Formation professionnelle et technique au Québec : un besoin de réforme

Vocational and technical training in Quebec: A need for reform

Formación profesional y técnica en Québec : una reforma necesaria

Laurence Solar-Pelletier

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ries/4649>

DOI : 10.4000/ries.4649

ISSN : 2261-4265

Éditeur

France Education international

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2016

Pagination : 53-62

ISBN : 978-2-85420-610-4

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Laurence Solar-Pelletier, « Formation professionnelle et technique au Québec : un besoin de réforme », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 71 | avril 2016, mis en ligne le 01 avril 2018, consulté le 02 juillet 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ries/4649> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.4649>

Formation professionnelle et technique au Québec : un besoin de réforme

Laurence Solar-Pelletier

UQAM, Québec

Le système d'éducation du Québec a connu une réforme majeure au cours des années 1960, alors que la responsabilité de l'éducation était donnée au tout nouveau ministère de l'éducation. Dans la foulée, la formation professionnelle a connu une scission unique au régime québécois : elle est « professionnelle » au secondaire et « technique » au postsecondaire. Aussi, elle a été centrée sur le milieu scolaire, marginalisant ainsi des stratégies éducatives d'alternance travail-étude. Les divers acteurs du marché du travail ont été, eux aussi, mis au second plan. Néanmoins, les détenteurs de diplômes professionnels connaissent une bonne intégration sur le marché du travail.

Cet article traite de la formation professionnelle et technique (FPT) au Québec. Après avoir présenté le système actuel, il récapitule brièvement son histoire. Les responsabilités des différents intervenants, dominés par le réseau de l'éducation, sont ensuite mises en relief. Il reste que l'obtention d'un diplôme garantit l'employabilité à ses détenteurs et la demande pour ce type de formation va croître au cours des années. L'article souligne, pour conclure, quelques enjeux qui traversent la FPT.

OFFRE FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

La formation professionnelle et technique au Québec se fait en milieu scolaire avec, à l'occasion, des stages en milieu de travail. Deux réseaux se partagent la responsabilité de la formation. D'une part les commissions scolaires, avec leurs centres de formation professionnelle, offrent un cursus professionnel de niveau secondaire. D'autre part, les cégeps assurent la formation postsecondaire. Tous deux fournissent aussi des formations continues plus courtes, axées sur les besoins ponctuels du marché du travail.

Lorsqu'elle est suivie dans un établissement public, la formation initiale est gratuite ou à faible coût, puisque financée par le ministère de l'éducation. Il est également possible de s'inscrire dans un établissement privé, où la formation coûte quelques milliers de dollars.

Formation professionnelle au secondaire

Les centres de formation professionnelle (CFP) se spécialisent dans la formation professionnelle au deuxième cycle du secondaire. Le Québec compte 227 CFP, dont 195 dans le réseau public et 29 dans le privé. En 2013, plus de 125 000 personnes ont fréquenté un CFP (MEERS, 2015a). Les étudiants qui fréquentent ces établissements peuvent obtenir trois titres distincts : le diplôme d'étude professionnelle (DEP), l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) et l'attestation d'études professionnelles (AEP).

Le DEP prépare à un métier spécialisé tout en offrant une formation générale ; il est de 600 à 1 800 heures. L'ASP est un programme plus court de 330 à 900 heures, qui permet à l'apprenant d'approfondir des compétences acquises. Il faut avoir obtenu un DEP dans le domaine ou une demande de reconnaissance des acquis pour accéder à cette formation. Finalement, relativement nouvelle, l'AEP est une formation comprenant environ 60 % des modules de formation du DEP. Elle se complète en 240 à 720 heures. Cette attestation est considérée comme une formation initiale orientée en fonction des besoins à court et moyen terme du marché du travail.

Les jeunes Québécois peuvent théoriquement s'inscrire dans un CFP dès leur secondaire 3, au moment où ils sont âgés de 14 ans. Toutefois, dans le but de favoriser l'obtention du diplôme d'études secondaires de la formation générale, il faut avoir 16 ans au 30 septembre (début de l'année scolaire) pour pouvoir s'inscrire dans un DEP. Selon le cheminement souhaité, le candidat doit avoir obtenu ses unités de français, d'anglais et de mathématiques de la 3^e ou 4^e année secondaire, bien qu'il soit parfois possible de faire ces unités en concomitance avec la formation professionnelle. Les personnes ayant un diplôme d'études secondaires, ou l'équivalent, sont automatiquement admissibles.

Malgré le bon taux d'insertion sur le marché du travail, la fréquentation des programmes professionnels demeure marginale au Québec. Ainsi, tous âges confondus, environ 18 % des élèves du secondaire sont en formation professionnelle. Ce chiffre diminue drastiquement si l'on ne tient compte que des jeunes, puisque l'âge moyen y est de 29 ans. Autrement dit, les CFP sont davantage fréquentés par des adultes en changement de carrière que par des jeunes qui décident tôt de s'orienter vers un métier spécialisé. Le taux de diplomation de la filière professionnelle secondaire au Canada est à moins de 5 %, alors que la moyenne des pays de l'OCDE est de 46 % et peut atteindre 90 % en Finlande (OCDE, 2015). Plusieurs facteurs expliquent le manque d'attrait de la formation professionnelle, dont le fait qu'elle est vue comme une voie de « garage » face à la voie « royale » qu'est la formation générale menant à l'université (Bernier, 2011).

Formation technique au postsecondaire

Au cégep, deux formations mènent à l'obtention du diplôme d'études collégiales (DEC). La filière préuniversitaire de deux ans prépare, comme son nom l'indique, à l'entrée à l'université. La filière technique, de trois ans, est une formation qualifiante menant au marché du travail. Les collèges offrent également des attestations d'études collégiales (AEC), une formation plus courte, qui est décrite comme une formation continue en lien direct avec les besoins des entreprises et de la main d'œuvre. Toutefois, dans les faits, cette attestation constitue souvent une formation initiale ou, pour les nouveaux arrivants, un accès rapide à un diplôme québécois pour faciliter l'intégration au marché du travail (Bérubé, 2007).

Le Québec a 48 cégeps publics et 49 cégeps privés. En 2014, le réseau a accueilli environ 189 000 étudiants en DEC. Un peu moins de la moitié, soit 87 600 d'entre eux, étaient en formation technique, dont 6 800 dans le privé (MEERS, 2015b). En ce qui concerne l'AEC, environ 22 000 personnes étaient en formation à l'automne 2014, dont près du tiers dans le réseau privé.

Il faut avoir obtenu son diplôme d'études secondaires, ou l'équivalent, pour être admissible à la formation collégiale. Toutefois, l'accès aux études supérieures pour les détenteurs de DEP peut se révéler plus difficile, y compris pour une formation postsecondaire dans un champ similaire : la continuité des parcours entre les deux niveaux de formation est, dans les faits, presque inexistante. Les passerelles sont limitées, malgré les efforts d'harmonisation lancés par le gouvernement au début des années 2000.

Les conditions d'accès aux formations en AEC sont assez similaires à celles du DEC, avec quelques ajouts pour éviter que des jeunes passent directement des études secondaires à une AEC. Ainsi, toute personne est admissible si elle a interrompu ses études depuis au moins deux sessions consécutives, si elle est bénéficiaire d'un programme gouvernemental d'accès à l'emploi ou, pour les employés, s'il y a une entente avec leur employeur.

Avec ces diverses conditions d'admissibilité, les Québécois accèdent à la formation technique autour de 16 ou 17 ans. Toutefois, la moyenne d'âge y est de 23,8 ans. Ce chiffre est nettement plus élevé pour les étudiants en AEC, qui ont en moyenne plus de 30 ans.

Une offre distincte de formation

Il est possible, au Québec, de suivre une autre formation, qui se trouve en dehors du giron du ministère de l'éducation. Emploi-Québec propose un certificat de qualification professionnel : le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Contrairement au DEP et au DEC, le PAMT se déroule exclusivement en entreprise. L'apprentissage dure entre 3 à 36 mois, en fonction du

métier et de l'expérience préalable de l'apprenti. Ce dernier est suivi par un compagnon qui a été formé à cet effet. Pour être admissible, il faut avoir plus de 16 ans et être en emploi. Ce programme est basé sur les normes professionnelles qui décrivent les compétences à détenir pour occuper un métier. Le PAMT est financé en grande partie par Emploi-Québec.

BRÈVE HISTOIRE DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

La structure actuelle de la formation professionnelle et technique a été formatée par le système social, politique et économique particulier de la province et du fédéralisme canadien. Ainsi, chaque province a juridiction pour organiser à sa convenance la formation initiale. La formation de la main d'œuvre est sous la responsabilité fédérale, mais le Québec fait exception à ce sujet depuis 1997.

Un premier rapport a jeté les bases des transformations qu'a connues le système éducatif. Le rapport du Comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel, ou rapport Tremblay, pose comme principe en 1962 que chaque étudiant doit avoir accès à une qualification professionnelle avant de quitter le système scolaire. Pour Bérubé (2007), un tel principe a eu comme effet de mettre l'école au cœur de la qualification de la main d'œuvre et d'écarter implicitement l'apprentissage en milieu de travail.

C'est toutefois un autre rapport qui marquera définitivement la structure du système d'éducation québécois. Paru en 1965, le rapport Parent recommande de créer deux réseaux pour la formation professionnelle : un dans les polyvalentes (écoles secondaires) et un dans les cégeps. En plus de diviser la formation professionnelle entre le « professionnel » et le « technique », cette réforme met cette formation sous responsabilité du ministère de l'éducation (Monchatre, 2008). Dans la foulée, le milieu du travail se voit marginalisé en formation initiale. Les jeunes commencent aussi à s'éloigner de la formation offerte dans les CFP (Bernier, 2011).

À ce mouvement s'ajoute le rapport du Comité sur la formation professionnelle par l'apprentissage, le rapport Lair, qui recommande que la formation par apprentissage et la qualification de la main-d'œuvre relèvent du ministère du travail. Cela accroît l'éclatement de la formation pour les jeunes et pour les adultes et confirme l'exclusion de l'apprentissage du cheminement scolaire (Bérubé, 2007). De la sorte, alors que des pays comme la Suisse ou l'Allemagne font de l'apprentissage une voie normale au sein du cursus scolaire, le Québec a adopté une tout autre approche.

La réforme Ryan de 1986, qui souhaite relancer la formation professionnelle (Monchatre, 2008), confirme que le ministère de l'éducation a toutes les compétences en matière de formation professionnelle. La réforme cherche aussi à assurer une adéquation entre la formation et l'emploi, ce qui entraîne l'introduction

de l'approche par compétences en formation professionnelle : les fonctions de travail serviront à définir les compétences à développer. Il faudra attendre 1993 pour que cette approche soit introduite partiellement au collégial (Monchatre, 2008). Selon Bernier (2011), cette approche a mis un certain temps à s'implanter en formation continue mais a permis de raffermir les liens écoles-entreprise. Elle reste encore d'actualité dans la construction des programmes d'étude.

Au fil des années, la formation de la main d'œuvre a connu elle aussi plusieurs réformes. En 1995, le Québec adopte la « Loi du 1 % », qui oblige les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale dans la formation des employés. L'argent recueilli ainsi sert notamment à financer le PAMT. Cette loi a aussi mené à l'intégration d'une politique d'intervention sectorielle (Bernier, 2011). En 1997, une entente fédérale-provinciale reconnaît le Québec comme seul responsable des politiques d'adaptation de la main d'œuvre et de la formation professionnelle dans la province. Il en est résulté la création en 1998 d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), deux acteurs clés en matière de formation de la main d'œuvre et de collaboration avec les intervenants du marché du travail.

Le dernier changement majeur en formation continue des adultes date de 2002, avec l'adoption de la « Politique gouvernementale des adultes et de formation continue : apprendre tout au long de la vie ». Elle a pour effet notamment de redistribuer les rôles entre l'État, les entreprises et les individus (Bérubé, 2007). En matière de formation de la main d'œuvre, il y a une volonté d'instaurer un partenariat entre le gouvernement, le patronat et les syndicats, ainsi que l'établissement d'un équilibre entre l'offre et la demande d'emploi dans les réseaux d'enseignement (Bernier, 2011). Le gouvernement mise alors sur la formation continue en lien avec l'emploi et l'implication de nombreux partenaires du marché du travail.

Il est important aussi de souligner que le Québec, au gré des gouvernements, a eu parfois deux ministères responsables de l'éducation. S'il y a toujours eu un ministère de l'éducation pour s'occuper de la formation générale, il y a parfois eu un ministère pour l'éducation et de la formation postsecondaire, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Comme le souligne Monchatre (2008), cela a créé une séparation artificielle entre les deux niveaux de formation professionnelle, rendant difficiles la concertation et la mise en place de passerelles entre les diplômes. Depuis l'automne 2015, les ministères ont été fusionnés.

UN PARTAGE RELATIF DES RESPONSABILITÉS

Le ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MEERS) domine en matière de formation générale, professionnelle et technique. Les employeurs, les travailleurs, les ministères ou

autres acteurs de la société restent marginaux dans la prise de décision et le développement de programmes. Cette réalité change dans le cadre de la formation continue, où il y a un plus grand partage et une diversité d'intervenants.

Le réseau de l'éducation

Le MEERS occupe une place prépondérante dans le système d'éducation au Québec. Il délivre les diplômes professionnels et techniques (DEP et DEC) et veille sur l'ensemble des programmes d'études. Il finance en grande partie la formation. Les commissions scolaires, et encore plus les cégeps, jouissent cependant d'une certaine marge de manœuvre.

Le MEERS élabore et révisé les programmes de formation professionnelle et technique, qui se basent sur les compétences actuelles et à venir pour occuper un emploi. Afin de les identifier, le ministère a adopté depuis les années 1990 une approche sectorielle, basée sur la concertation, permettant de définir les compétences requises pour exercer un métier. C'est dans ce cadre que divers partenaires, dont Emploi-Québec, les comités sectoriels de main d'œuvre et les associations patronales et syndicales peuvent intervenir, avec leur connaissance fine du marché du travail.

En effet, le processus de révision de programme se divise en plusieurs étapes. La première dresse un portrait du secteur et se base sur des enquêtes sectorielles permettant de définir les écarts entre les besoins de compétences et la formation offerte. Il s'ensuit une étude plus détaillée à l'échelle d'un métier ou d'une fonction de travail, afin d'identifier les transformations les affectant. Le MEERS procède alors à une analyse de situation de travail qui réunit des professionnels du métier, des formateurs et des représentants du milieu du travail et de l'éducation. Cette étape permet de définir les compétences de base nécessaires à l'entrée sur le marché du travail.

Une fois l'analyse de situation de travail terminée, les partenaires externes sont de nouveau exclus de la prise de décision. La structuration du programme est réservée au réseau de l'éducation. Pour la formation professionnelle secondaire, ce sont les experts du MEERS qui vont définir les contenus et les activités d'apprentissage. Les collèges, qui ont plus d'autonomie, se basent sur les compétences fixées par le MEERS pour définir eux-mêmes un cursus ainsi que les activités d'apprentissage en fonction des ressources et des opportunités locales (Monchatre, 2008).

Les attestations d'études sont, quant à elles, délivrées par les commissions scolaires (AEP) et les cégeps (AEC). Les AEP sont développées avec l'autorisation et sous les conditions du MEERS. Les collèges délivrent les AEC. Ils peuvent créer à leur discrétion des AEC en formation continue sans avoir d'autorisation ministérielle dans les programmes où ils possèdent déjà un programme technique. Si ce n'est pas le cas, ils doivent obtenir une autorisation ministérielle. Ces formations sont nettement plus ancrées dans les besoins du marché du travail, tel qu'identifié notamment par Emploi-Québec.

Emploi-Québec et la CPMT

Il y a davantage d'intervenants impliqués dans la formation de la main d'œuvre. Un acteur majeur est Emploi-Québec, qui évalue des besoins de main d'œuvre et gère le système d'apprentissage. Il établit les prévisions pour la qualification de main d'œuvre et cerne les compétences recherchées à l'aide de divers partenariats.

Sur la base des informations collectées sur le marché du travail, Emploi-Québec effectue des achats de formation continue. Ces formations, dont le coût est encadré par une entente entre Emploi-Québec et le MEERS, sont de courte durée et sont offertes dans les cégeps et les CFP. Elles peuvent même être des AEP ou des AEC. Les participants ou les employeurs doivent déboursier l'équivalent de 2 \$¹ par heure de formation, Emploi-Québec finançant le reste. Cette offre varie d'une région à l'autre. Ainsi, les 17 directions régionales d'Emploi-Québec sélectionnent les formations pour leur zone géographique. Par exemple, une formation courte sur AutoCAD pourra être financée à Montréal mais pas à Trois-Rivières.

Les actions d'Emploi-Québec s'appuient sur la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), un organisme qui mobilise les différents partenaires du marché du travail. C'est à travers la CPMT que sont élaborées les politiques d'emploi et de main d'œuvre et les différentes stratégies d'Emploi-Québec. Dans ses démarches, la CPMT fait appel aux associations d'employeurs et de travailleurs, aux établissements de formation et aux comités sectoriels de main-d'œuvre. Elle est une interface entre l'État et les acteurs du marché du travail (Bernier, 2011). Différents conseils régionaux du marché du travail sont liés à la CPMT et contribuent à définir les problématiques de main-d'œuvre à une échelle plus locale. La CPMT est aussi responsable de gérer les fonds obtenus suite aux cotisations des entreprises dans le cadre de la Loi du 1 %.

Autres intervenants

Ce portrait montre la place limitée des intervenants non gouvernementaux en formation initiale et continue, par comparaison avec d'autres pays où associations patronales et syndicales sont davantage impliquées dans l'ensemble du processus de formation professionnelle. Par exemple, les employeurs financent la formation de leurs employés et ont discrétion dans le choix des contenus et des fournisseurs de formation.

Depuis 2002, le pilotage de la formation professionnelle et technique est assuré par un comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT). Ce comité comprend des représentants des employeurs, des centrales syndicales, des commissions scolaires, des cégeps, d'établissements

1. Un dollar canadien vaut 0,668 € (avril 2016). (Ndlr)

d'enseignement privé et d'Emploi-Québec. Il conseille le MEERS sur les grands enjeux de la formation professionnelle et technique et sur les orientations et les développements relatifs à l'offre de service (Monchatre, 2008).

À travers leur implication à la CPMT et dans les comités sectoriels, les entreprises et les représentants des travailleurs réussissent à se faire entendre. Les 29 comités sectoriels de main d'œuvre jouent un rôle important dans l'analyse des besoins de formation et des tendances dans leurs secteurs respectifs. Ils sont impliqués activement dans le développement de normes professionnelles et certains offrent des formations adaptées aux besoins de leur industrie. Ces organismes autonomes ont des conseils d'administration paritaires composés d'employeurs, de représentants de travailleurs et de l'éducation.

Le secteur de la construction se distingue par son autonomie. En effet, depuis 1987, c'est la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui s'occupe, entre autres, de développer la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre. Elle veille à l'apprentissage et au perfectionnement dans son secteur.

En somme, au Québec, il y a une analyse systématique du marché du travail tant au niveau sectoriel que régional afin d'identifier les besoins de main d'œuvre. Les mêmes intervenants sont impliqués dans la définition des normes professionnelles et des compétences à posséder pour exercer un métier. Leurs connaissances sont mobilisées lors des premières étapes de la révision de programme du MEESR. Mais le ministère conserve un quasi-monopole sur la formation initiale.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Les personnes ayant terminé une formation professionnelle et technique ont de belles perspectives d'avenir. En effet, le Québec ne fait pas exception à la tendance mondiale concernant la qualification de la main d'œuvre (Emploi-Québec, 2012). Le gouvernement du Québec a prévu que 250 000 emplois seraient créés d'ici 2021, en plus des remplacements. Alors que le segment de la gestion et des diplômés universitaires va connaître la plus forte croissance avec un taux de 1,3 %, la formation professionnelle et technique s'en approche, avec une prévision de 0,8 %. Plus précisément, cette croissance va concerner la main d'œuvre dite « intermédiaire », c'est-à-dire qui a suivi un enseignement postsecondaire professionnel court. De la sorte, 85 % de l'augmentation prévue concernent les emplois liés au collégial (88 000 emplois), et seulement 15 000 emplois pour les détenteurs d'un secondaire professionnel. Afin d'orienter les jeunes vers les formations en demande, le gouvernement du Québec met annuellement en ligne la liste des « métiers d'avenir », c'est-à-dire les emplois requérant une formation professionnelle ou technique et pour lesquels il y a une forte demande².

2. Voir le site : [<http://www.toutpouurreussir.com>]

Année après année, les nouveaux diplômés de la formation professionnelle ou technique connaissent de bons taux d'insertion. Ainsi, en 2014, neuf mois après l'obtention de leur diplôme, les titulaires d'un DEP étaient à 76 % en emploi et 11 % aux études (MEERS, 2015c). Les diplômés collégiaux, dix mois après la fin de leurs études, sont à 61 % en emploi et à 34 % en poursuite de leurs études, surtout en lien avec leur formation (MEERS, 2015d). Aussi, le salaire moyen de départ des techniciens s'établissait à 716 \$ hebdomadaire, légèrement inférieur aux 723 \$ des diplômés professionnels. Il reste que ce sont d'excellents salaires d'entrée, puisque le salaire hebdomadaire moyen au Québec s'élevait à 845 \$ en 2014 (ISQ, 2015).

L'intégration réussie des nouveaux diplômés est cohérente avec les données de l'Institut de la statistique du Québec pour l'ensemble de la population active (ISQ, 2015). La détention d'un diplôme accroît l'accès à l'emploi. Ainsi, en 2014, le taux de chômage des détenteurs de diplômes d'études secondaires (incluant les DEP) était de 8,4 %, et de 7 % pour les détenteurs de DEC. À titre de comparaison, ceux qui ne détenaient pas de diplôme avaient un taux de chômage de 15,5 %, pour une moyenne provinciale de 8,3 %.

ENJEUX

Le système d'éducation a été conçu à une époque où les Québécois étaient faiblement scolarisés. Dans ce contexte, les réformateurs souhaitaient mettre l'accent sur le rehaussement de la qualification en milieu scolaire, ce qui est resté la norme. En conséquence, les intervenants externes au réseau de l'éducation se sont vu marginaliser. Les collaborations école-entreprise restent exceptionnelles. Néanmoins, il semble y avoir actuellement un mouvement de fond pour changer la donne. Ce désir de changement, soutenu par le gouvernement, est aussi porté par des acteurs de l'éducation et du monde du travail. Ces derniers seront confrontés à trois enjeux notamment : assurer la continuité des parcours, diversifier les parcours de formation et multiplier les acteurs impliqués dans la formation initiale.

Il est grand temps que soient créées des passerelles entre les formations DEP et DEC. Les difficultés rencontrées actuellement freinent l'accès des détenteurs de DEP aux études supérieures. Or le développement économique et la croissance de l'emploi seront plus forts pour la formation professionnelle postsecondaire (Emploi-Québec, 2012). L'arrimage ne sera pas un processus aisé mais il est essentiel pour faciliter les transitions et le rehaussement des qualifications.

La formation reste encore presque exclusivement inscrite dans le cursus scolaire ou exclusivement en milieu de travail comme le PAMT. Il n'y a pas de juste milieu. Quelques formules d'alternance existent, que ce soit sous forme de stage ou, très rarement, une formation DEP donnée presque entièrement en entreprise. Or de plus en plus de pays ont opté pour des formules telles que l'apprentissage, qui impliquent employeurs et employés dans la formation et

dans le processus pédagogique lui-même (OCDE, 2015). Avec leur longue tradition d'apprentissage, la Suisse, l'Autriche et l'Allemagne sont exemplaires à ce sujet.

Ceci est intimement lié au troisième enjeu, puisque pour favoriser l'alternance, il faut que davantage d'intervenants soient impliqués. Même si la révision des programmes mobilise une variété d'acteurs, la conception et l'offre de formation restent la prérogative du réseau de l'éducation. Il est nécessaire de développer une plus grande collaboration et ouverture au ministère de l'éducation, mais également dans les autres ministères et les milieux patronaux et syndicaux, peu habitués à s'impliquer dans ce type de dossiers. L'ensemble de ces transformations pourra venir consolider et revaloriser la formation professionnelle et technique, qui en a grandement besoin.

BIBLIOGRAPHIE

BERNIER C. (2011) : *Formation et employabilité : regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, Québec : Les Presses de l'Université Laval.

BÉRUBÉ M. (2007) : *Petite histoire des relations Canada-Québec autour des politiques sur la formation de la main-d'œuvre*, Université Laval, Cahier de l'ARUC : CT-2007-002.

EMPLOI-QUÉBEC (2012) : *Le marché du travail au Québec : perspectives à long terme 2012-2021*, Québec : Emploi-Québec.

ISQ (2015) : *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail (2004-2014)*, Québec : Institut de la statistique du Québec.

MONCHATRE S. (2008) : *L'« approche par compétences », technologie de rationalisation pédagogique. Le cas de la formation professionnelle au Québec*, UQAM, CIRST 2008-01.

MEERS (2015a) : *Statistique de l'éducation. Éducation préscolaire, enseignement primaire et secondaire. Édition 2014*, Québec : MEERS.

MEERS (2015b) : *Statistique de l'enseignement supérieur. Édition 2014*, Québec : MEERS.

MEERS (2015c) : *Rapport de l'enquête 2013. La relance au secondaire en formation professionnelle : la situation d'emploi des personnes diplômées en 2011-2012*, Québec : MEERS.

MEERS (2015d) : *Rapport d'enquête 2012/2013/2014. La relance au secondaire en formation technique : la situation d'emploi des personnes diplômées*, Québec : MEERS.

OCDE (2015) : *Regards sur l'éducation 2015. Indicateurs de l'OCDE*, Paris : OCDE.