

Les cégeps de Montréal *

présentent

La formation du futur

Par : Christian Roy, directeur général du cégep Gérard-Godin

Monsieur le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, François Blais,
Monsieur le Directeur de la Chambre de commerce, Michel Leblanc,
Chers participants,

Comme directeur général du cégep Gérard-Godin, je remercie la Chambre de commerce de me permettre, au nom des 12 cégeps et des 5 commissions scolaires de Montréal, de diffuser les principales conclusions de l'analyse prospective sur le marché du travail. Les recommandations qui résultent de cette analyse sont partagées par les établissements d'enseignement et les partenaires gouvernementaux qui ont dirigé le chantier avec Éducation Montréal, de 2013 à 2015¹.

Les grands thèmes que j'aborderai avec vous aujourd'hui sont les suivants :

- Le virage des compétences;
- Les métiers d'avenir;
- Les nouveaux modes de formation;
- Un cadre d'action métropolitain.

Le virage des compétences *

Le monde est entraîné dans un vaste tourbillon technologique qui transforme radicalement les habitudes de consommation, les façons de travailler et les aspirations. Nous sommes en train de vivre la 4^e Révolution industrielle et cette fois, elle touche de plein fouet le secteur des services.

¹ Une synthèse de l'analyse du marché du travail se trouve sur le site Internet du cégep Gérard-Godin.

L'Internet des objets, le *Big Data*, l'automatisation des procédés sont des réalités complexes qui se matérialisent dans la paume d'une main avec un simple téléphone intelligent.

Dans quelques années, les gestionnaires pourront contrôler les opérations de leur entreprise, la production, le transport, le marketing, la consommation d'énergie, la satisfaction de la clientèle à partir de chez eux, sur leur téléphone avec quelques applications.

Ils pourront voir leurs employés travailler à distance avec la réalité augmentée.

Les technologies abolissent les contraintes habituelles d'espace et de temps, ce qui a des conséquences sur le travail et son organisation.

Les métiers critiques et les compétences-clés*

La rupture que nous vivons aujourd'hui est beaucoup plus profonde que celle qu'avait causée la première révolution industrielle.

Compte tenu de la rapidité des changements, sera-t-il possible, à l'avenir, d'occuper un emploi pendant 40 ans sans formation d'appoint après son diplôme? En matière d'éducation, doit-on surspécialiser ou, au contraire, miser sur les compétences de base en formation initiale et donner des formations spécialisées en milieu de travail? Dans ce contexte, quel est le rôle de l'État? Celui des établissements d'enseignement? Des entreprises? Des individus?

Certains métiers et certaines compétences sont critiques pour le développement de Montréal et de ses secteurs-clés. Quelques exemples nous questionnent sur la manière dont nous allons les former.

Au CSSS de Vaudreuil-Soulanges, des infirmières commencent à suivre les facteurs de risque de leurs patients à distance. Comment met-on en place ces nouvelles pratiques? Où apprend-on les protocoles? Comment reconnaît-on les compétences acquises? Comment assure-t-on la qualité des soins?

Dans les pharmas de Laval, des biochimistes mettent au point des procédés pour recomposer des segments de gènes et déjouer les maladies dégénérantes. Qui soutient la recherche? Y a-t-il de nouveaux liens à faire entre l'éducation, la recherche et l'industrie?

Au centre de distribution de l'Oréal, on contrôle le transport et la distribution de cosmétiques d'une valeur de plus de 600 millions \$ par année avec le minimum d'employés, car l'automatisation est partout. Est-ce que les manutentionnaires traditionnels se sont recyclés? Qui en avait la responsabilité?

À la Caisse de dépôt, les analystes financiers passent une grande partie de leur temps à coder des programmes visant à optimiser le rendement des transactions sur les marchés financiers. Comment intègre-t-on les compétences en programmation dans la formation en Finance?

Ceux qui croient que le marché du travail a changé n'ont encore rien vu.

Les drones font la livraison de colis.

Des milliers d'emplois sont appelés à disparaître. De nouveaux métiers surgiront, mais, à l'avenir, il y aura moins d'emplois et ils seront de plus en plus spécialisés. La question est de savoir comment l'offre de formation peut s'adapter à la révolution des compétences, car 65 % des jeunes qui font aujourd'hui leur entrée à l'école primaire feront des métiers qui n'existent pas encore.

Le changement s'accélère (Alvin Toffler, 1970) *

Non, ce n'est pas nouveau. C'est la loi de l'évolution, la loi de Darwin qui force les vivants à s'adapter, à se réinventer.

Le changement est dans la nature, mais ce qui frappe maintenant, c'est la rapidité, la complexité et l'impact des changements technologiques.

Le WEB 4.0, les autos électriques, l'énergie solaire, les soins à distance, la génomique et l'automatisation des services sont des domaines d'opportunités au potentiel immense.

Pour percer ces nouveaux marchés, la clé, c'est le savoir.

L'éducation change le monde *

Dans son dernier discours sur l'État de l'Union, le 12 janvier dernier, Barak Obama disait : *Education is all we need in this New Economy.*

Or, dans le contexte d'une économie où les fondements de la prospérité reposent sur le savoir, les questions que la communauté montréalaise doit légitimement se poser sont les suivantes :

1- Avons-nous la capacité et les outils nécessaires pour former les compétences du futur?

2- Comment Montréal peut-elle s'organiser pour favoriser l'accès à une formation de qualité tout au long de la vie active?

3- Avons-nous un Plan pour y arriver?

Car, en dépit de ses secteurs d'activités compétitifs mondialement, d'une forte concentration d'emplois spécialisés et de diplômés universitaires, de ses 5 commissions scolaires, 12 cégeps, 4 grandes universités et 3 grandes écoles, ses dizaines de milliers d'employeurs, son million d'emplois et l'action d'une panoplie d'organismes gouvernementaux, l'île de Montréal tire de la patte :

À Montréal, le taux de chômage se situe à 11,0 % comparativement à 7,6 % au Québec, un écart de 3,4 %. *

Pourquoi?

L'écart entre l'offre d'emplois et la demande de compétences spécialisées se creuse et génère une perte d'efficacité sur le marché du travail. D'une part, on laisse des travailleurs et des immigrants sur le côté. D'autre part, les employeurs manquent de personnel qualifié.

Où est le problème?

Les causes sont multiples. On sait par contre que mieux arrimer l'offre de formation à l'évolution de la demande de compétences nécessite une plus grande COLLABORATION entre les parties prenantes et une plus grande FLEXIBILITÉ dans le système, principalement pour la clientèle des adultes.

Malgré la faible croissance des dernières années, Montréal a des atouts qui pourraient la faire rebondir avantageusement dans l'économie du savoir, soient :

- 1- La capacité du système d'éducation qui permet actuellement de former 661 596 personnes à temps plein aux niveaux secondaire, collégial et universitaire (financement de 5,4 milliards \$);
- 2- La qualité des diplômes;
- 3- Les grappes industrielles ou les secteurs d'activité compétitifs mondialement;
- 4- La concentration d'emplois et d'entreprises dans ces secteurs;
- 5- Les programmes gouvernementaux soutenant la formation et l'emploi.

Vers de nouveaux modes de formation *

Toutefois, afin de répondre à l'évolution des besoins des employeurs, des étudiants et des travailleurs, et pour devenir plus FLEXIBLE, on doit s'ouvrir à de nouveaux modes de formation : reconnaissance des acquis, formation en entreprise, alternance travail étude, formation en ligne, temps partiel, simulations, etc. Tout en misant sur la qualité des diplômes, on doit améliorer l'accès, l'efficacité, ainsi que l'agilité de l'écosystème.

En ce sens, le principal changement que nous devons amorcer est de concevoir la formation d'un individu comme un cheminement qui se réalise tout au long de la vie. La première partie du cheminement qui mène au diplôme de formation initiale est bien établi et quoiqu'on en dise, performant. Nos étudiants réussissent très bien dans les concours internationaux, particulièrement en mathématiques. Il y a certes des améliorations à faire et de la souplesse à gagner, mais notre système d'éducation est bon. La contribution des cégeps, notamment, aura permis au Québec de se démarquer avec la plus grande concentration de diplômés de niveau professionnel et technique en Amérique du Nord.

Aujourd'hui, ce qui devrait être priorisé, organisé et structuré, c'est la deuxième partie du cheminement, la période qui vient après le premier diplôme, celle de la formation des adultes. Le défi est majeur. Pour augmenter le niveau de diplomation et faciliter les aller-retour entre le travail et la formation, nous aurons besoin de renouveler en profondeur notre vision de la formation

continue. Il nous faudra aussi élargir notre conception des mesures de soutien à l'employabilité.

En ce sens, Montréal comme le Québec pourrait s'inspirer de ce qui fait ailleurs; en Allemagne, en Australie ou au Royaume-Uni. La France vient d'envoyer un signal clair, en janvier, alors que le ministre de l'Éducation nationale, avec des recommandations opérationnelles, annonçait qu'il visait à faire passer de 400 millions à 1 milliard d'euros, le volume d'activité en formation continue dans les établissements d'enseignement supérieur. ***

Les principaux défis liés au développement des compétences du futur ne sont pas seulement techniques ou économiques, ils sont fondamentalement humains :

- Les métiers sont méconnus;
- Les personnes évoluent;
- Les intérêts des travailleurs ne sont plus les mêmes;
- Les parcours de formation sont compliqués.

Les métiers sont méconnus

Si on demande à une classe de 35 finissants du secondaire de nommer les métiers qui les intéressent, ils répondront, de manière générale, en nommant des métiers traditionnels : pompier, infirmière, avocat, médecin, mécanicien, enseignant, policier, électricien, psychologue, menuisier...

Technicien en géomatique? On ne connaît pas.

Un finissant du secondaire a une connaissance limitée de ses possibilités de carrière. Il ne soupçonne pas que 660 métiers sont répertoriés dans le code national des professions dont 347 sont éligibles à un processus accéléré d'immigration au Canada.

Le premier problème de l'adéquation formation-emploi, c'est l'information sur le marché du travail.

Les personnes évoluent

Le deuxième problème est de prendre une décision à 15 ans sur son choix de carrière devant une grande diversité d'emplois alors qu'on connaît à peine ses propres aptitudes et ses propres intérêts. Les personnes évoluent. La carrière est un parcours qui se précise au fil d'expériences. Compte tenu des ruptures technologiques, les travailleurs doivent s'adapter et se renouveler constamment, ce qui rend le processus d'orientation encore plus complexe.

Dans ce contexte, 1 diplôme ne suffit plus. Maintenant que la pyramide d'âge est inversée, il faudrait orienter plus d'efforts vers la formation continue, la réinsertion des chômeurs, le recyclage des personnes en emploi et l'intégration des immigrants.

Les parcours de formation sont compliqués

Le choix de carrière est un processus de questionnement et de réaligement continu.

Au collégial, le tiers des élèves inscrits changent de programme. Plus on est jeune, plus c'est difficile de savoir où l'on va. Les immigrants vivent les mêmes difficultés d'orientation.

Les choix de cours, les prérequis, les conditions d'admission rendent les parcours compliqués. On aurait avantage à simplifier.

Les intérêts des travailleurs ont changé

La fulgurante croissance du bassin de main-d'oeuvre des années 70 est belle et bien terminée, marquée par une première vague de départs des baby-boomers.

De nouvelles générations entrent sur le marché du travail, et malgré le fort influx d'immigrants, à Montréal, la population active se stabilise.

On le constate aisément, le profil de la main d'œuvre est en train de changer. Les nouveaux diplômés veulent être à la fois plus mobiles et plus libres. Ils veulent un travail intéressant et progresser rapidement dans l'échelle.

Pour eux, contrairement à leurs aînés, le travail n'est pas une fin en soi. Les jeunes employés seront moins attachés à leur employeur. Le 9 à 5 ne les inspire pas particulièrement, mais, paradoxalement, pour se payer tous leurs rêves et répondre à toutes leurs aspirations, ils feront éclater les horaires et finiront par travailler plus fort que leurs parents.

Dans l'avenir, les bons emplois seront plus rares et les compétences techniques ou scientifiques seront de plus en demande. Les diplômés changeront d'emplois et d'employeurs plusieurs fois au cours de leur carrière. Ils savent qu'ils vont devoir apprendre toute leur vie.

Or, si apprendre est accessible même au travail, si apprendre est stimulant, différent, innovant, mobilisant, ce n'est pas un problème, apprendre c'est la clé de l'avancement. En Allemagne, on peut entrer mécanicien chez Mercedes-Benz et finir sa carrière comme président de la compagnie, diplômés à l'appui.

En Allemagne, la formation en entreprise est un système cohérent où les établissements d'enseignement garantissent la qualité des diplômes et les entreprises s'impliquent dans le développement des compétences avec l'État qui en partage les frais.

Dans ce système, les employés accumulent des certifications et progressent dans l'échelle, les employeurs obtiennent les compétences dont ils ont besoin et l'État maintient les travailleurs en emploi. Tout le monde y gagne et la productivité augmente.

Bonne nouvelle, c'est l'orientation que les ministères de l'Emploi et de l'Éducation ont décidé d'emprunter avec l'approche dual et de nouvelles enveloppes de 10 millions \$ chacun.

Quand innovation et formation se rejoignent, on peut changer le monde.

Agilité et cohésion

Dans l'avenir, le développement des compétences deviendra un enjeu de cohésion et de collaboration, un enjeu d'innovation sociale. Il faudra former plus, mais surtout, former mieux. Il faudra mettre plus d'efforts à la formation continue, rapprocher les entreprises des établissements d'enseignement, adapter les programmes gouvernementaux à l'évolution des besoins. Bref, collaborer et innover pour être plus agiles à éduquer.

En pratique, Montréal a besoin d'une Table de concertation sur l'emploi et la formation. Or, cette Table existe déjà. C'est le Conseil Emploi Métropole. Il suffirait de préciser l'intention des partenaires pour que le CEM puisse devenir le mandataire métropolitain du chantier sur les compétences du futur.

Les grands livrables de ce chantier seraient les suivants:

- 1- Un outil d'information partagé sur l'évolution de la demande de compétences;
- 2- Une stratégie établissant les priorités d'intervention et de formation;
- 3- Un plan de concertation;
- 4- Un plan d'action sur les métiers critiques et les compétences clés.
- 5- La gestion des appels de projets.

Pour le développement de Montréal, pour son avenir et sa prospérité, je nous souhaite simplement d'être audacieux. À l'image du ministère français de l'Éducation nationale qui a lancé le 20 janvier son « Réseau d'établissements pilotes pour le développement de la formation continue dans l'enseignement supérieur », comme directeur général de cégep, j'espère que nous, partenaires de développement, saurons, innover dans nos façons d'organiser une formation de qualité tout au long de la vie active. L'avenir de Montréal passe par l'éducation, une éducation ouverte et innovante.