

Des programmes d'apprentissage par compétences

En 1999, le gouvernement du Québec a entrepris la révision de la réglementation concernant l'exercice de certains métiers à qualification obligatoire (électricité, tuyauterie, gaz, etc.). L'objectif était d'améliorer la compétence des travailleurs et d'assurer la santé et la sécurité des personnes.

Cette modernisation de nos qualifications s'est réalisée en plusieurs étapes :

- Consultation sur les principes, comme les raisons pour lesquelles une qualification doit être obligatoire;
- Consultation auprès des acteurs de chaque domaine de qualification;
- Consensus au niveau des grands partenaires du marché du travail
- Adoption des nouveaux règlements en mars 2006
- Mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008

Cette démarche de consultation nous a amené à certains changements par rapport aux façons traditionnelles de faire en matière d'apprentissage. D'abord, nous ne parlons plus de métiers mais de qualifications. Cela veut dire que ce sont essentiellement les tâches ayant une incidence sur la sécurité des personnes sont incluses dans le programme d'apprentissage. Cela nous a aussi amené à définir des qualifications plus ciblées, moins globales. Un domaine d'activité peut donc faire l'objet de quelques qualifications pour épouser les pratiques réelles. Enfin, nous avons décidé d'élaborer nos programmes d'apprentissage selon une approche par compétence, ce qui sera expliqué plus loin.

Pour vous donner un aperçu de l'envergure des changements apportés, cette démarche de consultation a donné lieu à la

promulgation de deux nouveaux règlements qui visent près de 30 qualifications :

- c.F-5, r.1.2 Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière:
 - D'électricité
 - De tuyauterie
 - En mécanique de systèmes de déplacement mécanisé

Ce règlement vise une dizaine de qualifications dans les secteurs autres que celui de la construction.

- c.F-5, r.1.3 Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière:

- De gaz
- De machines fixes
- D'appareils sous pression

Cet autre règlement vise près de vingt qualifications, dont plusieurs sont exercées dans le secteur de la construction.

Ces nouveaux règlements, effectifs depuis janvier 2008, s'appliquent donc à 30 qualifications différentes, ce qui touche au-delà de 50 000 travailleurs.

Pour se qualifier, il faut réussir un programme d'apprentissage approuvé par le ministre de l'Emploi. Le candidat doit démontrer les compétences qui sont établies dans le guide d'apprentissage pour la qualification. Il doit avoir réussi les quelques cours obligatoires et son apprentissage pratique doit rencontrer une exigence de durée. Une fois ces conditions rencontrées, il doit réussir l'examen de qualification administré par Emploi-Québec pour obtenir le certificat de qualification.

Nous disions que la révision de nos règlements nous avait amenés à utiliser une approche par compétences. Cela implique que l'apprenti doit acquérir et démontrer un ensemble de compétences sous la supervision d'un compagnon alors qu'auparavant, il lui suffisait d'accumuler un nombre d'heures de travail dans le domaine. Nous serons assurés que les apprentis qui se présenteront à l'examen sauront vraiment comment réaliser les tâches et qu'ils en auront une compréhension pratique. La formation des apprentis

s'en trouve enrichie en même temps que nous avons une garantie supplémentaire de protection du public.

Pour soutenir cette façon d'organiser l'apprentissage, nous avons besoin d'un outil : le guide d'apprentissage. On y trouve la définition des activités professionnelles visées par la qualification ainsi que des connaissances nécessaires pour bien exécuter les tâches. On y indique aussi les attitudes à développer pour exceller dans ces tâches.

Chaque compétence (ou élément de qualification) comprend les tâches qu'il faut apprendre à exécuter de façon autonome et sécuritaire, les critères de performance qui indiquent la maîtrise de la tâche et les différents contextes techniques dans lesquels il faut pouvoir exercer la tâche.

Le contexte technique permet de noter dans quel environnement technique l'apprentissage a été réalisé. À mesure que progresse l'apprentissage, le compagnon note la maîtrise des tâches et l'apprenti peut les exécuter de façon plus autonome. Les critères de performance qui sont associés à chaque tâche permettront d'évaluer l'apprenti selon des règles uniformes.

Le guide est non seulement un instrument de planification et de consignation de l'apprentissage mais il contient aussi des conseils pratiques à l'apprenti et à son compagnon ou évaluateur.

Chacun des guides d'apprentissage a été élaboré avec les gens de métier et les employeurs pour décrire les compétences qui doivent être acquises en milieu de travail avant de se soumettre à un examen final. Ces experts et représentants des employeurs se réunissaient dans un comité consultatif qui recommandait aussi les exigences de qualification comme la durée et les formations obligatoires. Ce processus nous assure que la définition de nos qualifications est bien adaptée à l'exercice réel des tâches en milieu de travail et qu'il reflète les meilleures pratiques de travail.

Revenons aux conditions pour se qualifier. En plus de réussir l'apprentissage en milieu de travail à l'aide du guide d'apprentissage, il faut, dans la plupart des qualifications, réussir

certaines cours de formation. Il s'agit d'acquérir les connaissances que le compagnon peut difficilement livrer à son apprenti. En général, cette formation est de courte durée.

Quant on définit les objectifs d'apprentissage sous forme de compétences, cela permet d'intégrer les connaissances de base ou les connaissances théoriques dans leur application pratique. Ainsi les exigences de formation théorique correspondent à ce qui est vraiment nécessaire pour l'exécution sécuritaire et autonome de la tâche.

Il faut aussi pratiquer les tâches sous supervision pendant une durée minimale. Avec la révision de nos règlements, cette durée a diminué pour la plupart de nos qualifications. En effet, l'apprentissage étant mieux structuré, sa durée peut être moindre.

Après avoir maîtrisé tous les éléments de qualification pendant la durée minimale exigée et après avoir réussi la formation obligatoire, l'apprenti se présente à l'examen. Celui-ci correspond au contenu du guide d'apprentissage. L'examen mesure les connaissances nécessaires à la bonne exécution des tâches. La plupart des questions se présentent comme des mises en situation qui reflètent des situations réelles de travail. Nous évitons de mesurer des connaissances détachées de leur contexte d'utilisation. Cette façon de faire découle de l'approche par compétences. Après avoir compris le contenu de son guide d'apprentissage, l'apprenti est bien préparé pour réussir son examen. Le processus est plus transparent parce qu'il connaît le domaine qui sera évalué.

Tous ces changements nous donnent des programmes d'apprentissage plus adaptés aux meilleures pratiques de chaque secteur d'activité. Les guides d'apprentissage fournissent aux employeurs et aux travailleurs une information précieuse pour structurer la formation en milieu de travail. Cela dit, quelques défis se présentent à tous les partenaires. Il faut notamment fournir aux apprentis les occasions de pratiquer les tâches visées par la qualification. Cela est plus difficile que seulement accumuler des heures de travail en étant confinés à quelques tâches. Il faut aussi que les apprentis aient accès à la formation obligatoire. Ce sont là

les défis auxquels nous nous attaquons pour que nos programmes d'apprentissage atteignent leurs objectifs.

A.L.
16-05-08