement dans des classes traditionnelles, mais dans des ateliers de démonstration, des laboratoires. Cette partie du programme donnée dans les écoles professionnelles est élaborée par les ministères d'éducation de chaque *Land* et coordonnée avec les programmes types établis pour les emplois homologués à l'échelle fédérale.

Cette formation est donnée dans les écoles professionnelles par deux types d'enseignants: les responsables de l'enseignement théorique et les responsables de l'enseignement pratique. Les premiers ont eu 4 ans de formation dans des établissements d'enseignement supérieur (formation scientifique ou technique et formation pédagogique) et une formation de 12 à 18 mois aux méthodes d'enseignement appliquées dans des écoles d'enseignement professionnel. Les responsables de la partie pratique ont une formation théorique et pratique aux méthodes d'enseignement d'une durée de 18 mois. Ils doivent auparavant avoir soit un diplôme de fin d'études du collège d'enseignement général (fin de dixième année) et un certificat de formation professionnelle, soit un brevet de maîtrise (du niveau DEC québécois). De plus, ayant ces diplômes, ils doivent avoir une pratique professionnelle minimum de deux ans.

L'organisation de la formation en entreprise est régie par des règlements qui fixent les objectifs de la formation et les exigences de l'examen. Chaque entreprise décide cependant du meilleur mode de l'acquisition des savoir-faire et des savoirs exigés. Elle établit un plan de formation. Elle assure les cours et des activités d'apprentissage au sein de l'entreprise. Dans les secteurs de production industriels, la première étape de formation est souvent l'atelier d'apprentissage. Des formateurs à plein temps leur apprennent dans ces ateliers les bases de la formation. Puis ils séjourneront dans d'autres ateliers et services et seront appelés progressivement à fournir un travail productif. Cette formation en entreprise peut être complétée dans des centres inter-entreprises afin de compléter la formation donnée dans les petites entreprises qui sont souvent spécialisées et ne sont pas en mesure de donner la totalité des savoir-faire ou des savoirs requis.

Les jeunes en formation sont encadrés dans les entreprises par des formateurs à plein temps ou à temps partiel et par des agents de maîtrise. Ces formateurs sont responsables de la transmission des savoir-faire et des savoirs ainsi que du contrôle des résultats.<sup>9</sup> Un formateur doit avoir au moins 24 ans et posséder les qualités professionnelles et personnelles requises. Les qualités professionnelles

---

<sup>8</sup> Les écoles d'enseignement professionnel donnent aussi une formation professionnelle purement scolaire à plein temps à l'école. Cette formation comprend cependant des stages. Toutefois, ces stages sont des stages de familiarisation à l'emploi ou des stages d'application. Ce ne sont pas des stages d'apprentissage au sens strict.

<sup>9</sup> Dans les petites entreprises, le chef d'entreprise peut assurer lui-même la formation.

s'appuient sur l'expérience professionnelle et des diplômes. Les diplômes varient selon le cas: examen de fin d'études professionnelles dans une spécialité correspondant à la profession homologuée, brevet de maîtrise, diplôme universitaire ou d'un institut de formation supérieure technologique. Le formateur titulaire du brevet de maîtrise possède l'aptitude à la pédagogie professionnelle en situation de travail, matières exigées à l'examen. Dans tous les autres cas, sauf pour les professions libérales (médecin, pharmacien...), le futur formateur doit se soumettre à un examen spécial attestant son aptitude à la formation. Et la formation pour laquelle il doit démontrer ses aptitudes n'est pas celle d'un simple démonstrateur que les jeunes se contenteraient d'imiter, il doit leur faire mettre en oeuvre des projets, les conseiller pour faire d'eux des élèves motivés et responsables.

La formation professionnelle en apprentissage est sanctionnée par des examens. Les référentiels d'examen sont définis dans des règlements. Pour se présenter à l'examen final, il faut avoir passé un ou des examens intermédiaires, avant la fin de la première année pour des formations de deux ans à deux ans et demi, avant la fin de la deuxième année pour des années de formation de trois ans à trois ans et demi. Le jury comprend des représentants des employeurs, des salariés et des écoles d'enseignement professionnel. L'examen comprend des épreuves théoriques sur les matières de formation générale et sur les connaissances technologiques. La passation de ces épreuves prend au moins une journée complète. L'examen final se termine par une épreuve pratique, au cours de laquelle un travail doit être exécuté en six heures.

Je donne ces détails pour montrer qu'il n'y a pas de magie dans la réussite allemande de la formation professionnelle par apprentissage. L'entreprise forme et se donne les moyens de le faire. Cette formation n'a rien à voir avec une formation sur le tas. De plus, cette formation est adossée ou complétée par une solide formation générale et technologique donnée à l'école d'enseignement professionnel. Le niveau et le type de compétences requises des formateurs en entreprise et des professeurs d'enseignement théorique et pratique des établissements d'enseignement professionnel parlent d'eux-mêmes. Et les instructions qui leur sont données sont explicites. Les jeunes qu'ils doivent former doivent avoir une compétence non seulement au niveau professionnel, mais aussi de caractère plus global: capacité de saisir des situations complexes à l'aide de raisonnements systématiques, de manipuler des concepts abstraits, de planifier, de traiter de nouvelles informations, capacité aussi de communiquer avec les autres, de coopérer, de définir leur propre démarche de décision et de la mettre en oeuvre.

#### 4.2 Où en est-on au Québec quant à l'acceptation de ce quatrième principe?

Il ne faut pas se raconter d'histoire, un système de formation par apprentissage ne peut devenir une alternative à une formation professionnelle scolaire que si l'entreprise a un vrai rôle de formation. Et cela suppose trois choses:

- des structures bien établies de collaboration entre l'école et l'entreprise;
- au delà de la volonté d'ouverture, la capacité pour l'entreprise de prendre en charge une partie de la formation professionnelle;
- des formateurs formés pour donner un tel enseignement.

Or, où en est-on au Québec relativement à ces trois points?

On constate incontestablement un rapprochement de l'école et de l'entreprise et on assiste à un développement de la formation en alternance qui partage le temps entre des périodes de formation en établissement scolaire et des périodes d'apprentissage pratique en milieu de travail. Mais cette alternance n'est pas nécessairement de l'apprentissage. La période passée en entreprise peut avoir des buts très divers: faciliter l'orientation, se familiariser avec le milieu du travail, acquérir des comportements et des attitudes de base qui augmentent la capacité d'exercer un emploi même très simple, se familiariser aux conditions d'exercice d'une profession, s'adapter à l'emploi qu'on aura à exercer, appliquer des savoirs théoriques déjà appris à l'école, acquérir des compétences techniques du métier ou de la profession. Seule la dernière forme d'alternance mérite le titre de formation par apprentissage, et l'avant-dernière celui d'enseignement coopératif.

Or, on constate à ce sujet - c'est le signe même du phénomène de mode - une véritable inflation verbale qui conduit à amalgamer toutes les formes de stage. Et la prolifération même de ces stages portée par l'engouement risque de rendre plus difficile l'implantation d'un vrai système de formation professionnelle par apprentissage. Déjà, ces réticences s'expriment dans les milieux syndicaux: "On est ouvert aux stages en autant que ce n'est pas du *cheap labor*" (FTQ, CSN) et dans les milieux patronaux: "Les stages ne doivent pas devenir le moyen de résoudre le problème du décrochage. Les élèves doivent avoir les acquis nécessaires avant d'aller en stage" (Association des manufacturiers du Québec).

On craint que le milieu scolaire, en s'adressant à l'entreprise, ne se défausse de ses responsabilités en formation professionnelle alors qu'une formation que, seule elle peut donner, est nécessaire dans les situations actuelles de travail. "Le défi ultime de la formation professionnelle se résume ainsi: apprendre à apprendre. La formation professionnelle s'appuie sur des connaissances acquises antérieurement: elle requiert des capacités de rédaction, de lecture, de compréhension et d'interprétation de texte, de raisonnement mathématique, de logique, d'abstraction et d'utilisation de l'informatique. La faiblesse des connaissances de base des employés limite leur efficacité dans les opérations régulières et leurs possibilités de perfectionnement" (Association des manufacturiers du Québec). "L'acquisition de connaissances techniques au sein

de l'institution scolaire est d'une importance capitale, de même qu'une capacité fonctionnelle d'adaptation et une culture de formation continue" (Mines et exploration Noranda).

On sent aussi des résistances parce que les entreprises ne sont ni préparées ni habituées à prendre en charge la formation. Aussi, le souhaitent-elles vraiment, surtout quand elles sont conscientes de ce que cela implique réellement? Car cela coûte cher. La formation des jeunes coûte de l'argent aux entreprises. Les salaires des apprentis en Allemagne s'élevait, voici trois ou quatre ans, à 9 000 DM (environ 9 000 \$) en moyenne par an. Il faut ajouter à ces dépenses les salaires des formateurs, le matériel, les installations. Ces dépenses varient selon le type de formation et en cours de formation, l'apprenti devenant, en cours d'apprentissage, de plus en plus productif. Et toutes ces dépenses, sauf des cas spécifiques - subventions pour des jeunes défavorisés ou handicapés - sont assurées par l'entreprise elle-même. Si elles le font, c'est qu'elles ont découvert un intérêt, mais l'établissement d'un tel système peut-il se faire au Québec sans que les entreprises bénéficient d'incitatifs financiers?

Et puis où en est-on relativement à la formation et l'accréditation de formateurs en entreprise, alors qu'au Québec on n'a pas encore réglé, au contraire, le problème de la formation des professeurs d'enseignement professionnel qui est un corps décimé? Je le redis, il n'y a pas de magie dans la réussite du système allemand. Cette réussite dépend certes de la forme de formation professionnelle, mais aussi de la nature de la formation donnée, formation générale et formation professionnelle, et peut-être surtout de la qualité de la formation donnée telle qu'attestée par le niveau et la nature de la formation préalable exigée des formateurs exerçant à l'école ou au sein de l'entreprise. On est très très loin de cela au Québec.

## **Conclusion**

En conclusion, je dirai deux choses:

Pour qu'une situation se réalise, il faut que les conditions soient là ou sinon il faut travailler à ce qu'elles adviennent. Pour la formation professionnelle par apprentissage, j'ai indiqué quatre conditions qui me paraissent incontournables. Sont-elles suffisamment réalisées pour que cette forme de formation professionnelle se développe? C'est la question que vous devez vous poser. Je vous ai donné quelques éléments pour que vous puissiez y répondre.

Quand on veut introduire un nouveau modèle, il faut que tous les ingrédients essentiels qui le constituent soient présents dès le début. L'ersatz (encore un



mot allemand) ne peut jamais servir de prototype. Et surtout quand les choses sont urgentes, il faut savoir résister à la précipitation qui conduit trop souvent à des compromis boiteux qui passent comme les fleurs qui ne produisent pas de fruits.

### Post Dictum

J'ajoute aux deux remarques de cette conclusion une dernière remarque que je n'ai pas dite verbalement et qui m'est venue dans l'ascenseur (l'esprit d'escalier). Je venais en effet de comprendre vraiment pourquoi j'étais invité: vous êtes pressés, vous avez reçu le mandat de proposer un système de formation professionnelle par apprentissage dans des délais très courts, vous êtes préoccupés par les questions de stratégie d'implantation. Sur ce dernier point, je n'ai sans doute pas répondu à vos attentes. Je n'étais pas préparé à cela. Mais je pense que les quelques indications que j'ai données peuvent vous servir à élaborer vos stratégies. Dans la mesure où les questions que j'ai soulevées sont de véritables incontournables, vous allez nécessairement les rencontrer sur votre chemin, avant ou ... après l'élaboration de la stratégie. Et dans ce cas, il vaut toujours mieux en avoir pris connaissance avant!

Alors, j'en viens à la dernière remarque: regardez ce qui s'est déjà passé en matière de formation professionnelle par apprentissage au Québec et voyez les leçons qu'on peut en tirer. Car il y a une histoire en la matière au Québec, et ignorer le passé, c'est presque toujours s'exposer à le reproduire. Je dirai deux mots sur cette histoire et les leçons que j'en ai tirées.

Au Québec, une formation professionnelle par apprentissage sous une forme de type de corporation a existé. Elle existe encore. Au cours des années 30, l'examen de plusieurs lois de l'Assemblée nationale du Québec démontre qu'on pense organiser les métiers selon des modèles de corporation réunissant employeurs et employés. La loi de l'aide à l'apprentissage de 1945 consacre cette tendance et confie à des comités paritaires de patrons et syndicats l'administration de l'apprentissage: les commissions de formation professionnelle auxquelles vous venez à peine de succéder, vous de la SQDM. Or, cette forme de formation entièrement détachée de l'école n'a pas eu que des effets positifs: en contrôlant la formation, on essaie de contrôler aussi l'accès à l'emploi. Et c'est en partie pour contourner cet obstacle corporatiste qu'a été constituée, dans les années 60, une formation professionnelle dans le système scolaire.<sup>10</sup>

Je ne connais pas de façon assez complète la situation actuelle, au Québec, de la formation par apprentissage assurée par les associations patronales et syndicales: nature exacte de la formation, moyens utilisés pour l'assurer et la contrôler... Par exemple, dans les métiers de la construction. Par contre, j'ai eu récemment l'occasion d'examiner de près ce qui se passe dans le secteur de l'imprimerie relativement au métier de pressier. Et voici les conclusions auxquelles je suis arrivé.

---

10

M. Côté, l'avant-dernier directeur de la CFP de Montréal, où il a "régné" près de 25 ans, avait l'habitude de raconter que le premier jour de son entrée en fonction, il assistait à une réunion où le ministère indiquait que les CFP étaient appelées à disparaître, le système scolaire devant assurer dorénavant la formation professionnelle! C'est dire la pérennité des institutions même quand la réalité a changé.

Dans tous les pays occidentaux, le secteur de l'imprimerie a développé une tradition séculaire de compagnonnage et d'apprentissage par l'expérience. Cette tradition s'est renforcée quand elle s'est traduite dans les conventions collectives, par exemple ici, au Canada, la "convention collective définissant les rapports entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et des sections locales de Toronto, Montréal, London et Ottawa du Syndicat international des communications graphiques" (syndicat de la FTQ). Dans les ateliers d'impression syndiqués, les critères de compétence ou d'accès à une promotion dans la hiérarchie des fonctions sont seulement basés sur l'expérience.<sup>11</sup> C'est pourquoi d'ailleurs, au Québec, la formation hors de l'entreprise dans un contexte un peu plus scolaire (il y a des formateurs) était, elle aussi, contrôlée par l'employeur et le syndicat. C'est ainsi qu'a été créé à Montréal, en 1912, l'Institut canadien des Arts graphiques, communément appelé l'École de l'Union pour assurer la formation en imprimerie (cette école vient de fermer ses portes).

Cependant, parallèlement à ce mouvement, se constituait, dès la fin des années 20, dans un contexte scolaire, au Québec, une formation pour les métiers d'imprimerie au sein de l'École technique de Montréal. Puis était créée l'École des Arts graphiques de Montréal, qui devenait l'Institut des Arts graphiques du Québec puis devenait les Communications graphiques du cégep Ahuntsic, puis avait lieu l'implantation des programmes d'enseignement de l'imprimerie dans les polyvalentes.

Il y a donc eu au Québec, pendant soixante ans, deux filières de formation parallèles pour les métiers de pressier: la formation en apprentissage se faisant sur le tas, surtout à base d'expérience, et la formation dans un contexte scolaire. Mais l'accès au métier étant régi par la convention collective, il ne servait à rien d'avoir eu une formation préalable scolaire. Alors, on a assisté aux effets suivants:

- acceptation générale de l'idée que, pour se former au métier de pressier, seuls l'apprentissage sur le tas et l'expérience sont utiles;
- tendance à abaisser les niveaux de formation de la filière scolaire puisqu'une formation préalable en contexte scolaire n'est pas requise;
- difficulté plus grande d'intégration des diplômés du collégial dans les entreprises syndiquées au niveau réel des compétences acquises au Collège et dérivation de la majorité d'entre eux dans les entreprises non syndiquées.

---

<sup>11</sup> Cette hiérarchie comprend les statuts d'apprenti, de compagnon (avec trois sous-échelons: compagnon premier pressier, compagnon deuxième pressier, compagnon troisième pressier), de pressier adjoint et de pressier.

Mais cette organisation du travail et les règles sur lesquelles elle était fondée, notamment la formation sur le tas, est en train de craquer par suite des changements qualitatifs dans l'emploi de pressier. L'automatisation entraîne des changements de procédure. Simplification certes des longues et minutieuses tâches de réglage qui valorisaient l'expérience, le "métier", mais complexification d'autres tâches dont la maîtrise ne relève pas de la seule expérience. Exemple: l'automatisation permet une plus grande précision, mais le degré de tolérance à l'erreur diminue; aussi, il faut maintenant maîtriser le degré d'acidité et de conductivité de la solution de mouillage, la densité de l'imprimé à partir des principes colorimétriques, l'hygrométrie ambiante; les réglages ne se font plus à la main: là où l'expérience était incontournable, il faut maintenant, pour assurer les réglages, suivre des procédures plus formalisées et maîtriser les savoirs qui les fondent.

Dans ce nouveau contexte, la transmission des connaissances par la seule expérience est remise en cause. Des gestes peuvent s'acquérir ainsi, mais non des connaissances en informatique, en chimie ou en électrotechnique nécessaires pour faire fonctionner les presses actuelles. Aussi, ces transformations dans la nature des tâches conduisent à des remises en question difficiles des règles et des normes professionnelles. Elles entraînent le bouleversement de la culture traditionnelle de ce secteur: le passage d'une culture ouvrière à une culture technicienne. Ces changements ne se font pas sans résistance autant du côté de certains patrons que de celui des syndicats, car ce qui est appelé à changer, ce sont des mentalités, mais aussi des pouvoirs. Pendant des siècles, l'imprimerie constituait une caste autosuffisante s'assurant elle-même la formation. Au Québec, (et en France aussi), les règles de cette autogénération, lorsque définies dans les conventions, ont conduit pendant des dizaines d'années à l'adhésion au principe suivant: on n'est compétent que si on est passé par le cheminement prévu par la convention, ce qui revient à dire qu'on n'est compétent que par l'expérience, la formation sur le tas. Or, c'est cela qui est remis en cause. Les industries, même celles fortement syndiquées, le savent, elles ne peuvent passer à travers leurs transformations sans recourir à des "formateurs" qui ne sont pas seulement les "plus anciens". Elles ont besoin d'institutions scolaires habituées, elles, à transmettre des connaissances et des savoir-faire.<sup>12</sup>

De tout ceci - car le détour par l'histoire est souvent éclairant -, j'ai tiré, quant à moi, quelques leçons. Les voici :

- Une formation professionnelle par apprentissage, qui est une formation sur le tas, une formation basée sur la seule acquisition par l'expérience de tours de main, ne doit pas être érigée en système de formation professionnelle par apprentissage. Or, c'est la tentation qui peut vous guetter pour deux raisons:

- Il existe encore des formations traditionnelles de ce type dans certains métiers: cuisinier, pâtissier, chocolatier, tapissier, métiers artisanaux. Donc, il est plus facile de les faire accepter par les milieux ou par les candidats;

---

12

Au moment même où l'École de l'Union ferme ses portes, naît un Centre de transfert technologique, l'Institut des communications graphiques du Québec, associé au Collège Ahuntsic, institut voulu par les leaders, chefs d'entreprise et syndicats de ce secteur industriel. Les entreprises investissent neuf millions dans ce centre.

- La transmission des seuls tours de main évite de poser les questions relatives à la formation générale ou même aux formations technologiques nécessaires dans certains métiers. On n'a donc pas à se préoccuper de la question difficile des formateurs, de leur recrutement, de leur formation, etc.

Je ne dis pas que la formation professionnelle par apprentissage, qui ne serait qu'une formation sur le tas, ne doit pas voir le jour dans ces métiers, je dis que si vous privilégiez uniquement cette formation ou même si c'est celle que vous implantez en premier, vous ne posez pas les bases solides du développement de la formation professionnelle par apprentissage au Québec.

De plus, la formation professionnelle par apprentissage doit être une alternative à la formation professionnelle scolaire. Elle ne doit pas s'installer par défaut de formation professionnelle scolaire. Et elle doit avoir de plus les mêmes ingrédients que devrait avoir la formation professionnelle scolaire: formation générale, formation technologique, formation professionnelle. Sinon les deux filières de formation vivant en parallèle s'étiolent. On le voit bien dans ce qui s'est passé en imprimerie: la formation professionnelle par apprentissage sur le tas a établi la norme, d'autant plus qu'elle contrôlait l'accès et la progression dans l'emploi. Si des visionnaires n'avaient pas cru, à contre-courant de la demande du marché du travail, à une formation professionnelle scolaire dans ce secteur et ne l'avaient pas développée, et cela malgré les insuffisances de ce développement, on aurait actuellement une situation catastrophique dans le secteur de l'imprimerie au Québec. La force des institutions d'enseignement est dans la transmission des connaissances. Cela est bien insuffisant pour assurer la formation professionnelle. Mais, quand dans un secteur d'emploi, on n'a développé qu'une seule forme de transmission - celle du mimétisme et de l'expérience par la maîtrise des tours de main -, on est bien démuni quand il faut aussi transmettre des procédures complexes et les savoirs qui permettent de les comprendre, c'est-à-dire les savoirs qui permettent de maîtriser ces procédures.

Aussi, le système de formation professionnelle par apprentissage, pour qu'il soit efficace - et qu'il le demeure -, doit aborder, sans les esquiver, les problèmes de formation générale et de formation technologique nécessaires aussi dans la formation professionnelle par apprentissage. Il doit aussi aborder le problème des moyens permettant d'assurer de telles formations. Ce ne sont pas là des questions simples et elles sont même trop timidement abordées pour certaines d'entre elles dans la formation professionnelle scolaire. Mais ce sont là des questions essentielles comme nous le rappelait à Drummondville ce professeur de l'enseignement professionnel.

Quant à la troisième - et dernière - leçon que je tire de l'examen du cas de la formation des pressiers, elle tient à la question du contrôle du niveau de formation. Ce n'est pas celui qui contrôle l'accès à l'emploi qui peut seul contrôler la formation professionnelle préalable, surtout si personne d'autre ne contrôle la formation qu'il donne lui-même. Les exemples français et allemands sont clairs: les gens formés dans les deux filières scolaire et par apprentissage sont soumis aux mêmes examens. Pour éviter ce type de difficulté, celui

d'établir des procédures communes d'évaluation pour les deux types de formation, scolaire et par apprentissage, vous serez tentés de faire établir l'évaluation de l'apprenti par le responsable de sa formation. Si vous n'allez pas à une procédure plus formelle de sanction des études, vous n'aurez pas donné à l'apprenti un diplôme, vous lui aurez seulement donné une "évaluation de stage". On verra ce que le marché décidera de ce "diplôme" par rapport à celui émis par le système scolaire. Mais les chances qu'il soit dévalorisé - à moins que le contrôle à l'emploi ne soit assuré par cette "évaluation de stage" -est évidemment assuré à brève échéance.

Ce sont là des questions difficiles à résoudre. Mais s'engager à mettre en place un "système" de formation professionnelle par apprentissage, c'est s'obliger à les aborder. C'est pourquoi j'ai fait le détour par l'histoire - très sommaire - de la formation professionnelle par apprentissage au Québec. Ces questions se sont déjà posées; on les a esquivées; des années après, on en mesure les effets.

Alors, bonne chance.