

La coopération entre l'école et l'entreprise

Encore peu développée dans les collèges du Québec, la coopération entre l'école et l'entreprise par le biais de l'alternance travail-études – qu'on appelle aussi formation en alternance ou enseignement coopératif – paraît être une formule prometteuse pour améliorer la formation des élèves.

Nous présentons deux textes sur le sujet. Le premier est tiré de La formation en alternance en France, une étude réalisée par Claudine Audet (Québec, Conseil des collèges, Collection Études et réflexions sur l'enseignement collégial, 1993. 55 p.) Le second, « L'alternance travail-études : une première implantation au Collège », de Michel Labonté, a été publié dans Impressions pédagogiques, Collège Ahuntsic, vol. 7, n° 2, mars 1993, p. 5-7.

Mentionnons que, lors de la Conférence nationale 93 qui se tiendra à Chicoutimi en juin, Eva Betzholz, de la délégation générale du Québec en Allemagne, présentera en conférence le système allemand (« dual ») de formation en alternance

La formation en alternance

Claudine Audet

Agente de recherche
Conseil des collèges

La formation en alternance est un mode d'organisation de l'enseignement qui combine la formation dans un établissement scolaire et l'activité dans un milieu professionnel. Depuis quelques années, cette approche éducative connaît un regain d'intérêt en Europe, car on lui prête de nombreux avantages. D'une part, l'alternance est vue comme un moyen de favoriser la motivation des jeunes, de lutter contre le décrochage et de hausser leur niveau de formation initiale. D'autre part, dans le contexte actuel où les compétences des ressources humaines sont présentées comme l'élément sur lequel reposera désormais

la capacité des sociétés industrialisées de soutenir la concurrence internationale et de faire face aux mutations de l'économie, l'alternance est perçue comme une voie prometteuse pour améliorer les qualifications de la main-d'œuvre et l'adaptation à l'emploi.

En Europe, l'alternance existe depuis longtemps. L'Allemagne, souvent citée en exemple pour son système de formation professionnelle, est probablement le pays européen qui a été le plus loin jusqu'à maintenant dans la mise en œuvre de ce modèle éducatif. D'autres pays ont aussi développé des formules qui s'inspirent du principe de l'alternance entre le temps d'étude et le temps de travail. En France, par exemple, l'alternance est au cœur des débats et des réflexions qui animent le monde éducatif depuis une quinzaine d'années. Des accords entre les partenaires sociaux, des mesures législatives et des pratiques de toutes sortes reliés à l'alternance ont émergé de ces discussions.

Malgré son intérêt récent pour l'alternance, l'exemple de la France paraît particulièrement intéressant pour nous. En effet, tout en ayant une bonne longueur d'avance sur le Québec dans la mise en place de mesures d'alternance, la France a des traditions assez proches de celles du Québec relativement aux rapports école-entreprise, ce qui nous permet plus aisément de tirer des leçons de l'expérience française. Comme au Québec, la formation professionnelle est traditionnellement et essentiellement scolaire, et les entreprises n'ont pas l'habitude de s'engager dans la formation ni même de collaborer avec le monde scolaire. Pourtant, l'alternance est en train de prendre une place importante et ce, au sein même des formations relevant du système public d'éducation. Comment cette évolution s'est produite et dans quelle optique, voilà des questions fort pertinentes dont les éléments de réponse devraient alimenter nos propres analyses sur les liens entre l'éducation et l'entreprise et sur l'avenir de la formation professionnelle au Québec. [...]



Dans certains pays, notamment au Canada et aux États-Unis, on emploie couramment pour désigner l'alternance l'expression *alternance études-travail* (ou alternance travail-études) ; on parle aussi d'*enseignement coopératif* (ou régime coopératif), qui est une façon particulière d'appliquer l'alternance. En France, on préfère utiliser les expressions *formation en alternance* ou *formation alternée*.

L'alternance réfère communément à des situations où il y a un partage du temps entre des périodes de formation en établissement scolaire et des périodes d'apprentissage pratique en milieu de travail.

C'est là une définition générale sous laquelle se rangent des conceptions et des modes de réalisation très variables.

Ce qui distingue tout particulièrement les diverses conceptions de l'alternance, c'est la finalité qu'on prête à la période passée en entreprise et la façon d'envisager l'articulation entre les deux lieux de formation.

Dans un programme de formation construit sur le modèle de l'alternance, la période passée en entreprise peut poursuivre l'une ou l'autre des finalités suivantes, ou plusieurs à la fois :

- la familiarisation avec le marché du travail ;
- l'orientation scolaire ou professionnelle ;
- l'acquisition de comportements ou d'attitudes générales qui augmentent l'employabilité ;
- l'acquisition de compétences techniques spécifiques au métier ou à la profession ;
- la familiarisation avec l'exercice d'une profession ;
- l'application de savoirs théoriques déjà acquis en milieu scolaire ;
- l'adaptation à un emploi.

D'autre part, la formation en alternance peut être vue comme la juxtaposition de périodes de formation ou d'activités se déroulant en parallèle dans deux lieux différents, sans qu'il y ait de lien étroit entre eux. Il peut par contre s'agir de deux étapes de formation qui s'influencent mutuellement et qui sont, chacune, prises en considération pour la poursuite de l'autre étape.

En France, la définition de ce qu'on peut considérer comme de la « vraie » alternance est abondamment discutée et débattue. Plusieurs spécialistes de la question considèrent que, pour parler de formation en alternance, il faut *premièrement* qu'il y ait partage du temps entre l'entreprise et l'école. *Deuxièmement*, il doit y avoir véritablement *formation* en entreprise, c'est-à-dire l'acquisition de nouveaux savoirs, plutôt qu'une simple familiarisation avec le marché du travail, par exemple, ou l'application de connaissances acquises en classe. *Troisièmement*, l'alternance doit être plus qu'une simple juxtaposition de périodes de formation se déroulant dans des lieux différents ; les apprentissages réalisés dans l'entreprise doivent être « intégrés dans le cursus de formation prévus dans les progressions pédagogiques et évalués¹ ». Cela suppose, enfin, qu'il y a une collaboration étroite entre l'entreprise et l'établissement de formation plutôt qu'un simple découpage des responsabilités.

Par ailleurs, l'alternance a été associée pendant longtemps à l'idée d'insertion professionnelle de jeunes ayant des difficultés particulières et au traitement de l'échec scolaire. Aujourd'hui, l'alternance tend à se libérer de cette connotation, du moins est-ce le souhait des principaux artisans de son développement dans le système scolaire. On veut faire de l'alternance une partie intégrante de toute formation professionnelle de qualité et la mettre au service de l'acquisition d'une qualification initiale.

Il n'y a cependant pas d'unanimité quand aux caractéristiques de ce qu'est ou devrait être la « vraie » formation en alternance. Très souvent, on appelle alternance les mesures qui s'inspirent du

principe du partage du temps, qu'elles répondent ou non aux définitions théoriques couramment avancées. [...]



L'alternance est généralement considérée en France comme un des éléments majeurs devant permettre le rapprochement entre le système éducatif et le monde économique et favoriser ainsi une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation. Elle a été développée dans l'optique à la fois d'amener l'élévation du niveau de formation initiale des jeunes, de diminuer le nombre de jeunes sans qualification professionnelle et sans emploi et de mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises.

Cela s'est traduit par la multiplication et la mise en place graduelle de formules d'alternance très diverses. Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que le système éducatif français s'est engagé très significativement dans cette voie et a procédé en peu de temps à des changements auxquels ses traditions ne le préparaient guère. L'introduction de l'alternance dans les filières de formation professionnelle, la création d'un nouveau diplôme sur le modèle de l'alternance, l'adoption de mesures diverses d'encouragement à la généralisation de l'alternance et au développement de l'apprentissage, tous ces gestes se sont succédé au cours des quinze dernières années. Et, malgré les débats, les critiques et les résistances, le principe d'une coopération entre l'école et l'entreprise, voire d'une participation plus significative et plus directe de l'entreprise à la formation des jeunes a peu à peu été admis dans la plupart des milieux concernés.

Bien qu'il soit encore tôt pour faire des bilans définitifs, l'expérience semble montrer que l'alternance donne des résultats positifs sur plusieurs plans, ce qui justifie la poursuite de son développement. L'alternance a notamment permis d'instaurer des formes nouvelles de relations entre le système éducatif et le monde économique, de faire des pas indéniables vers un rapprochement.

L'expérience a aussi mis en évidence que l'alternance n'est pas une panacée, qu'elle nécessite du temps et des efforts en vue de réunir les conditions qui vont en assurer le succès. Le Haut Comité Éducation-Économie a bien résumé la chose : le développement de l'alternance suppose « dialogue, patience, volonté et moyens² ». À ce jour, l'alternance n'a pas été exploitée de façon optimale au plan pédagogique et la collaboration entre les partenaires a été plutôt limitée. Mais l'alternance scolaire est très récente et c'est en tirant les leçons de l'expérience acquise que les Français seront en mesure de tirer mieux profit des potentialités qu'elle recèle.

NOTES ET RÉFÉRENCES

1. DRAGHI, Michel, « Contribution à la clarification du concept d'alternance », dans ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Les formations en alternance*, Ouvrage collectif, Paris, La Documentation française, 1992, p. 28-29.
2. Haut Comité Éducation-Économie, *D'autres lieux, d'autres cultures. Clés pour l'éducation de demain. Rapport présenté au ministre de l'Éducation nationale*, Paris, la Documentation française, 1989, p. 7.

L'alternance travail-études

Michel Labonté

Professeur en Techniques de transformation
des matières plastiques
Cégep Ahuntsic*

L'alternance travail-études ou enseignement coopératif existe depuis plus de trente ans au Canada et au Québec. L'Université de Waterloo a offert son premier programme dès 1957. Et une association pancanadienne, l'Association canadienne de développement en enseignement coopératif (ACDEC), a été fondée en 1973. La section Québec de cette association existe depuis à peine deux ans.

Au Canada, cette formule d'enseignement se retrouve à tous les niveaux : au secondaire, au collégial et à l'université. Au Québec, le premier établissement à l'avoir implantée est l'Université de Sherbrooke. D'autres ont suivi : l'École de technologie supérieure, l'École Polytechnique et l'Université Laval en génie minier, Concordia également, du côté anglophone, pour de nombreux programmes. Il y a à peine cinq ans, aucun cégep n'offrait de programmes techniques sous cette forme ; les quatre premiers, de l'Outaouais, Valleyfield, Limoilou et Saint-Jérôme, l'ont fait en 1990 (AEC et DEC). En septembre 1992, l'implantation de vingt-six programmes sous la forme de l'alternance travail-études dans vingt-quatre cégeps était autorisée par la DGEC et subventionnée par le fédéral. [...]

La formule ATE, qu'est-ce que c'est ?

Comme son nom l'indique, c'est une formule qui fait alterner les sessions d'études et les stages en entreprise. Au collégial, les programmes sont offerts avec deux ou trois stages, répartis sur les trois années de formation, selon les désirs du collège intéressé et les contraintes saisonnières reliées à la spécialité. En ce qui concerne le programme de transformation des matières plastiques, nous avons opté pour la formule à deux stages. Le premier a lieu à l'été après la quatrième session et le second, à l'hiver après la cinquième session. Le programme se termine par une session d'études à l'été. Ce programme s'étend donc sur quatre mois de plus qu'un programme régulier mais offre en prime huit mois d'expérience pertinente dans la spécialité.

Le principe directeur de la formule de l'alternance travail-études demande, entre autres, un partenariat entre les entreprises et la maison d'enseignement. Chacun des partenaires est respectivement responsable de la définition des contenus théoriques et pratiques. Le contenu de stage est défini selon un besoin exprimé par une entreprise dans un cadre général de formation. Les stages sont rémunérés et les stagiaires sont choisis par les entreprises à la suite d'entrevues de sélection. Enfin, l'évaluation de la performance des stagiaires est faite par l'employeur, selon des critères de rendement et de comportement.

* Le département des Techniques de transformation des matières plastiques du cégep Ahuntsic offrira des stages en alternance travail-études à partir de mai 1993.

Contrairement aux stages industriels traditionnels ou de formation professionnelle expérimentés dans le système dual allemand, ces stages sont des périodes de travail en entreprise et non pas des périodes de formation en milieu de travail. Ces stages ne comptent pour aucune unité du DEC, mais il est mentionné dans le bulletin cumulatif de l'élève que le programme a été complété selon la formule de l'alternance travail-études.

Les règlements sont relativement simples pour les élèves et les employeurs. Les élèves doivent avoir suivi et réussi un certain nombre de cours de formation obligatoire, fondamentale et de spécialité avant de pouvoir accéder aux stages. C'est pour un collège un moyen d'évaluer leurs compétences avant les stages. À l'instar des universités et de certains collèges, le Collège Ahuntsic a choisi l'universalité ; tous les élèves inscrits au programme ont droit à cette formule. Certains collèges ont plutôt choisi de limiter à environ vingt candidats par cohorte l'accès à cette formule. Les autres élèves de la cohorte suivent un cheminement ordinaire.

Pour leur part, les employeurs doivent remplir des offres de stage dans lesquelles sont décrites les tâches des personnes recherchées. Ils s'engagent à les rémunérer à un salaire concurrentiel et équivalant à celui d'un employé permanent. De plus, ils doivent évaluer les employés-stagiaires selon des critères définis. Dans tous les cas, l'employeur a clairement identifié au sein de son entreprise un tuteur du stagiaire et un agent de liaison avec la maison d'enseignement.

Les avantages pour les différents partenaires

Élèves, entreprises, collèges et professeurs trouvent des avantages dans cette formule. Les élèves acquièrent une meilleure compréhension de leur profession et de la réalité du milieu de travail dans lequel ils auront à évoluer après leurs études. Les stages étant rémunérés, ils bénéficient d'un soutien financier leur facilitant la poursuite des études. Contrairement aux élèves inscrits dans un programme ordinaire, ils accumulent de l'expérience de travail dans leur spécialité, un avantage à coup sûr !

Les atouts pour les employeurs participants sont également nombreux. Un stage permet d'évaluer et de vérifier la compétence et le potentiel d'un futur employé, sans être obligé de retenir ses services. L'entraînement de base est plus court, car les stagiaires sont intéressés à apprendre et apprennent rapidement : il s'ensuit une réduction des coûts de production.

Collèges et professeurs y trouvent aussi leur compte. Avec cette formule, on note une augmentation des demandes d'admission et une meilleure qualité des candidatures. Le soutien financier pendant les études encourage les élèves à persévérer et, en conséquence, permet à un collège de hausser le nombre de ses diplômés. De plus, la qualité du programme gagne aux échanges techniques entre tous les intervenants : entreprises, superviseurs ou coordonnateurs de stages du collège, stagiaires et professeurs. Dans la communication professeur-élèves, la rétroaction provenant des élèves supermotivés est sûrement un élément des plus stimulants pour les professeurs. À cause de la répartition des cours sur douze mois, certains professeurs peuvent même trouver dans la formule l'opportunité de planifier des activités de perfectionnement ou de ressourcement et, pourquoi pas des vacances hors saison. [...]