

**La Société de formation et
d'éducation continue
(SOFEDUC)**

représentée par

Monsieur Louis Fortin, président

Monsieur Jacques Lalanne, vice-président

Monsieur Maurice Boivin, conseiller

POUR UNE CULTURE DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DU QUÉBEC

Février 2006

**Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail**

dans le cadre de l'examen du
Rapport quinquennal 2000-2005
concernant la Loi favorisant le développement
de la formation de la main-d'œuvre



**LA SOCIÉTÉ DE FORMATION ET
D'ÉDUCATION CONTINUE (SOFEDUC)**

10956, avenue du Parc-Georges
Montréal (Québec) H1H 4Y7

Téléphone : 514 849-2666

Télécopieur : 514 323-1969

Courriel : sofeduc@sympatico.ca

www.sofeduc.ca



Table des matières

Présentation de la SOFEDUC	1
Objectifs et perspectives.....	3
Recommandations.....	8

Annexes

Bottin des membres

Normes de qualité en formation continue

Bulletin de la SOFEDUC – mai et novembre 2005

Présentation de la SOFEDUC

La SOFEDUC est l'organisme officiel qui accrédite les institutions, écoles, organismes et services de formation pour l'émission des unités d'éducation continue (UEC). Elle s'assure que ses membres respectent les critères de qualité, tant pédagogiques qu'administratifs, qui s'inspirent de ceux mis de l'avant aux États-Unis par l'*International Association for Continuing Education and Training*.

La SOFEDUC regroupe les institutions les plus prestigieuses des secteurs de la formation continue et de la formation en entreprise. Au niveau universitaire, mentionnons : HEC Montréal, l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Université de Sherbrooke, etc. Au niveau collégial, la SOFEDUC a des membres dans l'ensemble du Québec, par exemple : les cégeps de Saint-Laurent, Marie-Victorin, de Bois-de-Boulogne, de Maisonneuve, l'Institut de technologie agroalimentaire, etc.

La SOFEDUC a aussi comme membres des ordres professionnels (ingénieurs, chimistes, comptables), des associations et regroupements (Centres jeunesse de Montréal, Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ), Association des directeurs municipaux du Québec, Union des municipalités du Québec), de nombreuses firmes de formation renommées (Groupe conseil CFC, CFG Consultants, Actualisation) et des membres individuels, des personnes qui ont un intérêt pour la SOFEDUC, ses services et la formation continue.

La SOFEDUC est une organisation à but non lucratif qui préconise la promotion et le développement de la formation continue ainsi que la reconnaissance des apprentissages (extrascolaires) par le biais du système des unités d'éducation continue (UEC). Elle est responsable d'accréditer ses membres institutionnels, fournisseurs de services de formation continue, et de veiller au respect des normes de qualité, dès qu'il y a émission d'UEC.¹

Depuis 1988, la SOFEDUC assume cette mission auprès de ses membres, des organismes de formation publics, parapublics ou privés, dispensant des cours non crédités à une clientèle adulte.²

Les membres de la SOFEDUC paient une cotisation volontaire de 450 \$ par année. Ils doivent aussi se soumettre tous les 5 ans à une visite d'agrément et en payer les frais d'administration et de gestion de 350 \$.

Lorsqu'un ordre professionnel, une entreprise, une organisation ou un service de formation présente une demande d'adhésion à la SOFEDUC, il lui en coûte 100 \$ pour l'ouverture du dossier et 350 \$ pour la visite d'accréditation.

¹ *L'agrément des formateurs et des services de formation, des propositions de la part de la SOFEDUC*, document transmis à la SQDM, le 26 février 1996, p. 1.

² *L'agrément des formateurs et des services de formation, des propositions de la part de la SOFEDUC*, document transmis à la SQDM, le 26 février 1996, p. 2.

Malgré ses exigences monétaires et ses rigoureux critères de qualité, la SOFEDUC compte une centaine de membres. C'est donc dire que la SOFEDUC a acquis une solide réputation et une compétence reconnue que l'on ne saurait ignorer lorsqu'on traite de reconnaissance des compétences et de qualité de la formation.

La SOFEDUC possède une expertise et une expérience reconnues

Depuis sa création en 1988, la SOFEDUC a présenté plusieurs mémoires, à diverses instances gouvernementales, portant sur les moyens d'assurer la qualité de la formation continue.

La Société collabore et participe à des projets avec plusieurs organismes gouvernementaux pour promouvoir la formation des adultes et favoriser la reconnaissance des acquis extrascolaires.

Le 20 octobre 1994, l'assemblée générale annuelle de la SOFEDUC adoptait de nouvelles normes de qualité et améliorait ses critères d'attribution des unités d'éducation continue (UEC) en s'inspirant de ceux, dernièrement révisés, du *Continuing Education Unit* de l'*International Association for Continuing Education and Training* (IACET)³ qui accrédite plus de 750 organisations de haut niveau.

La SOFEDUC est membre de l'IACET et ses UEC sont reconnues comme une marque de qualité.

La qualité en formation est le cœur et la raison d'être de la SOFEDUC

Depuis 18 ans, la mission de la SOFEDUC consiste à :

- ◆ promouvoir la qualité de la formation non créditée;
- ◆ promouvoir la reconnaissance des apprentissages par les unités d'éducation continue (UEC);
- ◆ assurer, à travers nos normes, le respect des critères d'émission des UEC.

³ *Investir dans les compétences et le faire avec compétence*, mémoire soumis par la Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC), devant la Commission spéciale sur la formation professionnelle, 23 mai 1995, p.1.

Objectifs et perspectives

Premier objectif

ASSURER LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET LA CERTIFICATION DE LA FORMATION, MISSION QUE REMPLIT LA SOFEDUC DEPUIS 1988.

a) Le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et l'apprentissage en milieu de travail

Le chapitre 8 du Rapport⁴ intéresse particulièrement la SOFEDUC. Il donne un aperçu du travail qui a été fait par la Commission des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels et Emploi-Québec.

La SOFEDUC se réjouit des avancées qui ont été faites dans la définition de la norme professionnelle dans certains secteurs et dans la précision des « critères de performance associés à la réalisation des tâches dans un contexte de travail »⁵.

Elle est d'accord avec le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et avec sa principale stratégie, le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Elle approuve la création du Registre des compétences où seront consignées les normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels.

b) La SOFEDUC pourrait donner aux certificats de qualification professionnelle et aux attestations des compétences une dimension internationale reconnue.

La SOFEDUC, qui entretient des liens avec des associations ou regroupements de spécialistes de la formation continue au Canada et à l'étranger, pourrait donner aux certificats et aux attestations une reconnaissance supplémentaire.

Elle souhaiterait mettre ses compétences et l'expérience acquise à la disposition d'Emploi-Québec et de ses composantes⁶ et être associée aux activités liées à la reconnaissance des acquis et des compétences.

⁴ *Rapport quinquennal 2000-2005, Loi favorisant la formation de la main-d'œuvre*, Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, Gouvernement du Québec, 2005.

⁵ *Rapport quinquennal 2000-2005*, p. 119.

⁶ Par le terme « composantes », nous entendons nommer toute la structure d'Emploi-Québec, soit la direction générale, les directions régionales, les centres locaux d'emploi (CLE), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, les comités sectoriels, etc.

Emploi-Québec et ses composantes disposent de fonds importants.

Il est bien connu que, depuis la mise en application de la Loi de 1995, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre dispose de fonds importants venant des entreprises investissant moins de 1 % de leur masse salariale en formation (en majorité des PME!). De plus, Emploi-Québec, depuis l'entente de décembre 1997 entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec sur la main-d'œuvre, bénéficie d'une marge de manœuvre financière importante.

Cependant, le fait de disposer de ces fonds importants ne devrait pas, à notre avis, être une raison pour qu'Emploi-Québec et ses composantes tentent de « réinventer la roue », en oubliant de reconnaître ce qui a été fait au Québec pour améliorer la qualité de la formation continue et pour mettre sur pied un système d'attestation de la formation : les unités de formation continue (UEC). Ce système, connu et reconnu au Québec, au Canada, et aussi internationalement, est en place depuis 1988.

Nous croyons que le système des unités d'éducation continue (UEC) de la SOFEDUC pourrait consolider celui des normes professionnelles et l'inscription des acquis au registre des compétences.

Nous croyons que les deux systèmes pourraient harmonieusement se compléter.

c) Le règlement sur la déontologie des formateurs

La SOFEDUC, ses membres et tous les formateurs ont un intérêt direct à ce que la formation offerte aux entreprises du Québec soit de qualité et qu'elle soit reconnue d'une façon appropriée et rigoureuse.

Les « agréés »⁷ par Emploi-Québec et les « reconnus »⁸ par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) partagent aussi ce souci d'avoir dans leurs rangs des formateurs compétents et respectueux de la déontologie.

La SOFEDUC souhaite fortement qu'Emploi-Québec et ses composantes partagent cet intérêt pour la qualité de la formation offerte aux entreprises du Québec.

Elle se sent interpellée lorsque, dans le Rapport, on révèle⁹ qu'il n'existe aucun mécanisme de respect de la réglementation et des normes de déontologie.

⁷ Il y a trois catégories d'« agréés » : les formateurs individuels, les organismes de formation et les services internes de formation des entreprises.

⁸ À la page 8 du *Guide présentant le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation d'Emploi-Québec*, on peut lire : « Les établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation (MÉQ) ne sont pas concernés par l'agrément puisque la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre les reconnaît déjà ». Dans ce mémoire, nous appellerons cette catégorie de formateurs les « reconnus » par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

⁹ « Toutefois, ce règlement ne comprend pas de dispositif assurant la qualité de la formation offerte par ces intervenants », p. 132.

De plus, à la lecture du Rapport, on constate que ce n'est qu'en 2000 qu'un règlement sur la déontologie a été adopté, et que seulement 18 plaintes ont été constatées entre 2000 et 2004, soit en 4 ans!

Une organisation indépendante comme la SOFEDUC serait, à notre avis, bien placée pour collaborer avec Emploi-Québec et ses composantes afin d'assurer le respect du Règlement sur la déontologie des formateurs et d'assurer la qualité de leurs interventions dans les entreprises du Québec.

Deuxième objectif

PRENDRE TOUS LES MOYENS APPROPRIÉS POUR QUE L'ESPRIT DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SOIT RESPECTÉ.

L'esprit de la Loi de 1995, c'est le développement d'une réelle culture de la formation continue chez les employeurs et les employés des entreprises du Québec.

Au-delà du fait que les entreprises se conforment de plus en plus aux exigences de la Loi, comme le démontrent les évaluations faites par Emploi-Québec, il y a tout lieu de penser que cette croissance qui, en soi, est un progrès souhaitable, pourrait n'être qu'une *opération comptable* plutôt qu'une « réelle transformation culturelle » des entreprises...

Le Rapport (p. 133) propose de « passer progressivement d'un dispositif essentiellement axé sur une comptabilisation des dépenses de formation, à un dispositif permettant d'obtenir et de mesurer des résultats en matière de développement des compétences et d'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre ».

La SOFEDUC est tout à fait d'accord avec cette analyse. Comme elle a développé des « dispositifs » rigoureux et reconnus pour assurer la qualité de la formation, nous croyons qu'elle pourrait devenir un partenaire précieux pour favoriser l'application non seulement de la lettre de la Loi, mais aussi, et surtout, de l'esprit de la Loi.

Troisième objectif

INSTAURER UNE VÉRITABLE CULTURE DE LA FORMATION.

Qu'est-ce qu'une culture de la formation ?

Une culture est faite essentiellement de valeurs et d'attitudes. Le terme « valeur » réfère à une sorte de coefficient ou importance relative que l'on applique à une réalité, à un phénomène ou à une qualité. Le terme « attitude » se définit comme étant une disposition intérieure, une manière d'être.

La formation est une action consistant à aider une personne ou un groupe de personnes à apprendre. Une culture de la formation peut se définir comme étant un ensemble de valeurs et d'attitudes liées à la formation et à l'apprentissage qu'une personne possède ou qu'un groupe de personnes ou une collectivité partagent.

Une culture de la formation suppose que l'on donne à la formation une importance et une priorité qui provoquent des comportements et des actions favorisant l'apprentissage.

La formation continue peut se définir comme étant une préoccupation personnelle et collective qui donne une place privilégiée à l'apprentissage pendant toute la vie.

Si une collectivité ou une nation veut donner à la culture de formation continue une place privilégiée, il est essentiel d'amener les citoyens et les institutions à partager cette préoccupation.

Il s'agit ici de créer et de maintenir un vouloir collectif qui sera supporté par un système cohérent donnant priorité à la formation continue.

Pourquoi la culture de formation continue doit-elle devenir un système cohérent et partagé ?

Si la mondialisation, l'ouverture des marchés et l'entrée chez nous de multinationales étrangères ont transformé le contexte économique du Québec, elles ont aussi modifié en profondeur le marché de la formation en entreprise.

En effet, les multinationales qui viennent s'installer au Québec ont la tendance, tout à fait compréhensible, de faire appel aux formateurs qui les servent déjà, ce qui constitue une nouvelle concurrence pour les formateurs du Québec.

Face à ces phénomènes, seule une culture forte de la formation continue peut permettre au Québec de garder le contrôle des activités de formation continue dans les entreprises œuvrant sur son territoire.

Emploi-Québec et ses composantes doivent utiliser les importantes ressources financières dont elles disposent pour créer entre les formateurs « reconnus » par le MEQ et les formateurs « agréés » par Emploi-Québec une réelle concertation, une forte cohérence et une puissante dynamique... en leur attribuant des rôles complémentaires qui entrent dans leurs compétences et tiennent compte de leurs possibilités.

Pour relever ce défi, on doit chercher les compétences là où elles se trouvent, réunir les forces vives en formation et susciter des initiatives et des innovations que seules les personnes et les organisations spécialisées en formation peuvent mener à bien.

Emploi-Québec et ses composantes gagneraient à collaborer avec la SOFEDUC pour rehausser les exigences liées à l'agrément, au règlement sur la déontologie et aux mécanismes de contrôle de la qualité de la formation continue à l'image du processus d'accréditation et d'agrément de la SOFEDUC.

L'utilisation des outils développés par la SOFEDUC, rendrait possible une juste évaluation des compétences des formateurs en formation des adultes, en andragogie, etc. Il serait ainsi possible de conjuguer harmonieusement la mission de la SOFEDUC et les préoccupations de qualité exprimées dans le Rapport.

Quatrième objectif

FAIRE EN SORTE QUE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET SA RÉGLEMENTATION SOIENT NON SEULEMENT MAINTENUES, MAIS QUE TOUTES SES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SOIENT RENFORCÉES DANS LE BUT D'ASSURER LA QUALITÉ DE LA FORMATION CONTINUE DANS TOUTES LES ENTREPRISES DU QUÉBEC.

Nous suggérons fortement qu'Emploi-Québec continue à soutenir la formation continue en entreprise.

Nous considérons que 1 % de la masse salariale consacré à la formation est un minimum. Nous suggérons que l'on augmente ce minimum dès que possible.

Nous suggérons aussi de ramener à son niveau précédent de 250 000 \$ le seuil d'assujettissement à la Loi, en s'assurant qu'une aide adéquate soit offerte aux entreprises, surtout les PME, en ayant recours aux compétences des formateurs « agréés » par Emploi-Québec et des formateurs « reconnus » par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Nous considérons que les entreprises, surtout les PME, ont besoin d'être encouragées à former leur main-d'œuvre et qu'elles ont besoin d'aide et de support, autant en ce qui concerne la gestion de la formation qu'en ce qui concerne le choix des formateurs et le développement d'une culture de formation continue chez leurs employés.

Dans cette perspective, la SOFEDUC suggère qu'Emploi-Québec et ses composantes mettent en place des mécanismes permettant de faire davantage appel aux compétences des formateurs « reconnus » et « agréés » pour aider les entreprises québécoises, surtout les PME, à améliorer la qualité de la formation qu'elles offrent à leurs employés et pour développer une réelle culture de la formation continue.

Recommandations

Nous présentons deux catégories de recommandations : une première, liée à la mission et à l'expérience de la SOFEDUC et la seconde, ayant trait à la création d'une réelle culture québécoise de la formation continue.

Les recommandations liées à la mission et à l'expérience de la SOFEDUC

Il est à noter que les deux premières recommandons ont déjà été faites¹⁰ par la SOFEDUC.

Première recommandation

Nous recommandons que l'unité d'éducation continue (UEC) devienne la norme québécoise de reconnaissance de la formation continue non créditée.

Deuxième recommandation

Nous recommandons que la SOFEDUC soit mandatée pour appliquer les normes de qualité en formation continue et pour accréditer les organisations aptes à émettre des UEC, conservant ainsi au ministère de l'Éducation un rôle de reconnaissance formelle par ses unités et ses crédits.

Troisième recommandation

Nous recommandons qu'Emploi-Québec et ses composantes reconnaissent la SOFEDUC comme organisation représentant tous les formateurs « reconnus » par le MEQ et « agréés » par Emploi-Québec.

Dans cette perspective, nous recommandons que la SOFEDUC soit invitée à collaborer étroitement à l'agrément des formateurs du Québec, qu'ils proviennent du secteur public ou du secteur privé.

Quatrième recommandation

Nous recommandons qu'Emploi-Québec et ses composantes, notamment le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, revoient à la hausse les critères pour l'agrément des formateurs, des organismes de formation et des services internes de formation et exigent un minimum de scolarité et de formation en « transfert des compétences » de la part des personnes faisant l'objet d'un agrément.

¹⁰ *La formation continue, reconnaissance et qualité*, mémoire présenté à madame Pauline Marois, ministre de l'Éducation, dans le cadre de la consultation sur la formation continue au Québec, octobre 1998.

Nous recommandons qu'Emploi-Québec et ses composantes, notamment le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, mettent en place des mécanismes rigoureux et efficaces de « contrôle de la qualité », en utilisant l'expertise et les outils de la SOFEDUC.

Cinquième recommandation

Nous recommandons qu'Emploi-Québec et ses composantes, notamment le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, mettent sur pied, en collaboration avec la SOFEDUC, un système de représentation des formateurs, autant « reconnus » par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), que « agréés » par Emploi-Québec, aux diverses instances « centrales », notamment la Commission des partenaires du marché du travail, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et les comités sectoriels, et un système de représentation régionale et locale auprès des directions régionales d'Emploi-Québec, des centres locaux d'emploi (CLE) et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

Nous recommandons que les fonds nécessaires à cette représentation et à l'établissement d'une permanence centrale (afin d'assurer la coordination et la représentation des formateurs auprès d'Emploi-Québec et de ses composantes centrales), ainsi qu'à l'établissement de bureaux régionaux dans chacune des régions du Québec (afin d'assurer la coordination régionale et la représentation des formateurs auprès des directions régionales d'Emploi-Québec et des centres locaux d'Emploi (CLE), lui soient attribués sur une base annuelle récurrente.

Les recommandations liées à la création d'une réelle culture québécoise de la formation continue

Sixième recommandation

Nous recommandons qu'Emploi-Québec et ses composantes prennent tous les moyens appropriés pour construire, mettre en place, faire émerger une réelle culture québécoise de la formation continue en entreprise.

Septième recommandation

Nous croyons que le temps est venu de mettre sur pied les « États généraux de la formation continue en entreprise » afin d'identifier les ressources en formation dont dispose le Québec et de faire en sorte que ces ressources puissent collaborer de façon cohérente au développement d'une culture de la formation continue, tant dans les entreprises du Québec que dans la population en général.

Nous recommandons donc d'organiser des États généraux de la formation et de l'apprentissage continu.