

LA FORMATION QUALIFIANTE ET TRANSFÉRABLE : UN CONCEPT OU DES EXIGENCES DÉBATTUES PAR LES ACTEURS SOCIAUX ?

Paul BÉLANGER, CIRDEP

Ginette LEGAULT, Chaire de gestion des compétences

CONFÉRENCE-COMPÉTENCES
Chaire de gestion des compétences

30 novembre 2005

A partir du rapport de recherche préparé par Paul Bélanger, Ginette Legault, Daniel Beaupré, Brigitte Voyer et Mélanie Trottier et déposé au Fonds National de la formation de la main d'œuvre en mars 2005



Plan de la présentation

- «La formation qualifiante et transférable en milieu de travail : recension des écrits, des pratiques et des enjeux» :
 - le mandat, les objectifs et la démarche d'analyse
- L'origine et le sens historique de l'expression «formation qualifiante et transférable»?
- La formation en milieu de travail et les acteurs sociaux :
 - le nouveau contexte, les enjeux et les modèles et des indicateurs
- Quelques perspectives de réflexion

Le mandat de recherche

- La problématique
- La démarche d'analyse
- L'équipe de recherche :
 - le *Centre interdisciplinaire de recherche et de développement sur l'éducation permanente (CIRDEP)*
 - la *Chaire de gestion des compétences*

Les objectifs de la recherche

- Recenser la documentation théorique, empirique et normative
- Clarifier le champ conceptuel
- Dégager les enjeux, les pratiques et les éléments contextuels
- Proposer une définition opérationnelle

La démarche d'analyse

Méthodologie

- Documentation écrite
 - recherche bibliographique impliquant plus de 60 mots-clés, textes en anglais et en français
 - travaux récents produits par les centres de recherche, associations et organisations
 - dictionnaires spécialisés
- Informations recueillies par 12 entrevues individuelles (comités sectoriels, organisations patronales et syndicales, ordres professionnels, organismes de représentation des personnes non syndiquées et sans emploi et organisations gouvernementales)

Les références au mot « *formation* »

- Dans le cadre actuel de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.
- Redéfinition des notions transversales :
 - Formation
 - Formation formelle et informelle
 - Formation générale et spécifique
 - Compétence
 - Compétences et qualification
 - Formation qualifiante
 - Organisation qualifiante et organisation apprenante
 - Formation dans et par les situations de travail
 - Transférabilité et composantes

La constellation des concepts



Formation qualifiante et transférable **un concept?**

Éléments d'une définition:

«Une activité d'acquisition ou de production de compétences qui est réalisée dans un contexte donné de travail.

Activité décomposée en quatre (4) dimensions:

- 1. L'intervention de formation,*
- 2. Le processus d'apprentissage,*
- 3. Les compétences acquises,*
- 4. La mobilisation des compétences dans l'action».*

La notion québécoise de « *formation qualifiante et transférable* » répond à deux exigences?

1. La « *nécessité de tenir compte d'une vision stratégique liée tant aux exigences nouvelles de productivité et de la transformation du travail,*

2. Les « *attentes de la population active pour un développement professionnel continu <reconnu> en prévention des mobilités professionnelles probables* ».

La formation en milieu de travail et les acteurs sociaux

1) le nouveau contexte

- Transformation des modes de production
- Les tensions entre les politiques de flexibilité interne ou externe
- Passage d'une logique d'offre de formation à une logique de demande
- Remise en question du dualisme traditionnel formation technique/formation générale.

La formation en milieu de travail et les acteurs sociaux

2) les enjeux

- La gestion des compétences ou par les compétences : le passage obligé vers une formation qualifiante et transférable?
- L'organisation qualifiante et/ou apprenante
- La transférabilité des apprentissages dans l'action et la transférabilité des qualifications
- Les mécanismes de reconnaissance des compétences
- L'importance d'investir ou non en formation
- Les pratiques et stratégies éducatives

La formation en milieu de travail et les acteurs sociaux

3) les modèles et des indicateurs

- Système de coopération et de régulation conjointe des acteurs (*école/entreprise*) (*Québec, France, Allemagne, Danemark, Grande-Bretagne*)
- Système basé sur l'entreprise (*Etats-Unis, Japon*)
- Système centralisé de l'État (*Suède*)

La formation en milieu de travail et les acteurs sociaux

3) les modèles et des indicateurs (suite)

- Indicateurs de la présence de formations qualifiantes et transférables:

Au niveau :

macro / méso / micro

D'un point de vue :

Stratégique et opérationnel

Quelques perspectives de réflexion

- Le développement continu des compétences
- La reconnaissance des compétences et leur transférabilité
- Le développement des compétences dans la petite et moyenne entreprise : un virage «stratégique et durable» et intégré à la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*