

# L'enseignement professionnel collégial face au système coopératif

par Léopold LEGROULX \*

LE SYSTÈME coopératif est en quelque sorte une formule d'enseignement alterné (*sandwich courses*), ou de « cours intercalaires », selon une expression utilisée dans diverses publications internationales.

## CONSIDÉRATIONS PÉDAGOGIQUES

Cette formule se fonde principalement sur le principe qu'une formation professionnelle complète exige des étudiants une connaissance du milieu et des conditions d'exercice de la fonction de travail que seuls des stages dans l'industrie sont en mesure de leur donner efficacement. Car il est impossible d'introduire dans nos ateliers ou laboratoires scolaires l'atmosphère et l'ambiance du milieu de travail, pour la simple raison qu'ils sont conçus en fonction d'un enseignement méthodique et non pas en fonction de la production.

À cause de ce caractère artificiel de nos ateliers ou laboratoires et de la programmation méthodique des expériences qui s'y déroulent, l'adaptation des étudiants au milieu du travail revêt un caractère également artificiel. Les conditions d'adaptation qui existent dans le milieu scolaire sont telles que l'étudiant doit, à la fin de ses études, compléter sa formation encore rudimentaire par une autre forme d'adaptation qui correspond aux premières années de l'entrée au travail et dont seul le milieu du travail peut permettre l'organisation.

La formule de l'enseignement alterné s'inspire donc avant tout de considérations qui n'ont jamais cessé de préoccuper les responsables de la formation professionnelle de tous les pays du monde. Il suffit, pour s'en convaincre, de consulter les rapports que publie le Bureau International du Travail au terme de chacune de ses sessions.

---

\* L'auteur est attaché au service des programmes à la Direction générale de l'enseignement collégial, ministère de l'Éducation.

## EXPÉRIENCES QUÉBÉCOISES D'ENSEIGNEMENT ALTERNÉ

L'une des premières expériences d'enseignement alterné qui fut faite au Québec remonte à septembre 1925, alors qu'à la demande de l'Association des maîtres-imprimeurs et des Unions typographiques, l'École technique de Montréal, sous la direction de M. Alphonse Bélanger, inaugura, pour un groupe d'apprentis, un cours de typographie du plus pur style coopératif.

Dans ce secteur particulier d'activités, la formation professionnelle avait été jusque-là dispensée dans les cadres de l'entreprise. Lors des signatures des conventions collectives, elle faisait l'objet de négociations au même titre que les conditions de travail elles-mêmes. On y fixait les conditions d'admission à l'apprentissage, la méthode de classification des emplois compris dans l'entreprise, la durée d'apprentissage pour chaque catégorie d'emplois, les méthodes de formation, la procédure des examens de promotion et de qualification, les taux de salaires s'appliquant à chaque classe d'apprentis, etc.

L'entente intervenue au cours de l'été 1925 entre les associations patronales et ouvrières d'une part, et l'École technique de Montréal d'autre part, visait à améliorer la formation des apprentis en les soumettant à un régime où une semaine de cours théoriques et de technologie en institution alternait avec une semaine de travail pratique à l'atelier, et ce sur une période de 36 semaines par année durant trois ans. Vous noterez que les apprentis relevaient, par définition, de l'entreprise qui les avait embauchés et qui leur payait leur salaire durant toute la durée de leur formation; que les professeurs qui dispensaient la technologie de la spécialité avaient été choisis et désignés par les unions elles-mêmes.

En 1934, en pleine période de crise économique, les patrons, face à la baisse des affaires, et voulant éviter le plus possible les mises à pied d'ouvriers qui comptaient bien des années de service, durent abrégier la semaine de travail de 44 à 30 heures et finalement congédier leurs apprentis. Ce fut la fin d'une expérience qui avait duré neuf ans et que les apprentis de l'époque se remémorent avec nostalgie, sinon avec regret.

### Une deuxième expérience

En 1946, l'Institut de Technologie de Trois-Rivières institua au profit de ses finissants — donc pour la dernière année du cours technique seulement — un régime d'enseignement coopératif selon lequel chaque étudiant devait passer six semaines à l'école et six semaines dans l'industrie. Ainsi devait-il effectuer trois stages dans trois entreprises différentes au cours de l'année. Au nombre des entreprises participantes, mentionnons: *Canadian International Paper, Consolidated Paper, St. Lawrence Corporation, Aluminum Rolling Mills, Christie Wires, Canada Iron Foundry, Matteau Radio, etc.*

En 1950, par suite d'une baisse sensible des affaires, les entreprises durent mettre à pied un certain nombre de leurs employés; ce qui amena les syndicats à exiger le renvoi des stagiaires dont le nombre allait croissant d'année en année. D'autre part, le regroupement en réseau des écoles professionnelles de l'État qui s'effectua vers la même époque poussa la Direction générale de l'enseignement spécialisé, pour des raisons administratives évidentes, à imposer un régime pédagogique unifié qui ne se prêtait guère, étant donné l'uniformisation des programmes et des examens, aux expériences d'enseignement alterné.

## LES MODALITÉS D'APPLICATION

Ce qui distingue essentiellement les diverses formules d'enseignement alterné, c'est le statut des stagiaires. Ceux-ci peuvent, en effet, dépendre soit *d'une entreprise*, c'est-à-dire être recrutés par une entreprise qui leur paie généralement un salaire pendant toute la durée de la formation et décide de l'aménagement de leurs études théoriques avec le concours de l'établissement local d'enseignement; soit *d'un établissement scolaire* où ils sont inscrits et qui se charge des dispositions à prendre pour les périodes de formation pratique qu'ils passent dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'élève reçoit généralement un salaire pour le travail qu'il effectue dans l'entreprise.

Ces deux modalités d'enseignement alterné, en même temps qu'elles s'adressent à deux types d'étudiants, correspondent à deux types d'attitudes de la part des entreprises. Dans le premier cas, l'entreprise manifeste concrètement l'intérêt qu'elle porte à la formation de ses employés en leur versant un salaire, mais elle réclame en contrepartie le droit de dire son mot dans l'orientation des études; dans l'autre cas, l'institution d'enseignement contrôle toute la formation, mais l'entreprise a tendance à collaborer avec moins d'enthousiasme.

## LES CONDITIONS DE SUCCÈS

L'enseignement alterné se révèle particulièrement viable et efficace dans la formation professionnelle des travailleurs adultes, travailleurs choisis par l'entreprise elle-même, détachés de l'usine et dirigés vers l'école pour suivre des cours durant les heures normales de travail, sans perte de salaire. C'est le type de clientèle qu'il faut rendre capable de s'adapter sans trop de difficultés aux changements répétés d'emploi que requiert de plus en plus l'évolution technologique.

Lorsqu'ils organisent ainsi leurs programmes en fonction des travailleurs, les établissements scolaires poursuivent des objectifs tout à fait particuliers, mais qui cadrent bien avec leur idéal de service à la communauté.

Ce type d'enseignement convient aussi admirablement à la formation professionnelle universitaire si l'on en juge par sa popularité croissante auprès des universités. Le prospectus de l'Université de Sherbrooke mentionne en effet qu'en 1967-1968, 103 institutions américaines avaient opté pour cette formule, appliquée à des facultés aussi diverses que celles du génie, de l'administration, des sciences, des arts, de l'éducation, de la pharmacie, du nursing, etc., et comptaient 60,000 étudiants inscrits sous ce régime.

Il faut reconnaître d'abord l'importance prioritaire que l'industrie accorde à la formation professionnelle universitaire étant donné l'intérêt qu'elle y trouve au plan du recrutement de ses cadres supérieurs. Le nombre des stagiaires qu'elle reçoit ainsi, malgré les impératifs de la productivité que lui impose la concurrence, est tout de même considérablement inférieur à celui des étudiants du professionnel collégial susceptibles d'être soumis au même régime.

D'autre part, l'enseignement professionnel universitaire n'est pas un prolongement de la formation générale: ses départements ou facultés ont suffisamment d'autonomie pour disposer d'un régime pédagogique et d'un calendrier scolaire

qui leur soient propres, sans perturber pour cela le fonctionnement général de l'institution. Et pour assurer le succès de la formule coopérative, l'université dispose, en sus du personnel enseignant régulier, d'une équipe assez imposante de coordonnateurs auxquels ne s'applique sans doute pas la norme 1/15 utilisée dans nos collèges.

## **OBSTACLES À SON APPLICATION AU NIVEAU COLLÉGIAL**

Le régime coopératif ou enseignement alterné demeure, à mon avis, la formule idéale de formation professionnelle. Et je n'hésiterais pas à y recourir, par exemple, si je devais organiser pour le compte d'un consortium industriel une institution privée d'enseignement technique. Presque toutes les conditions susceptibles d'en assurer le succès s'y trouveraient réunies, dont la collaboration sans réserve des entreprises et l'autonomie administrative et pédagogique de l'institution. En dépit de tout cela, une question assez importante se poserait: quelle attitude les syndicats prendront-ils vis-à-vis de la participation de stagiaires à la vie de l'usine ?

Il ne suffit donc pas que la formule se soit révélée heureuse dans le cas de la formation des travailleurs adultes et dans celui de la formation universitaire pour vouloir l'appliquer tout de go au professionnel collégial. Un trop grand nombre d'obstacles semblent devoir s'opposer à sa réussite.

### **Le stagiaire technicien et le syndicat**

Si on reconnaît d'abord que dans la pyramide des emplois on compte généralement quatre ou cinq techniciens pour un universitaire, n'y a-t-il pas lieu d'en déduire que le professionnel collégial devrait fournir à l'industrie un nombre de stagiaires quatre ou cinq fois plus grand que celui des universités? Ne multiplie-t-on pas de ce fait les problèmes qu'un régime coopératif généralisé est susceptible d'apporter aux entreprises participantes? Problèmes de productivité aussi bien que problèmes de revendications syndicales. Car si l'on confie au stagiaire universitaire un travail de cadre sur lequel ne trouve pas à s'exercer l'autorité du syndicat, par contre, le travail du stagiaire technicien se situe dans le processus même de production, donc à l'avant-garde des préoccupations syndicales. De toutes façons il est peu probable que les conventions collectives de travail puissent accorder aux stagiaires toute l'attention qu'on devrait leur porter, au détriment des droits et privilèges des travailleurs déjà en place. On comprendra que la venue de stagiaires dans les cadres de la production est de nature à faire naître des conflits d'intérêt entre les établissements scolaires et les syndicats de travailleurs. D'autre part, les entreprises, elles-mêmes soumises à des exigences d'ordre sécuritaire, se résigneront difficilement à courir les risques sérieux que la responsabilité patronale pourrait leur imposer d'assumer.

### **Une organisation d'envergure**

L'unité et l'équilibre de la formation à dispenser aux étudiants exigent qu'un lien organique existe entre l'enseignement dispensé dans les établissements scolaires et l'apprentissage des stagiaires dans les entreprises. Les expériences acquises dans les entreprises par les stagiaires d'une même spécialité professionnelle doivent être suffisamment comparables entre elles pour qu'elles s'intègrent sans conflit à l'enseignement commun que les mêmes stagiaires reçoivent dans l'institution. Ce

qui suppose une organisation considérable, que les universités qui pratiquent le régime coopératif se sont donnée en raison de leur autonomie administrative et pédagogique, et que nos collègues se verraient dans l'obligation de mettre sur pied.

La réalisation de stages ainsi conformes à des critères pédagogiques acceptables postule une organisation adéquate des expériences à acquérir par les stagiaires. Il n'est pas prouvé que les entreprises, soumises par la concurrence aux impératifs de la productivité, puissent se conformer aux exigences d'une formation véritable et fournir des conditions d'apprentissage avantageuses à un grand nombre de stagiaires qui ne sont absolument pas rentables pour elles.

## **Le problème de la répartition des entreprises**

Un autre obstacle d'importance provient de la répartition des entreprises à travers les diverses régions de la province, répartition dont les inégalités ne coïncident pas avec celles qui caractérisent la répartition des populations scolaires. Nos CEGEP s'efforcent d'offrir un choix de spécialités aussi diverses que possible; la correspondance entre l'enseignement ainsi diversifié et les types d'industries dans une région quelconque est forcément très aléatoire.

Et j'ajoute enfin, à l'intention des démagogues, qu'on peut difficilement concevoir le recours à un régime coopératif dans un système d'enseignement qui intègre formation professionnelle et formation générale. Ne serait-ce pas en effet imposer un régime de vie et un calendrier scolaire distincts aux deux types de clientèle que la réforme scolaire a précisément voulu unifier par la polyvalence ?

## **RECOMMANDATIONS**

Pour toutes ces raisons, il m'apparaît illusoire de songer à établir le régime coopératif à l'échelle du réseau des CEGEP. Je crois qu'il faudrait encourager plutôt la politique des stages industriels adoptée par certains programmes de spécialisation, dont ceux des techniques infirmières, de la radiologie, de la navigation maritime, de la bibliotechnique, etc., et lui donner encore plus d'extension en l'appliquant plus spécifiquement aux programmes de spécialités qui ne s'enseignent qu'à un ou deux endroits dans la province, comme ceux des techniques de l'eau, du papier, du textile, de l'imprimerie, et qui n'affectent qu'un nombre relativement restreint d'étudiants. Mais encore là — et les expériences passées nous le prouvent — nous sera-t-il extrêmement difficile, pour toutes les raisons déjà énoncées, d'obtenir du milieu industriel la collaboration pourtant indispensable au succès de toute forme de stages.

Il est sûr que les stages industriels dont il est ici question sont loin d'offrir les avantages psychologiques et pédagogiques du régime coopératif. Mais plutôt que de rêver à une excellence inaccessible, sachons nous satisfaire d'un moyen terme dont les avantages sont nombreux et qui possède en plus le mérite d'être réaliste •