

Apprendre un métier à l'école ou apprendre un métier en entreprise... Pourquoi choisir quand on peut s'offrir les deux à la fois.

par Ronald Morel, conseiller pédagogique

L'entreprise

De tout temps l'entreprise a été un lieu d'apprentissage. Les apprentissages en milieu de travail se font parfois sous une forme plus formelle de transfert de connaissances entre le maître et l'apprenti ou entre le compagnon et l'apprenti, parfois sous une forme informelle d'accompagnement ou d'encadrement par les pairs et souvent par défaut. En effet, il suffit d'être en contexte, dans l'environnement de travail, y avoir une tâche à réaliser pour y faire des apprentissages. Bien sûr, il faut y mettre le temps et varier les contextes de travail ainsi que les tâches à réaliser dans le but de multiplier les apprentissages. Depuis le début de l'industrialisation, dans un monde plus complexe, en évolution rapide, la demande en main-d'œuvre spécialisée dépasse l'offre et l'entreprise à elle seule n'arrive plus à former la main-d'œuvre nécessaire à son développement.

Comme le souligne Luc Lamond dans son article, «Avant, il suffisait d'apprendre le fonctionnement d'une machine pour réaliser un travail ou exécuter une tâche; de nos jours il faut d'abord comprendre un travail, comprendre la technicité des instruments qui lui sont associés pour ensuite choisir et utiliser le bon instrument.»



Aujourd'hui, l'entreprise occupe une place de choix dans l'organisation de la formation professionnelle et technique au Québec. Elle participe à toute une gamme d'enquêtes et d'études nécessaires à la révision et à l'élaboration de programmes d'études. Elle est associée au processus d'analyse de situations de travail par la désignation de spécialistes des différents métiers, appelés à déterminer les compétences et les attitudes requises sur le marché du travail. De plus, elle accueille des élèves en cours de formation dans le cadre de stages en milieu de travail.

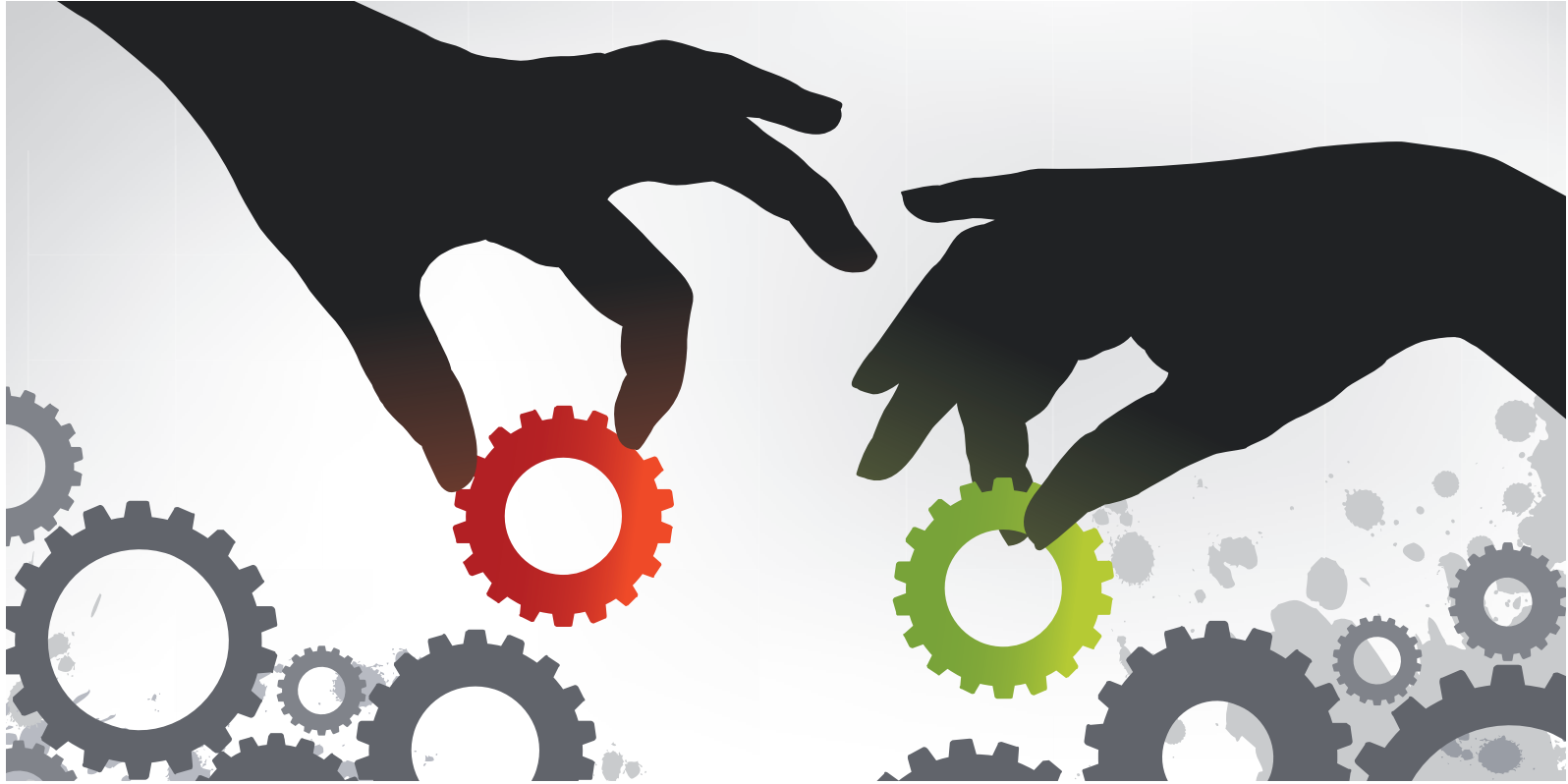
L'école

Au Québec, les centres de formation professionnelle offrent une excellente formation de base. En effet, selon un sondage effectué par le ministère de l'Éducation en l'an 2000 auprès de 1676 employeurs de personnes diplômées de la formation professionnelle, qui engagent au total plus de 210 000 personnes : «...pour 78% des employeurs, l'école demeure un lieu et un moyen privilégié pour former la main-d'œuvre...». Toujours selon ce sondage, les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 90% des employeurs. Les recrues diplômées sont suffisamment compétentes pour 94% des employeurs de la moyenne entreprise (entre 100 et 499 employés) et de la grande entreprise (500 employés et plus). Ces chiffres pourraient nous conforter, certes, mais pour la petite entreprise, 10% des élèves ne sont pas suffisamment formés. Lorsque questionnées, les entreprises ont noté quatre types de connaissances qui pourraient être développées davantage, soit celles des techniques spécialisées, des techniques de pointe, des techniques de base et des mathématiques.

Les centres de formation professionnelle sont bien outillés pour développer les connaissances de base et les connaissances techniques et favoriser le transfert des connaissances mathématiques acquises à l'école. Cependant ils n'arrivent pas toujours à suivre les derniers développements technologiques de pointe ou spécialisés.

Le développement et l'implantation des technologies de pointe se font en industrie, par l'industrie. En ce sens, l'entreprise est un milieu privilégié pour la mise en œuvre et le transfert des nouvelles connaissances des élèves. C'est dans l'entreprise qu'on retrouve le dernier robot de traite, la toute nouvelle chaîne d'assemblage ou les matériaux de pointe.

L'école peut tenter d'émuler ou de simuler le milieu de travail mais elle n'arrive pas à le reproduire. Combien de fois ai-je entendu des enseignants dire quelque chose comme : «ce n'est pas exactement comme ça que ça se passe au travail mais...». Pour cette raison, des stages en milieu de travail ont été prévus aux programmes de formation professionnelle. Ces stages en milieu de travail, de courte durée, souvent placés en fin de formation, bien qu'intéressants m'apparaissent insuffisants pour permettre l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés



spécifiques. En fait, ils sont prévus pour la mise en œuvre de connaissances. On ne parle donc pas de formation en milieu de travail mais de stage d'intégration.

Pourquoi choisir quand on peut s'offrir les deux à la fois

L'école offre actuellement des programmes de formation professionnelle qui répondent aux attentes du marché du travail, de façon satisfaisante, particulièrement pour les connaissances et les habiletés de base permettant l'intégration des élèves au seuil d'entrée du marché du travail.

L'entreprise est un milieu propice à l'acquisition de connaissances techniques de pointe et de connaissances techniques spécialisées. De plus, elle offre un environnement «réel» pour la mise en œuvre et le transfert des connaissances et le développement des compétences. Par contre, l'apprentissage fait exclusivement en milieu de travail est réducteur, en ce sens, qu'il habilite l'apprenti à réaliser une tâche ou un ensemble de tâches spécifiques à l'entreprise. Dans ce contexte, l'apprenti ne développe qu'une partie de l'ensemble des compétences du métier.

Alors, pourquoi ne pas offrir de la formation à la fois à l'école et en milieu de travail? Cela se fait déjà dans certains centres de formation, pour certains programmes. C'est le modèle de formation en alternance travail-études (ATE). Pour être reconnu, un programme offert en ATE doit offrir un minimum de 20% de la formation en milieu de travail. Comment se fait-il que tous les programmes de la formation professionnelle ne soient pas offerts en ATE? La question mérite d'être posée. Actuellement, au Québec, 11% des élèves de la formation professionnelle sont inscrits dans un programme offert en alternance travail-études.

Cette formule a le mérite de mettre rapidement en contact les élèves et l'entreprise. Elle permet aux élèves de mettre en œuvre les connaissances récemment acquises dans un environnement réaliste, et ce, au fur et à mesure qu'ils les développent. Elle fournit aux élèves et aux enseignants un accès à de l'équipement et à des techniques de pointe, parfois non disponibles dans les centres de formation. De plus, elle offre la possibilité de transférer des connaissances et d'exercer sa compétence dans un contexte différent du centre de formation,

soit celui-là même ou l'élève aura à évoluer. Bref, elle favorise le rapprochement et l'interaction entre l'école et l'entreprise dans un échange profitable pour tous les partis, particulièrement pour l'élève. On pourrait même, dans certains cas, bonifier cette formule en prolongeant la durée de la formation et en rémunérant progressivement les élèves. Cela pourrait faire l'objet d'un autre article.

Quand on sait que l'école est le lieu privilégié pour développer toutes les connaissances et les habiletés de base; quand on sait que l'entreprise souhaite que l'école développe davantage les connaissances techniques de pointe et les connaissances techniques spécialisées; quand on sait que l'entreprise offre un contexte favorable au développement et au transfert de celles-ci; finalement, quand on sait que l'apprenant consolide ses apprentissages lors d'activités de transfert, on ne peut qu'être en faveur d'une immersion plus grande et bien encadrée de l'élève dans le milieu de travail.

Pourquoi tirer sur la même couverture jusqu'à la rompre quand on peut, sur un même «métier», en tisser de plus solides.