



Fédération des chambres
de commerce du Québec | **fccq**

Allocution de Mme Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale
Fédération des chambres de commerce du Québec

Le défi d'augmenter la demande de formation des adultes

Lancement de la semaine de la formation des adultes en formation
Institut de coopération pour l'éducation des adultes

Montréal

L'allocution prononcée fait foi

27 mars 2009

Bonjour,

Il me fait plaisir de participer avec vous au lancement de la programmation de la 7^{ième} édition de la Semaine québécoise des adultes en formation.

Nous tous qui prenons part à cette activité de lancement, nous avons intégré, dans notre vie personnelle et professionnelle, la réalité de l'apprentissage tout au long de la vie.

Il ne fait aucun doute qu'au cours des vingt dernières années, l'éducation permanente, comme on disait à une autre époque, a fait d'importants progrès au Québec. Je ne relaterai que quelques faits pour illustrer l'importance que revêt la formation continue dans la vie des adultes, et particulièrement, dans celle de la main-d'œuvre active.

- Les employeurs québécois consacrent plus de 1,5 milliard de dollars par année pour former la main-d'œuvre à leur emploi.
- Les institutions d'enseignement ont toutes mises en place des services aux entreprises afin de pouvoir offrir aux personnes en emploi des activités de formation adaptées à leurs besoins.
- Les adultes qui fréquentent les cégeps et les universités à temps partiel constituent une proportion de plus en plus importante de la clientèle de ces institutions.
- Le Québec a développé, au cours des quinze dernières années, une véritable «industrie» privée de formation qui complète l'offre de formation très étendue du secteur public.
- Selon Statistique Canada, 23 % des travailleurs québécois de 25 à 64 ans ont participé, en 2002, à une activité de formation appuyée par l'employeur. En 1997, seulement 14 % des travailleurs bénéficiaient de telles activités.

Je ne veux pas jeter de l'ombre sur ces progrès, mais plusieurs éléments d'analyse m'amènent à penser que nous avançons certes, mais avec une indiscutable lenteur, que par rapport à d'autres pays ou d'autres régions, nous faisons un peu de sur-place, que nous creusons même un certain retard.

Quelques faits d'abord :

- Le montant de l'investissement des entreprises en formation, autour de 1,5 milliard de dollars par année, n'a pas évolué significativement depuis une dizaine d'années. Ces ressources financières sont essentiellement consacrées à la formation d'appoint qui conduit rarement à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification officielle.
- Le nombre de personnes qui s'engagent en formation ne semble pas augmenter vraiment, même si de toute évidence, des besoins de perfectionnement ne sont pas comblés. Le Président directeur général de la Fédération des cégeps, M. Gaétan Boucher, dit souvent que les cégeps du Québec accueillent, bon an mal an, quelque 25 000 adultes en formation, alors que les collèges communautaires de l'Ontario en reçoivent 250 000 par année. On a beau vouloir apporter toutes les nuances sur les limites des comparaisons Québec-Ontario, les différences sont énormes.
- Les travailleurs des PME n'ont à peu près pas accès à la formation, malgré tous les efforts qui sont déployés pour rejoindre ces centaines de milliers de personnes. Je reviendrai sur ce point.
- Les adultes qui se forment sont principalement les jeunes et ceux qui ont les niveaux de scolarité les plus élevés. Nous n'avons pas réussi, pas plus au Québec, que dans la plupart des pays développés, à changer ces tendances.

Bref, il y a, particulièrement chez nous au Québec, un véritable problème de manque d'appétit, de manque d'intérêt pour la formation. Nous sommes un peu en panne. Comment accroître la demande de formation, puisque l'offre est très grande, très diversifiée, peu coûteuse tout compte fait et largement accessible ?

Oui, il y a des difficultés logistiques, des conflits d'horaire, parfois des problèmes financiers, des modes de formation qui ne conviennent pas, etc. Je ne veux aucunement minimiser ces difficultés auxquelles sont confrontées certaines catégories d'adultes qui souhaiteraient s'engager en formation.

Mais fondamentalement, on se bute avant tout à un manque de volonté de participer à des activités de formation, surtout si ça ne se déroule pas en entreprise, sur les heures de travail et que ce n'est pas défrayé à 100 % par l'employeur. Ce manque de volonté est perceptible chez bon nombre d'individus et, je dois le reconnaître, chez certaines entreprises.

Est-ce irréversible ? Est-ce peine perdue ? Devons-nous nous contenter de la participation actuelle des adultes à la formation ? Devons-nous baisser les bras ?

Non, bien sûr. Je suis de nature optimiste et je vois poindre, à la fois dans le contexte économique et démographique du Québec et dans les entreprises les plus dynamiques, des éléments qui annoncent des changements plutôt encourageants.

Au chapitre de la formation, nos entreprises ont bénéficié d'une contribution exceptionnelle de l'État québécois. Elles sont été en mesure d'aller « récolter », à la porte des centres de formation professionnelle, des cégeps et des universités, les jeunes talents bien formés qui leur ont permis de prendre les virages technologiques, de moderniser leur production et de conquérir des marchés à travers le monde.

Dans notre contexte démographique, cette source de « jeunes brillants » ne se tarira pas, mais elle ne suffira plus à répondre aux besoins d'innovation des entreprises. Les employeurs vont devoir former, perfectionner et recycler la main-d'œuvre à leur emploi

parce qu'ils ne trouveront pas ailleurs que chez eux les employés qui ont le potentiel pour acquérir les compétences souhaitées. Ça va devenir une question de survie.

Cette pression sur les besoins de formation du personnel interne va aussi contribuer à faire éclater les barrières qui subsistent encore entre les institutions et les modes de formation. On doit reconnaître que les établissements d'enseignement ont déployé d'importants efforts pour adapter la formation aux besoins des adultes. On voit encore, à certains endroits, des reflexes « trop scolaires », des procédés par lesquels on traite les adultes comme des enfants d'école, mais objectivement, ces gestes défensifs sont de moins en moins fréquents.

Du côté des services d'emploi, des investissements importants ont été consentis pour développer des mécanismes de reconnaissance des compétences et de formation par apprentissage en milieu de travail. Pour l'instant, un faible nombre de salariés (environ 2500 par année) complètent des programmes de reconnaissance et de formation par ces voies alternatives à la formation en milieu scolaire. Je crois que le contexte que je viens de décrire est propice au rapprochement entre les services de formation en milieu de travail et en institution scolaire, dans une sorte de continuum qui va de la formation initiale, au travail, à la formation en entreprise et au retour à certains moments à la formation en institution ou offerte par un organisme communautaire spécialisé.

Un défi demeure cependant, celui de rejoindre les salariés des petites entreprises. On sait que les PME sont comme la mère dans les monologues d'Yvon Deschamps : elles n'ont pas le temps de travailler (à la formation) parce qu'elles ont trop d'ouvrage. On a beau élaborer des stratégies, des plans d'action et des programmes à l'intention de ces entreprises, elles n'ont pas le temps ni les moyens de s'en prévaloir. C'est vrai pour les activités de formation, mais aussi pour les programmes d'emploi, de soutien à l'immigration, à la productivité et à l'innovation.

Aussi longtemps que les petites entreprises seront pour ainsi dire laissées à elles-mêmes, il sera difficile de les rejoindre. Or, les efforts de regroupement des entreprises aux fins de formation se sont avérés vains jusqu'ici. La Fédération des chambres de commerce du Québec croit qu'il y a lieu de renforcer le lien naturel qui unit les petites et moyennes entreprises à un donneur d'ordres. Nous voulons tabler sur ce rapport pratique et régulier entre une grande entreprise et ses fournisseurs pour essayer de regrouper les besoins de formation des salariés de plusieurs PME, ce qui faciliterait l'accès de ces travailleurs à des activités de formation.

Pour accroître l'appétit en faveur de la formation il faut aussi des activités de promotion et de valorisation de l'apprentissage des adultes. La formation est une activité exigeante, qui dérange notre routine, qui requiert des efforts. Elle doit être valorisée. Certes, les employeurs peuvent et doivent contribuer à cette valorisation.

Mais aussi, des organismes comme l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes en formation, et des événements comme la Semaine québécoise des adultes en formation apportent une contribution indispensable à cette valorisation.

Je salue le travail que vous faites, un travail axé sur l'exemple, sur la démythification des craintes de s'engager en formation, sur l'abolition des obstacles à la formation et sur l'illustration des succès qui viennent après l'effort. Votre travail sera peut-être plus apparent cette semaine, mais il se continue de manière plus discrète tout au long de l'année et contribue à faire avancer la cause de l'éducation permanente.

De notre côté, comme association représentant les entreprises, nous nous intéressons bien entendu, à la formation de la main-d'œuvre active. Mais nous partageons le même intérêt de stimuler le goût de la formation, de multiplier les voies et les moyens d'apprendre et de pouvoir compter sur des collègues et des collaborateurs éveillés, curieux, à l'affût des dernières innovations, qu'elles soient technologiques, managériales ou sociales. C'est en voulant apprendre qu'on avance, comme individu et comme société.

Alors, travaillons ensemble. Je vous remercie.