

La formation continue du personnel des entreprises

Un DÉFI pour le réseau public d'éducation

« Il reste encore beaucoup à faire au Québec pour que les entreprises et leur personnel en viennent à considérer vraiment la formation continue comme un outil stratégique permettant de s'adapter aux changements qui traversent l'économie et le travail. » C'est le constat qu'a fait la présidente du Conseil supérieur de l'éducation, Céline Saint-Pierre, le 17 juin dernier, à l'occasion du lancement, dans une entreprise de Ville Lasalle, d'un avis sur la contribution du réseau public d'éducation à la formation du personnel des entreprises et des autres organisations.

Rappelant que le développement des ressources humaines est un facteur tout aussi déterminant pour l'amélioration de la compétitivité et de la productivité que le renouvellement des équipements et des technologies, madame Saint-Pierre a invité les entreprises à prendre conscience que la formation peut être rentable et se traduire en un retour sur l'investissement.

Les pratiques des entreprises

L'examen des pratiques des entreprises en matière de formation de leur personnel montre que la participation des travailleuses et des travailleurs à des activités de formation soutenues par l'employeur est plus faible au Québec (une personne sur cinq) qu'au Canada (une personne sur quatre) et que les entreprises québécoises investissent moins dans la formation. L'importance de la formation structurée croît avec la taille de l'entreprise et la formation est plus présente dans les entreprises du secteur tertiaire.

Ce sont les personnes plus scolarisées et dont le revenu est élevé qui profitent davantage de la formation facilitée par l'employeur. Les personnes qui ne détiennent pas un diplôme d'études secondaires sont particulièrement désavantagées. Les activités de formation répondent davantage à des objectifs d'adaptation à la tâche. Les besoins auxquels les employeurs accordent le moins d'importance dans les activités de formation qu'ils soutiennent ont trait aux compétences sociales, aux compétences de base et à la langue seconde.

Une PME québécoise sur deux n'a aucun plan de formation de ses ressources humaines. L'engagement des directions autant que du personnel dans une démarche de formation continue établie à partir d'une méthode formelle d'évaluation des besoins est faible : quelque 15 % seulement des entreprises québécoises y ont recours.

La contribution du réseau public d'éducation

Le Conseil supérieur de l'éducation croit que le réseau public d'éducation peut apporter une contribution significative au développement des pratiques de formation continue dans

les entreprises. Constatant une sous-utilisation de leurs services par les entreprises, il invite les commissions scolaires, les collèges et les universités à mieux prendre en compte la partie de leur mission qui couvre les besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi.

Le Conseil recommande que chaque établissement détermine le cadre de ses interventions de même que ses orientations stratégiques et les fasse connaître. Les commissions scolaires sont invitées particulièrement à sensibiliser les entreprises à l'importance des activités de formation de base, puisque pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs, l'accès à la qualification professionnelle passe nécessairement par le développement de compétences en lecture, en écriture et en calcul.

Le Conseil signale que le présent contexte favorable au partenariat représente, pour le réseau public d'éducation, une occasion privilégiée de nouer des liens encore plus étroits avec les entreprises, tout comme avec les syndicats et les organismes locaux et régionaux engagés dans le développement de la main-d'œuvre.

Le Conseil réaffirme, par ailleurs, la nécessité que les commissions scolaires, les collèges et les universités conviennent de mécanismes de coordination de leurs interventions et que la concurrence parfois observée cède la place à la complémentarité des services offerts. Dans cette perspective, l'offre de service de chaque établissement devrait être déterminée en fonction de la mission éducative de son ordre d'enseignement et des domaines dans lesquels il a développé une expertise.