

Présentée au “Les syndicats et la formation de la main d’oeuvre: des revendications globales aux
action local”, troisième colloque du Réseau de recherche en formation et travail
May 28 - 30 mai, 1999

Le réseau de recherche en formation et travail



Université York

Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme

Suite 276, York Lanes Bldg
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3
Canada

Tél: (416) 736-5612
Télécopieur: (416) 736-5916

Les comités sectoriels et la formation en entreprise: succès et échecs au Québec

par

*Jean-Yves Charland, Syndicat
Canadien des communications, de
l'énergie et du papier*

Présentation de Jean-Yves Charland du Syndicat Canadien des communications, de
l'énergie et du papier

Au

Troisième colloque du Réseau de recherche en formation et travail

Le 29 mai 1999

Chimie et pétrochimie. La formation des techniciens de procédés.

Une des premières fonctions que j'ai occupé comme représentant syndical dans le formation a été au comité sectoriel de chimie et de pétrochimie. Ce comité a développé le programme " Technique de procédés chimique ". Ce programme avait pour but de former des travailleurs pour les usines chimiques et pétrochimiques.

Cette formation technique de niveau collégiale n'existait pas à l'époque. Les entreprises formaient à l'interne les travailleurs qui avaient, au départ, des profils très diversifiés. Dans les années 70 un secondaire 5 et dans les années 80 un DEC lié aux sciences et à la chimie en particulier. Le résultat des formations était inégal et dépendait souvent du compagnon qui servait de support. Les manuels de formation disponibles venaient des Etats-Unis (API) et donnaient un aperçu plutôt général des différents équipements et procédés avec lesquels les travailleurs intervenaient.

D'autre part, pour nous des syndicats, les années 80 avec la réduction du nombre de raffineries et d'usines pétrochimiques et la mise à pied de plusieurs centaines d'opérateurs (aujourd'hui des techniciens en procédés) dont les compétences étaient difficilement reconnues avaient soulevé des préoccupations . Je n'ai pas besoin de vous mentionner combien il est difficile de faire reconnaître son expérience lorsque l'on change de secteur industriel et souvent même à l'intérieur des mêmes secteurs. La notion de transférabilité des compétences s'appliquant peu ou pas; la reconnaissance même qu'il puisse y avoir transférabilité des compétences étant un pas que ne faisait et que ne fait pas encore aujourd'hui la plupart des industries; Nous avons donc pour défi de faire reconnaître les compétences des travailleurs et permettre leur transférabilité en cas de coup dur, si vous me passez l'expression. Vous me permettrez de souligner au crayon que la notion de reconnaissance des acquis, même si elle a fait l'objet de nombreuses études et de plusieurs tentatives particulières, cette notion est encore aujourd'hui au stade embryonnaire.

C'est donc avec ces deux objectifs : formation de nouvelle main d'oeuvre pour les entreprises et reconnaissance des acquis des travailleurs en emploi pour les syndicats que le programme fut développé. Le développement du programme exigeait, pour atteindre ces deux objectifs, un développement par compétences et une formation par modules. D'un coté les apprentissages qui mènent au milieu de travail avec des connaissances suffisantes et de l'autre des compétences qui peuvent être reconnues.

La participation des entreprises et des syndicats a été importante. Plusieurs personnes du milieu se sont impliqués tout au long du développement du programme et des modules. Des compagnies ont libérées des personnes qui ont collaboré à la rédaction des modules de formation.

Par la suite, il a fallu mettre sur pied un centre de formation. La démarche s'est effectuée en partenariat avec le Collège de Maisonneuve et au début des années 90 l'Institut de Chimie et de Pétrochimie recevait les premiers étudiants. Les premiers groupes étaient formés de chômeurs dont la moyenne d'âge était d'environ 24-25 ans.

Cette démarche se faisait aussi avec la participation directe des entreprises. Formateurs provenant des industries, don d'équipements et support pour assurer des stages et des visites industrielles en entreprise pendant la formation.

La formation de la nouvelle main d'oeuvre a porté fruit : les nouveaux diplômés ont trouvés et trouvent toujours rapidement des emplois. Les industries qui reçoivent ces nouveaux travailleurs ont utilisé pleinement leur potentiel et les travailleurs des usines sont les premiers à reconnaître leur expertise et à souhaiter les intégrer à leurs équipes de travail. Pour rendre la réalité des chose, il ne faut pas oublier qu'une équipe de 4 ou 5 personnes gère des unités de procédés complexes et toutes les expertises sont bienvenue.

Qui plus est, et conformément au mandat que nous avons au départ, des travailleurs ayant quelques années d'expériences ont pu, avec à peines quelques heures de mise à niveau dans chacun des 32 modules, de formation sur les aspects manquants, faire reconnaître leur expérience de travail et obtenir une certification officielle des modules. Plusieurs ont complété ainsi leur AEC (Attestation d'étude collégiales, la portion de formation professionnelle du programme collégial) Le processus n'est pas facile et les examens sont les mêmes que pour les étudiants réguliers (pas de diplôme à rabais) mais ceux qui ont réussi la démarche en sont particulièrement fiers et plusieurs entreprises ont soulignées leur réussites.

D'un autre coté, certaines entreprises ont entrepris des démarches permettant aux travailleurs d'acquérir des compétences afin d'obtenir leur certificat. La formation a alors pris la forme d'un complément de formation (formation manquante dans le langage de l'éducation). Résultat; au lieu d'une année entière (environ 1600 heures) pour obtenir leur certificat on parle plutôt d'une moyenne de 750 pour des groupes de travailleurs ayant cinq ans d'expérience en industrie. Même situation pour les travailleurs qui perdent leur emploi. Exemple : lors de la fermeture de Kemtec, une quarantaine de travailleur ont suivi une formation complémentaire de 700 heures et avant même la fin de la formation 39 avaient déjà un emploi.

Pour moi c'est le résultat d'une formation en entreprises qui est complété par la formation en milieu plus formel.

Un autre aspect que je voudrais vous souligner est que la formation est reconnu non seulement pas l'industrie de la chimie et de la pétrochimie mais aussi par d'autres secteurs

industriels. Les travailleurs se retrouvent dans les usines pharmaceutiques, les usines d'épuration des eaux, dans l'industrie de l'environnement, de la métallurgie. En fait la formation a permis la transférabilité des compétences.

C'est suite à cette expérience que je participais à la mise en place du régime d'apprentissage pour la fonction de avec le comité sectoriel de la plasturgie, (Plasticompétence) et pour la fonction de tuyauteur industriel pour les usines de chimie et pétrochimie et celle des pâtes et papier avec le comité sectoriel de la chimie et de la pétrochimie.

Expérience de la démarche en plasturgie

La formation pour le métier d'ajusteur/monteur de machine à mouler le plastique existait dans le système scolaire au niveau secondaire. Les diplômés trouvaient facilement du travail; c'est un secteur en croissance. Les objectifs de formation étaient définies et la révision du programme de formation avait été réalisée au cours des dernières années. Mais, l'existence d'un programme scolaire de formation nous est apparu rapidement comme un problème à résoudre plutôt que comme une aide.

En effet, pour mettre en place un régime d'apprentissage, nous devions convenir du programme : des modalités de transfert de certains apprentissages dans les usines, de la répartition de la prestation du programme entre deux lieux d'apprentissage différents.

On a alors tous réalisé, gens de l'industrie comme gens du réseau de l'éducation, que malgré la bonne volonté de tous les intervenants, un regard que je qualifierais de scolaire sur la formation et un regard industriel sur la formation ont des points de vue étrangement différents. Pourquoi étrangement...pour l'éducation, les programmes sont souvent ajustés aux outils de formation disponibles, liés aux procédés et aux outils que le réseau peut se payer dans les sens de saine gestion et de contraintes budgétaires. Les outils de formations sont ceux qui sont le plus souvent utilisé. La reconnaissance des acquis ne fait pas intégralement partie des programmes de formation et donc les liens industries écoles prennent des colorations surprenantes. Si le procédé d'injection est parmi les plus utilisé dans l'industries, d'autres procédés sont aussi utilisés. Pour le système scolaire il semble évident que l'étudiant qui possède une expérience sur une machine à injection pourra transférer ses apprentissage sur un autre type de machine, certains principes étant similaires. Cette approche logique se complique singulièrement dans le processus inverse. Pouvait-on dire qu'un étudiant qui avait travaillé sur un autre type d'équipement avait les compétences transférables sur la machine à injection...Non... Le programme prévoyait des apprentissage sur l'injection et des examens sur l'injection, donc la formation sur l'injection est obligatoire pour réussir la formation. Le corollaire de cette obligation est qu'une usine doit pouvoir former sur l'injection pour être conforme au programme...

Ce dut la première découverte que l'on fit. La notion d'apprentissage de plusieurs procédés de fabrications fut examiné pendant un moment, sous l'angle de la multiplication des usines ou serait fait l'apprentissage permettant ainsi aux étudiants de se familiariser avec plusieurs types d'équipements dans plusieurs usines.. Injection dans une usine,

extrusion dans une autre usine. Cette fois ce furent les entreprises qui soulevèrent la notion de confidentialité des procédés et du possible “ espionnage ” entre les entreprises..

Par contre, la volonté des partenaires et de l'éducation était suffisante pour rechercher et trouver des solutions. La volonté des entreprises de la plasturgie, il faut bien comprendre tient au fait que le recrutement est difficile, le taux de roulement de la main d'oeuvre élevé. Le travail routinier et les salaires ne sont pas très élevés. La main d'oeuvre change facilement d'usine pour un peu plus d'argent une fois leur expertise développée .

Autre aspect qui demanda des discussions, ce fut le financement des institutions scolaires qui donneraient la formation théorique et certaines formations pratiques. Les budgets scolaires fonctionnent selon des normes établies au mois de septembre et des modifications en cours de route étaient difficiles sinon impossible. Le nombre d'heure de formation en institution d'enseignement risquait de plus d'être variable en fonction des industries et des procédés disponibles.. Enfin toute sorte de questions reliés au financement qui sortaient des sentiers battus et des normes. Des solutions à la pièce devenaient nécessaire et on fit preuve d'une certaine souplesse. Il faut retenir qu'au Québec les institutions d'enseignement secondaire ne sont pas autonome à un degré équivalent au CEGEPS.

La notion des étudiants que devait déservir le programme ne posait pas problèmes pour les industries qui acceptaient de participer. Le programme d'apprentissage dans son application première, visait les jeunes et exclusivement les jeunes. Les travailleurs qui servaient de compagnon étaient les seules à pouvoir demander une reconnaissance de leur expérience de travail et pouvoir ainsi obtenir une reconnaissance de leurs acquis. Il faut aussi , pour être réaliste, mentionner que les industries ne se bouscuaient pas aux portes. Pour démarrer le programme d'apprentissage. Il a fallu une bonne dose de publicité et de démarchage dans les entreprises.

En résumé le programme a démarré même si certains aspects n'ont pas facilité le processus. Le résultat, pour une première cohorte, est jugé satisfaisant.

Tuyauteur industriel dans l'industrie pétrochimique et dans les pâtes et papier.

Suite au processus suivi pour la plasturgie, le premier point de comparaison à souligné est que le programme de formation n'existait pas..quelle chance me direz-vous? Un problème de moins? Pas vraiment mais sûrement une approche différente au départ. Quant à moi, le développement d'un nouveau programme facilite l'approche quant aux aspects formation.

Le processus de développement de programme se fait dans du neuf. Lors de l'analyse de situation de travail on regroupe des travailleurs en lien quotidien avec la fonction de travail. La participation des entreprises est plus active, leur intérêt est plus grand, ils savent qu'il devront vivre avec les résultats. Tous les aspects du programme font l'objet d'un examen à la loupe. Les représentants des industries et des travailleurs essaient donc d'ajuster la formation à leur milieu, à leur usines respectives. Le danger serait que la formation soit défini de façon trop pointu, trop relié à certains aspects du métier et ne

permette pas une vision plus large de la fonction. La diversité des entreprises devient un facteur important pour s'assurer que le programme ne restreindra pas le champs de compétence des futurs étudiants, pour que leur formation touche tous les aspects majeurs de leur métier.

Pour les syndicats, la reconnaissance des compétences exercées dans la " vraie vie " est un élément essentiel de la démarche. Il faut garder en mémoire que c'est à partir des compétences identifiées que l'on jugera de l'acquisition faite des compétences et par le fait même la certification.

Malgré certaines difficultés rencontrées dans l'identification du type de formation et de la fonction visée, un tuyauteur industriel, c'est un plombier spécialisé dans la grosse tuyauterie, dans les hautes températures et les hautes pressions , on peut affirmer que le programme représente un consensus..après quelques ajustements et des discussions vigoureuses.

Le programme réalisé, nous devons alors passer à l'étape de l'implantation soit :

- la répartition de la formation : ce qui serait acquis en usine et ce qui serait acquis en institution scolaire.
- le choix des entreprises qui recevraient les étudiants.
- entrée des étudiants dans les usines.

Si la démarche de mise en place des conditions de base de la formation : élaboration du programme, répartition de la formation entre les usines et le milieu scolaire avait relativement bien fonctionné, l'application dans le milieu, l'entrée des étudiants dans le processus : leur sélection par les entreprises a rencontré un mur de refus lorsque les entreprises ont réalisé les conditions qui leur étaient imposé par la présence des étudiants. Toutes les grandes entreprises qui avaient participé à toutes les étapes et qui s'étaient engagées dans le processus ont reculé.

Si tous avaient souligné que dans les grandes entreprises, l'âge des étudiants (16-18) pouvait soulever des problèmes, des pistes de solution avaient été trouvées. Par contre pour les entreprises, le fait de devoir reconnaître le paiement de prime de CSST et de paie de vacances représentait une admission, dans l'esprit des entreprises, que les étudiants étaient des employés à part entière. Les entreprises et leurs associations ont alors entrepris des démarches avec le gouvernement pour exclure de certaines conditions de travail, ces étudiants....On y est encore et je ne pense pas qu'il y ait de solutions en vue.

Suite aux ratés du régime d'apprentissage tel que développé, (il y a eu peu d'autres cas positifs en plus de celui de la plasturgie), un processus de révision a débuté et actuellement, tous les intervenants au programme d'apprentissage ont été consultés et l'on révisé l'approche pour corriger les faiblesses.

Les aspects que l'on veut corriger sont les suivants :

-Limitation à des jeunes : vous vous souviendrez qu'en début de présentation, la clientèle pour le programme de technique de procédés chimique était composé de jeunes travailleurs déjà sorti du système scolaire et qui revenaient aux études (la motivation semble meilleure selon tous ceux qui ont enseigné aux deux groupe). Actuellement on regarde vers les travailleurs en emploi ou qui sont de nouveaux embauchés ce qui règlerait la question du débat étudiant-travailleur.

-La formation serait donné en entreprise pour la plus grande partie, la reconnaissance des compétences serait celle des secteurs industriels et la formation plus théorique serait achetée à la pièce et selon les besoins.

-La gestion du régime et sa gestion serait faite sous la direction d'Emploi Québec. La diplôme serait celle d'emploi Québec et la notion de passerelle entre le système scolaire et le système EQ n'est pas clair.

Conclusion :

Après des essais infructueux dans plusieurs cas, la formation en entreprise sous le nom régime d'apprentissage ou régime de compétence, peu importe. Cette formation devra apporter quant à moi des :

- des apprentissage de qualité (bien structurés et avec des contenus qui permettent aux travailleurs de continuer leur formation;
- des apprentissage qualifiant : il faut que le travailleurs puissent afficher leurs apprentissage dans un système et que ces apprentissage soient reconnus par le secteur industriel qui donne la formation dans un premier temps;
- Des apprentissages transférable : il faut que des travailleurs d'un secteur, comme je le mentionnait dans le cas de la pétrochimie puissent faire reconnaître leur compétences partout ou ces compétences peuvent