

# LES FILIÈRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE AU QUÉBEC : ÉTAT DE LA SITUATION ET ENJEUX DE L'ÉVOLUTION ACTUELLE

**André Balleux**

Université de Montréal

## **Résumé**

*En formation professionnelle et particulièrement en apprentissage, le Québec est à la croisée des chemins. Non seulement parce que l'ensemble du système est en pleine mutation, mais aussi parce que les filières d'apprentissage se questionnent à leur tour sur le sens de leur action et se cherchent de nouvelles avenues. Comme partout, le passé a profondément marqué les mentalités en matière de formation professionnelle, de formation en entreprise et de formation par apprentissage et laisse des traces évidentes de son emprise sur la réalité actuelle. Alors qu'à partir de deux filières existantes, l'apprentissage s'engage dans un effort de revalorisation, de réinterprétation et de remodelage, dans le même temps, deux nouvelles voies se sont ouvertes, créant des perspectives nouvelles et des enjeux inattendus. L'auteur livre ici un instantané de la situation, mais aussi quelques indices qui permettent de saisir au vol vers quelle direction se destine cet apprentissage renouvelé.*

## **Abstract**

L'apprentissage, cette formation typique en entreprise où un apprenti apprend au contact d'un autre travailleur les savoirs du métier (Legendre, 1993), s'inscrit dans la tradition de la formation professionnelle sur le lieu de travail. Vu comme négligeable il y a quelques années (Bernier, Dussault et Poulin Simon, 1993), l'apprentissage joue toujours au Québec un rôle mineur dans la formation professionnelle des métiers et cette tendance est historique. En effet, les premiers fondements de l'enseignement professionnel au début de ce siècle ainsi que les différentes réformes qui sont venues dans la suite en modifier le cours, ont relégué de plus en plus l'apprentissage sur une voie secondaire et par le fait même, déchargé l'entreprise de toute responsabilité en matière de formation. Cette situation aura marqué profondément les mentalités et il ne faut pas s'étonner aujourd'hui du retard pris par l'apprentissage et plus globalement par toute la formation en entreprise (Doray, 1997). Pourtant, de nombreux rapprochements ont été constatés ces dernières années entre le monde de la formation et celui du travail (Landry et Serre, 1994 ; Doray et Rochon, 1993 ; Wittorski et Serre, 1995). Mais c'est encore sur un vieux fond de méfiance et d'ignorance mutuelle, que le Québec voit l'apprentissage remis à l'honneur et qu'il cherche au travers des expériences étrangères un remodelage de ses filières.

Cet article tente d'abord de prendre en compte quelques éléments-clés du passé qui ont marqué la formation professionnelle et qui continuent à bien des égards d'entretenir de profondes ambiguïtés. Il expose ensuite la situation des quatre filières d'apprentissage encore en vie, bien qu'à des degrés divers et présente les enjeux d'une réalité en pleine mouvance. Et au-delà des discours politiques qui voient de nos jours l'apprentissage comme une panacée au chômage et à l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs, ce texte vient s'interroger sur la place que peut occuper aujourd'hui l'apprentissage dans un système de formation professionnelle qui lui offre en fin de compte peu d'ouverture. Des questions émergent inévitablement de cette analyse et au travers des constats que nous ne pouvons pas manquer de poser, un chemin se dessine pour le proche avenir.

## L'apprentissage au passé

L'histoire de la formation professionnelle au Québec est mal connue et pour une grande part, elle reste encore à écrire (Audet, 1971). Celle de l'apprentissage, malgré les nombreuses traces que constituent les contrats d'apprentissage, demeure parcellaire (Hardy et Ruddel, 1977 ; Hamilton, 1996) ou réduite à certains métiers (Porter et Bélisle, 1986 ; Burgess, 1986).

### *Des origines au déclin*

Les premiers arrivants en Nouvelle-France emportent inévitablement dans leurs bagages leurs traditions et leurs modes de vie et les confrontent aux exigences du nouveau pays. Le petit nombre des premiers artisans, le manque de main-d'œuvre spécialisée, l'importance des besoins et des tâches de survie les forcent à assouplir les règles strictes de l'apprentissage français (Hardy, 1995), mais l'appellation de maître, compagnon et apprenti est conservée et pendant un bon moment l'esprit de l'apprentissage demeure. Parallèlement, quelques initiatives privées d'écoles professionnelles voient le jour, mais elles restent des tentatives souvent éphémères : école de Saint-Joachim en 1676, école des métiers et des arts de Québec en 1678 et celle de Montréal en 1694 (Audet, 1971).

Au XVIII<sup>e</sup> siècle, l'apprentissage hérite de la tradition britannique. Avec ce changement, on note l'apparition des salaires dans les contrats d'apprentissage, l'abandon entre maîtres et apprentis de liens de tradition familiale et une perte d'intérêt pour la formation elle-même (Hamilton, 1996). La situation économique fluctuante, l'évolution des métiers eux-mêmes et l'industrialisation naissante portent de durs coups à l'apprentissage (Hardy et Ruddel, 1977). On peut aussi penser, comme l'a proposé Gospel (1994) pour les États-Unis, que l'immigration constante d'une main-d'œuvre déjà qualifiée contribue à réduire l'importance de l'apprentissage au nouveau monde. Les contrats d'apprentissage notariés disparaissent petit à petit au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, mais rien ne prouve que l'apprentissage a disparu des pratiques habituelles de formation ni que la qualité de la formation a baissé dans tous les secteurs de l'activité économique (Burgess, 1986). Au contraire, des liens durables entre maîtres et apprentis sont encore constatés dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle (Burgess, 1986 ; Audet, 1975) et

malgré l'absence de contrats, on constate que la coutume se maintient (Porter et Bélisle, 1986), perpétuant ainsi plus ou moins fidèlement une tradition ancrée dans les cultures d'origine. Autre indice enfin, plus on avance dans le XIXe siècle, plus les apprentis sont utilisés comme une main-d'œuvre à bon marché (Hardy, 1995).

### *Ébauche d'un réseau scolaire de formation professionnelle*

Ce déclin de l'apprentissage laisse un grand vide, puisqu'on n'assiste pas à la mise en place simultanée d'un réseau d'enseignement professionnel, malgré quelques nouvelles tentatives. Il faudra en effet attendre plus d'un demi-siècle avant la création d'écoles dignes de ce nom et ce n'est qu'au tournant du XXe siècle que le Québec voit enfin apparaître de véritables écoles techniques à Montréal et à Québec en 1907 (Audet, 1971). Pourtant à cette époque, on se plaint de toutes parts de l'absence d'une formation professionnelle capable de remplacer l'apprentissage traditionnel (Hardy et Maroy, 1995). L'éducation reste aux mains d'un clergé particulièrement conservateur et l'amorce d'un réseau d'enseignement technique se fait timidement et souvent de façon anarchique (Charland, 1982). Malgré l'industrialisation, de nombreux métiers continuent à s'exercer de manière artisanale et assurent eux-mêmes dans leur secteur une bonne part de la formation professionnelle des jeunes.

Les Écoles de Métier apparaissent dès 1925, mais la formation professionnelle dans son ensemble demeure encore marginale (Linteau, Durocher et Robert, 1980) et ce n'est finalement qu'en 1934, dans la "Loi des décrets de convention collective", qu'on trouve les assises d'un renouveau de l'apprentissage et de la qualification professionnelle. La "Loi de l'Aide à l'apprentissage et la mise en valeur du capital humain" (1945) voit la création de centres d'apprentissage qui dispensent la formation en centres de formation et en entreprises (Dumont, 1993). Un système d'apprentissage structuré se remet en place dans différents métiers, comme ceux du bâtiment, de l'industrie de la chaussure, de l'imprimerie, de la lithographie, des barbiers-coiffeurs, de l'automobile et des horlogers. On constate cependant que la coordination entre le monde scolaire et le monde de l'entreprise est ressentie partout comme difficile (Audet, 1971).

Avec la réforme scolaire née des travaux de la commission Parent (1961-1966), le Québec

choisit d'orienter la formation de sa main-d'œuvre dans une formule "tout à l'école". C'est alors que dans un désir d'ouvrir la formation à tous, les filières d'apprentissage sont presque toutes abandonnées. Pourtant, irréductibles dans quelques secteurs de l'activité économique comme celui de la construction ou sous des versions parfois très informelles, elles continuent leur chemin en mode mineur.

### ***Renouveau de l'apprentissage***

Aujourd'hui quelque trente ans plus tard, avec la renaissance que connaissent l'apprentissage et les formules de formation en alternance un peu partout dans le monde, le Québec remet en route encore une fois un système qu'il n'avait pas totalement abandonné par ailleurs. En effet, outre les secteurs des métiers de la construction<sup>1</sup> et hors-construction fortement réglementés où l'apprentissage était resté vivant, dès 1993, un premier régime d'apprentissage destiné aux travailleurs en emploi est mis en place, suivi de près en 1997, par une deuxième version destinée aux jeunes. Dans la mouvance de cette deuxième moitié du XXe siècle, on se trouve donc en présence de quatre filières d'apprentissage dont les champs d'action se veulent ainsi définis : l'apprentissage dans les métiers de la construction, l'apprentissage dans les métiers hors-construction, l'apprentissage dans le régime de qualification et l'apprentissage dans le régime d'apprentissage.

### ***L'apprentissage décliné en quatre filières***

La première filière, celle des métiers de la construction, a vu son histoire fortement marquée par la « Loi des décrets de convention collective » de 1934 et par la « Loi de l'aide à l'apprentissage et de la mise en valeur du capital humain » de 1945 (DSI, 1992). D'une part, parce que ces lois ont instauré un aspect de relation de travail qui enferme ce secteur dans un carcan rigide, mais aussi parce qu'elles ont maintenu, grâce à ce carcan, une cohésion interne capable de résister aux réformes scolaires des années 60. Et c'est bien cet aspect de structure, de contrôle et de gestion des relations de travail qui aura prévalu durant toutes ces années, au

---

<sup>1</sup> Les métiers de la construction sont les métiers traditionnels du bâtiment ; les métiers dits « hors-construction » font référence aux travaux exécutés par un travailleur en dehors des chantiers de construction, par exemple, un électricien en emploi d'un hôpital ou d'une usine. Voir le tableau 4 pour la liste de ces différents métiers.

détriment de la qualité et de la notion même de la formation des jeunes (Roy, 1983).

Autre événement d'importance : en 1969, le volet gestion de la formation est retiré au secteur de la construction au profit des Commissions de formation professionnelle (CFP) mises en place à ce moment par le gouvernement du Québec. Cette perte de responsabilité va contribuer encore davantage à éloigner le secteur de la construction de la formation de sa propre main-d'œuvre (Dumont, 1993). Par contre, en 1987, on assiste au retour du balancier et l'ensemble du dossier d'apprentissage revient à la Commission de la Construction du Québec (CCQ) nouvellement créée. La formation prend alors un tournant inattendu : le diplôme d'études professionnelles (DEP) des apprentis est exigé à leur entrée en apprentissage.

À cette époque, sur 47 000 apprentis recensés au Québec, une forte proportion (80 %) vient de ce secteur (Payeur, 1996). Point fort de l'économie à cette époque, la construction représente ainsi un lieu de formation important par le nombre des personnes touchées et l'éventail des métiers représentés. Dans ces métiers, l'apprentissage apparaît donc comme un rescapé de la réforme scolaire des années 60, mais aussi comme un trait d'union tenu avec le passé, car il est la seule filière où l'on note encore dans certains métiers l'ancienne hiérarchie de l'organisation du travail de l'époque artisanale avec le maître, le compagnon et l'apprenti.

La deuxième filière, celle des métiers hors-construction, aussi fortement réglementée par la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (1969), est confiée au ministère du Travail et à ses successeurs qui en assurent l'administration (Tremblay, 1997). Avec la création de la SQDM (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre) en 1993, les dossiers des métiers hors-construction lui sont transférés. Les métiers réglementés regroupent six programmes d'apprentissage et de qualification, mais seuls les métiers réglementés hors-construction bénéficient d'un programme d'apprentissage nommé comme tel.

La troisième filière voit le jour avec la mise en place de la même SQDM et porte à cette époque le nom de régime d'apprentissage. Implanté dès 1994, ce nouveau programme répond davantage à des besoins de qualification et de formation continue et s'adresse à des travailleurs déjà en emploi. Il conduit à une certification délivrée par la Société québécoise de développement

de la main-d'œuvre devenue depuis 1998 Emploi-Québec. À la suite de l'apparition d'un nouveau régime d'apprentissage, cette filière sera appelée dès 1997, régime de qualification.

La quatrième filière, dite régime d'apprentissage, s'inscrit dans la foulée du sommet économique québécois de l'automne 1996 et semble bénéficier au départ d'un consensus très fort de la part des partenaires du monde du travail (CEQ, 1996). Elle propose une alternative au système de formation professionnelle scolaire et vise à rencontrer les besoins de formation et d'insertion professionnelles des jeunes (SQDM, 1996). Bien qu'issu culturellement du régime de qualification qui le précède de peu, le régime d'apprentissage va plus loin dans ses aspirations, ses exigences et sa mise en œuvre. Il fait ses débuts en automne 1997 et a poursuivi son implantation jusqu'au printemps 99 dans un climat de résistance de la part des entreprises aussi bien que des acteurs chargés de le mettre en place (Bertrand, Ducharme et Filiatrault, 1998). Il est actuellement en pleine révision.

Au terme de ce rapide survol historique, on peut constater que le Québec entretient avec sa formation professionnelle un rapport difficile qui n'a cessé en effet d'osciller entre l'école et l'entreprise sans arriver à imposer vraiment un modèle qui réponde aux besoins de l'heure (Charland, 1982 ; Payeur, 1991). Cette situation aboutit à la cohabitation de quatre voies d'apprentissage bien distinctes.

Tableau 1. Les quatre filières d'apprentissage

Filières	Type de formation	Organisme responsable	Implantation ou réorganisation	Clientèle visée
Apprentissage en construction	Continue	Commission de la Construction du Québec	1987	Diplômés d'études professionnelles
Apprentissage Hors-construction	Continue	Ministère de la Solidarité Sociale par une de ses constituantes	1993	Travailleurs en emploi et diplômés
Régime de Qualification	Continue	/	1994	Travailleurs en emploi
Régime d'apprentissage	Initiale	Emploi-Québec	1997	Jeunes

## **L'apprentissage au présent : état de la situation**

Le dossier de l'apprentissage, nous l'avons dit, a pris des retards considérables au Québec : c'est que s'affrontent des images et des idéaux qui se situent souvent en opposition et qui sont de plus traversés par les lourds héritages des secteurs auxquels il s'adresse (Payeur, 1996). Les quatre filières présentent de ce fait des visages très différents et donnent chacune un sens particulier à leur définition de l'apprentissage.

### ***L'apprentissage dans les métiers de la construction***

Dans le secteur de la construction, la Loi sur les relations de travail et la gestion de la main-d'œuvre teinte massivement la perspective de la formation des travailleurs et celle de l'apprentissage. Le but de l'apprentissage est "de permettre à l'apprenti l'acquisition du niveau de connaissances et d'habiletés nécessaires à l'exercice du métier" (Charron, 1993, p. 5). Seule voie d'accès au métier, mais sans réelle démarche de formation structurée, l'apprentissage est depuis 1988 une longue période probatoire entre l'école et le plein exercice du métier et c'est le nombre d'heures effectuées en apprentissage qui conditionne l'admission à l'examen de qualification. Peut-on y voir, comme le notent les ethnologues un peu partout dans le monde à propos de l'apprentissage artisanal, la survivance d'un rite de passage pour les jeunes (Chamoux, 1996) ?

Pour y être admis, l'apprenti doit posséder un DEP (diplôme d'études professionnelles) dans le métier visé, avoir la garantie d'un emploi de 150 heures (3 mois) et obtenir de la Commission de la Construction du Québec un certificat de compétence-apprenti. En cas de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur, les conditions peuvent être assouplies pour admettre des candidats non-diplômés. En ce cas, le futur apprenti doit avoir réussi un cours de sécurité, attester d'une garantie d'emploi de 150 heures, avoir les préalables nécessaires pour la formation à suivre et obtenir de la commission de la construction un certificat de compétence-apprenti (CCQ, 1997).

C'est l'entreprise qui choisit le travailleur chargé plus spécialement de l'accompagnement de l'apprenti, mais rien n'est formalisé. Aucune exigence n'est affectée à cette tâche et aucune



condition n'en règle l'exécution. Le compagnon est choisi parmi les travailleurs qui possèdent un certificat de compétence-compagnon et il faut bien comprendre ici que ce titre représente une qualification professionnelle indiquant la maîtrise globale du métier et non une compétence d'accompagnement de l'apprenti (CCQ, 1997).

La seule rigueur imposée à cette filière d'apprentissage est le respect des heures effectuées au cours d'une période d'apprentissage. Celles-ci doivent être consignées dans le carnet d'apprentissage, attestées par l'entreprise et contrôlées par la CCQ. Cette filière d'apprentissage ne donne pas réellement accès à une qualification professionnelle (un niveau d'études professionnelles ou collégiales reconnu, par exemple) puisque celle-ci est déjà acquise au préalable. Par contre, à l'issue de ce temps d'apprentissage et après la réussite de l'examen final, l'apprenti accède au titre de compagnon en recevant un certificat de compétence-compagnon. L'apprenti gagne une portion du salaire gagné par un compagnon débutant dans le métier concerné et ce salaire évolue en fonction des périodes couvertes par l'apprenti au cours de son apprentissage (CCQ, 1997).

Aucun outil pédagogique n'est mis à la disposition du compagnon pour faciliter son accompagnement de l'apprenti, de même qu'aucune formation n'est dispensée au compagnon pour acquérir ou améliorer ses compétences de formateur. Enfin, aucune intervention n'est prévue pour aider le compagnon dans son cheminement quotidien de formation avec son apprenti.

### ***L'apprentissage dans les métiers hors-construction***

Dans ce secteur, l'apprentissage doit être entendu comme une "formation supervisée menant à une reconnaissance professionnelle" (Tremblay, 1997, p.6), où un apprenti acquiert de l'expérience sur le lieu du travail sous la supervision d'un travailleur déjà qualifié. Aucun contrôle n'est exercé sur la qualité de la formation dispensée ou sur la réelle capacité du compagnon à la donner. Ce certificat de qualification atteste que l'apprenti maîtrise certaines compétences de base nécessaires à l'exercice du métier, mais surtout à l'application de règlements visant la sécurité du public (SQDM, 1997). C'est la formule où l'apprentissage

apparaît comme le moins structuré, le moins visible, laissé au hasard et à la bonne volonté des acteurs.

Pour y être admis, l'apprenti doit être âgé d'au moins 16 ans et sur le marché du travail, être accepté à l'apprentissage d'un seul métier à la fois et payer les frais exigibles (SQDM, 1994). L'examen de qualification est le seul vrai maître d'œuvre de ce système et la place laissée au compagnon dans la dynamique de formation est aléatoire. Avec un bon compagnon, l'apprenti réalisera un parcours de formation satisfaisant pour se présenter à l'examen de compétence. Parallèlement, la formation scolaire dans des cours ou un programme pertinent est encouragée sous forme de réduction de temps d'apprentissage (SQDM, 1997). Enfin, aucune structure ni aucun outil de formation ne sont proposés au travailleur qui accepte l'accompagnement d'un apprenti.

### ***L'apprentissage dans le régime de qualification***

Bien que présenté au départ comme un mode de formation en alternance (SQDM, 1994), le régime de qualification n'offre pas de réelle alternance entre des périodes d'apprentissage en entreprise et des périodes de formation scolaire. En réalité, l'essentiel de l'apprentissage s'effectue en entreprise suivant les termes d'un contrat qui lie l'entreprise et l'apprenti dans une relation de formation. Cet apprentissage est complété au besoin par une formation hors-production en établissement ou ailleurs, dans des matières techniques et professionnelles pertinentes. On pourrait le définir comme une filière de perfectionnement et de qualification pour un personnel en emploi sans qualification.

Pour y être admis, l'apprenti doit avoir dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire (16 ans révolus, 18 ans pour le travail dans les mines) et répondre à certaines exigences de formation de base. Il doit de plus être sur le marché du travail depuis au moins six mois ou être détenteur d'un diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP) et posséder certaines aptitudes en fonction du métier choisi. Par contrat d'apprentissage, l'apprenti s'engage à en respecter le cadre et les objectifs et il est confié à un travailleur expert du métier qui prend le titre de compagnon. Les exigences de sélection du compagnon varient en fonction

des différents métiers, mais on parle minimalement d'avoir une bonne expérience du métier (SQDM, 1994).

Dans ce régime, le compagnon bénéficie du carnet d'apprentissage et du guide du compagnon. Le premier est le référentiel du métier validé par des experts, le deuxième contient des conseils pour la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long des modules que constitue le carnet. Dès la signature du contrat d'apprentissage, le compagnon est aussi tenu de participer à une séance d'information d'une demi-journée sur l'organisation globale du régime de qualification, sur l'utilisation du carnet d'apprentissage et du guide du compagnon et quelques approches pour motiver et évaluer l'apprenti. Un suivi régulier vise à évaluer globalement l'ensemble de la démarche et porte plus spécifiquement sur la progression de l'apprenti et les actions de formation du compagnon (SQDM, 1994).

### ***L'apprentissage dans le régime d'apprentissage***

Dans le régime d'apprentissage, l'apprentissage doit être entendu comme une réelle formation alternée entre un milieu de travail et un milieu scolaire. Un contrat lie l'entreprise et l'apprenti dans un engagement réciproque de formation alors que l'apprenti s'inscrit par ailleurs dans une formation professionnelle de niveau secondaire. Ce régime réservé aux jeunes doit être vu aussi comme une voie alternative à la formation scolaire qui conduit néanmoins à un DEP (Diplôme d'études professionnelles) ou une ASP (Attestation de spécialisation professionnelle) émis par le ministère de l'éducation du Québec (SQDM, 1996).

L'apprenti est sélectionné par l'entreprise et doit s'engager par le contrat d'apprentissage à respecter le cadre de formation établi ainsi que les objectifs d'apprentissage. La durée des contrats d'apprentissage varie en fonction des métiers visés, mais habituellement tourne autour de deux ou trois ans. Au cours de cette période, l'apprenti reçoit une rémunération qui est calculée en fonction du salaire du travailleur débutant. Ainsi, pendant le premier tiers de son apprentissage, il reçoit 40 % du salaire d'un travailleur débutant diplômé ; au cours du deuxième tiers, il reçoit 60 % et pendant le dernier tiers, 80 %. Ces conditions de base peuvent être modifiées par les comités sectoriels de la main-d'œuvre en fonction des conventions locales et

peuvent être améliorées par l'entreprise en fonction du candidat. En même temps, l'apprenti est inscrit comme étudiant à temps complet dans un programme de formation professionnelle menant à un diplôme d'études professionnelles ou à une attestation d'études professionnelles. S'il n'a pas terminé ses études secondaires, il devra s'inscrire aussi en formation générale pour terminer les matières obligatoires de niveau de quatrième année du secondaire (SQDM, 1996).

Comme dans le régime de qualification, le travailleur expert devient compagnon quand il accompagne un apprenti. Il est choisi par l'entreprise et doit posséder un minimum de 8 années d'expérience dans le métier ou un minimum de 4 ans d'expérience et détenir un diplôme d'études professionnelles dans le métier ou un métier équivalent. Il doit en outre participer à une formation obligatoire portant sur l'exercice de ses rôles et responsabilités de formateur en milieu de travail et démontrer des qualités qui font état d'un bon jugement, d'une capacité d'allier la théorie à la pratique et de communiquer adéquatement (SQDM, 1996).

Suivant un principe d'alternance, les périodes scolaires précèdent les périodes en entreprise, mais ces dernières sont de loin les plus longues et au terme de cette formation, l'apprenti est évalué à l'école par le professeur de formation professionnelle et en entreprise par le compagnon au moyen des fiches d'évaluation élaborées par le ministère de l'Éducation. La double évaluation permet l'obtention du diplôme d'études professionnelles. Les outils principaux qui accompagnent le compagnon restent, à l'image du régime de qualification, le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon. Le compagnon est tenu de participer à une formation de 135 heures qui doit le préparer à mieux assumer son rôle de formateur. Répartie sur une longue période qui s'étale tout au long de la période d'apprentissage, la formation du compagnon aborde différents thèmes qui se veulent autant d'instruments adaptés à son action de formateur. Cette formation est doublée d'interventions sur le terrain qui permettent de soutenir et de renforcer le bon fonctionnement de l'apprentissage en entreprise (SQDM, (1996).

À la lecture de ces quatre filières, la notion même de formation apparaît donc bien étirée entre deux positions extrêmes. D'un côté, dans les métiers de la construction et hors-construction, elle s'apparente davantage à une organisation informelle et laissée aux soins des acteurs. À l'autre extrémité, on trouve le régime de qualification et le régime d'apprentissage, deux

nouveaux venus qui, en s’inspirant de modèles « rénovés » de l’apprentissage, proposent une démarche structurée, basée sur un référentiel de métier et un encadrement favorisant les conditions d’une réelle formation. Cette mise en œuvre de l’apprentissage peut être résumée dans le tableau qui suit.

Tableau 2 . Conditions d’application de l’apprentissage dans les quatre filières

	Apprentissage en construction	Apprentissage Hors-construction	Régime de qualification	Régime d’apprentissage
Durée de l’apprentissage	1 à 5 périodes de 2000 hrs suivant les métiers	De 3 mois à 5 ans suivant les métiers	Plusieurs mois à 3 ans suivant les métiers	De 1 an à 4 ans suivant les métiers
Nombre de Métiers visés	25	12	12	17
Conditions d’admission	- diplôme d’études professionnelles - garantie d’emploi de 3 mois - obtenir un certificat de compétence apprenti	- 16 ans révolus - être en emploi - un seul métier à la fois - frais d’inscription	-16 ans révolus -en emploi depuis 6 mois - ou détenteur d’un diplôme secondaire ou professionnel - signer un contrat de formation	- avoir réussi la 3 <sup>ème</sup> année du secondaire -obtenir un engagement d’une entreprise - signer un contrat de formation
Rémunération de l’apprenti	De 50 à 80 % du salaire suivant les périodes	Sans règles précises	Sans règles précises	De 40 à 80 % du salaire suivant les périodes
Statut de l’apprenti	Salarié	Salarié	Salarié	Salarié et étudiant
Liens entre les acteurs	Contrat de travail	Contrat de travail	Contrat d’apprentissage	Contrat d’apprentissage
Établissement de formation	Aucun	Aucun	Aucun	École professionnelle secondaire
Mode de Formation	Exclusivement en entreprise	Exclusivement en entreprise	Exclusivement en entreprise	Alternance entre école et entreprise
Référentiel de Métier	Aucun	Aucun	Carnet d’apprentissage	Carnet d’apprentissage
Certification	Certificat de qualification délivré par la CCQ	Certificat de qualification délivré par Emploi-Québec	Certificat de qualification délivré par Emploi-Québec	DEP délivré par le ministère de l’éducation
Encadrement de la démarche	Contrôle des heures par la Commission de la construction du Québec	Contrôle des heures par Emploi-Québec	Suivis réguliers des acteurs par Emploi-Québec	Suivis réguliers des acteurs par Emploi-Québec
Financement	Entreprise	Entreprise	Entreprise et État	Entreprise et État
Formation des Compagnons	Aucune	Aucune	4 heures	135 heures

## **Regards croisés sur une situation mouvante**

À l'issue de ce bref tour d'horizon, quels sont les caractères dominants du panorama constitué par ces quatre filières d'apprentissage ?

### ***Diversité de l'apprentissage***

On constate tout d'abord qu'au nom d'un même principe d'apprentissage coexistent quatre voies aux orientations dissemblables. Leurs objectifs, leurs règles de fonctionnement et de mise en œuvre souvent très différents, ne rendent pas une lecture facile de l'ensemble. Administrées séparément, ces filières se présentent comme des mondes cloisonnés et les démarches qu'elles entament pour se renouveler montrent bien leur caractère étanche et l'absence de référence à un plan d'ensemble. Cette pluralité de l'apprentissage entraîne des dédoublements entre métiers de même famille (construction et hors-construction) ou entre processus de formation très semblables comme pour les régimes de qualification et d'apprentissage. Malgré un lent mouvement de restructuration amorcé dans les filières administrées par Emploi-Québec, cette diversité des filières laisse une impression de morcellement de l'apprentissage et rien n'indique aujourd'hui qu'il y a une réelle volonté de rapprocher, d'arrimer ou d'unifier ces éléments divergents.

### ***Importance relative de ces filières***

Aujourd'hui au Québec, l'apprentissage se concentre exclusivement dans deux secteurs de l'activité économique : par ordre d'importance, celui de la construction et celui de l'industrie manufacturière. En effet, les 24 388 apprentis (CCDA, 1998) se répartissent majoritairement dans le secteur de la construction (presque les trois-quarts) et dans l'industrie manufacturière (un peu plus du quart), mais avec le développement des régimes de qualification et d'apprentissage, nouveaux venus dans le paysage, on assiste à une nouvelle redistribution des métiers.

Tableau 3. Répartition des apprentis dans les quatre filières d'apprentissage (1998)

En construction	17 774	72 %
Hors-construction	5601	23 %
Dans le régime de qualification	996	4 %
Dans le régime d'apprentissage	17	1 %
Total des apprentis	24 388	100 %

Nous avons dit que la formation par apprentissage a pu être considérée au Québec comme une voie négligeable par rapport à la formation professionnelle scolaire. Considérons toutefois ces 24 388 apprentis et l'ensemble de la population étudiante inscrite en formation professionnelle scolaire au secondaire, soit 87 961 étudiants (Maheu, 1998). Nous constatons que les apprentis en représentent une part non négligeable, soit 28 % et face aux 101 métiers offerts dans l'enseignement secondaire professionnel, l'apprentissage en propose lui aussi une part importante. Ainsi, une fois les régimes de qualification et d'apprentissage remaniés et en supposant que les autres filières offrent encore les mêmes opportunités, 56 métiers différents seront offerts en apprentissage, sans toutefois déboucher tous sur une certification scolaire. Ces métiers se répartissent comme suit : 25 dans le secteur de la construction, 13 dans le secteur hors-construction, 12 dans le régime de qualification et 6 dans le régime d'apprentissage.

Tableau 4. Les métiers offerts en apprentissage

Dans le secteur de la construction (CCQ, 1997)

Briqueteur-maçon	Ferblantier	Monteur d'acier de structure
Calorifugeur	Ferrailleur	Opérateur d'équipement lourd
Carreleur	Frigoriste	Opérateur de pelles mécaniques
Charpentier-menuisier	Grutier	Peintre
Chaudronnier	Mécanicien d'ascenseur	Plâtrier
Cimentier-applicateur	Mécanicien de chantier	Poseur de revêtements souples
Couvreur	Mécanicien de machinerie lourde	Poseur de systèmes intérieurs
Électricien	Mécanicien en protection d'incendie	Serrurier de bâtiment
		Tuyauteur

Dans le secteur hors-construction (SQDM, 1997)

Opérateur de grues	Opérateur d'appareils cinématographiques	Plombier
Opérateur de pelles	Opérateur de machines servant à dégeler la tuyauterie	Poseur d'appareils de chauffage
Opérateur de treuils		Frigoriste
Opérateur de ponts roulants		Poseur de gicleurs
Opérateur de derricks	Mécanicien d'ascenseur	Électricien

Dans le régime de qualification (De Stephano, 1998)

Abattage Cuisine d'établissement Ébénisterie Entretien et réparation de véhicules récréatifs	Extraction de minerais Fabrication de moules Impression sur presse rotative Matriçage	Outillage Pâtisserie Soudage-montage Usinage
---	--	---

Dans le régime d'apprentissage (en opération ou en préparation)

Conduite et réglages de machines à mouler les plastiques	Conduite de véhicules lourds routiers Entretien de véhicules récréatifs Mécanique d'entretien de machines industrielles	Production laitière Récolte de la matière ligneuse
--	---	---

### *Un espace de formation en plein questionnement*

On voit ensuite qu'au moment où l'ensemble de la formation professionnelle scolaire au Québec est en plein mouvement de revalorisation (Bernier, Dussault et Poulin Simon, 1993; Hardy et Maroy, 1995; Paradis, 1996), la formation en apprentissage s'engage à son tour dans un questionnement de ses pratiques. Cette particularité prévaut d'ailleurs pour l'ensemble du Canada (Baignee et Stoll, 1997). Dans la foulée des modèles européens souvent idéalisés, les filières d'apprentissage au Québec se cherchent donc un nouveau souffle. S'il y a au moins un consensus, c'est sur la nécessité et l'urgence de remodeler des formules qui ont fait leur temps et qui ne correspondent plus vraiment aux exigences actuelles de qualification et de gestion de la main-d'œuvre (CEQ, 1996). C'est de ce fait un monde qui risque d'évoluer désormais en pleine instabilité.

De toute évidence, l'industrie de la construction est à la recherche d'un autre modèle pour l'apprentissage des métiers qui la concernent et différentes options apparaissent incontournables. En effet, différentes pistes s'ouvrent, donnent lieu à des débats, mais se cherchent encore des consensus suffisants. Ces différentes ouvertures passent par une redéfinition de l'apprentissage et de ses objectifs autant que par la recherche et la mise en place d'un nouveau modèle. Dans ce débat de fond qui remet "l'apprentissage en chantier" (CCQ, 1997), la Commission de la



Construction du Québec souhaite repenser son régime en respectant les consensus qui la déterminent à l'intérieur des règles rigides qui la composent (Dubeau, 1995). C'est dire que les marges de manœuvre sont faibles et que cette remise en question du régime d'apprentissage dans les métiers de la construction reste un défi de taille.

En plein requestionnement aussi par Emploi-Québec qui l'administre aujourd'hui (Tremblay, 1999), l'apprentissage dans les métiers du secteur hors-construction semble se diriger vers la mise en place d'un nouveau modèle. Celui-ci voudrait adopter une formule connue qui s'apparenterait au régime de qualification déjà administré par Emploi-Québec. Cette proposition reprendrait en substance une formation en entreprise visant l'acquisition de compétences inscrites dans un carnet d'apprentissage que viendrait éventuellement compléter une formation scolaire; une reconnaissance des acquis et un examen de qualification pourraient clore ce processus. (Tremblay, 1998).

Le régime d'apprentissage est une jeune entreprise, en pleine élaboration et voici que déjà sa trop lente implantation est soumise à une première évaluation. Il y fait figure d'intrus dans l'univers de la formation professionnelle où il rencontre incompréhension de la part des acteurs chargés de le mettre en place, résistance de la part de l'entreprise peu habituée à un tel concept et hostilité de la part des acteurs de l'éducation, attachés à leur prérogative en matière de formation professionnelle (Bertrand, Ducharme et Filiatrault, 1998). Cette évaluation donne lieu actuellement à un remaniement qui va dans le sens d'un mixage du régime d'apprentissage et du régime de qualification.

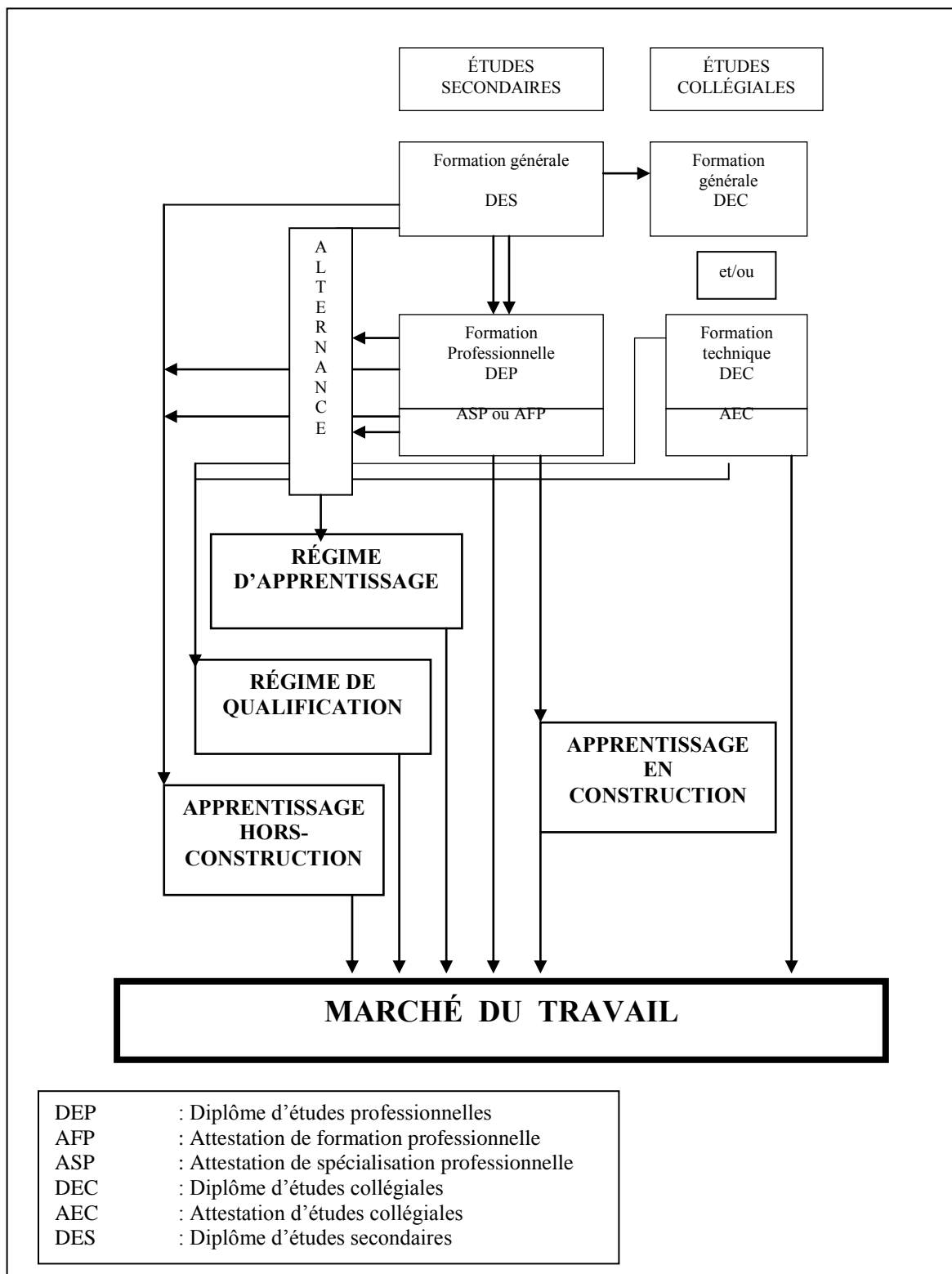
### ***Liens entre l'école et l'entreprise***

En rapatriant l'ensemble de la formation professionnelle au secteur scolaire dans les années 60, on voulait rendre accessible la formation au plus grand nombre. Curieusement, c'est au nom du même principe qu'au cours des dernières années, on redécouvre les vertus de l'apprentissage (Bourbeau, 1991). La coupure est profonde entre l'école et l'entreprise et cette tendance est historique (Hardy et Maroy, 1995 ; Payeur, 1996). Pourtant, une timide cohabitation du système scolaire dans les filières d'apprentissage est assez remarquable pour être notée. En

effet, comme nous l'avons vu, l'école s'associe modestement aux formules d'apprentissage alors qu'elle en était encore étrangère il y a seulement quelques années. Dans les métiers de la construction, la formation scolaire précède l'apprentissage sans lui est vraiment associée comme par exemple dans une formule d'alternance. Sans lien direct dans les métiers réglementés hors-construction, avec quelques points de chute facultatifs dans le régime de qualification, elle devient un partenaire plus actif dans le régime d'apprentissage où l'on attend encore que se développe un réel partenariat entre les instances gouvernementales concernées (Bertrand, Ducharme et Filiatrault, 1998). Enfin, entre ces quatre tendances, l'apprentissage se situe encore mal entre des voies de formation continue et des voies de formation initiale : formation continue dans les trois premières formules évoquées, il devient formation initiale dans le régime d'apprentissage en lien plus étroit avec le système scolaire.

Ces liens entre la formation professionnelle scolaire et l'apprentissage dans les quatre filières sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 5 . La formation professionnelle et technique et les filières d'apprentissage



## *Difficile articulation pédagogique entre le monde scolaire et le monde du travail*

De nombreux auteurs ont montré ce point de jonction entre l'école et le lieu de travail comme un élément clé de la formation professionnelle (Gregson, 1995; Schwartz, 1995; Payeur, 1991; Doray et Maroy, 1995). Dans cet ensemble de quatre systèmes d'apprentissage, le point d'articulation entre le monde de l'éducation et celui du travail est particulièrement problématique. Il est donc nécessaire de chercher à comprendre quel sens leur donnent ces quatre formules d'apprentissage. Au-delà des sens variés donnés par les auteurs à ce point de jonction, Doray et Maroy (1995) ont bien montré que ces différences mettent en évidence des conceptions multiples de l'éducation, du système économique et de leurs liens. Loin de la traditionnelle articulation théorie-pratique, que faut-il voir ici ? Reprenant les termes de Doray et Maroy (1995), on peut y percevoir parfois une vague relation structurelle, parfois une juxtaposition sans liens entre les constituantes ou encore une relation un peu plus authentique qui construit un nouvel espace de formation. Ainsi, dans les métiers de la construction, le rapport entre l'école et l'entreprise est particulièrement ambigu : en effet, quelle valeur attribuer au diplôme de formation professionnelle scolaire s'il doit être suivi d'une longue période d'apprentissage (3-4 ans) ? Peut-on parler d'articulation là où il n'y a en fait qu'une relative proximité entre un monde scolaire et un monde du travail particulièrement étanches ? Dans l'apprentissage des métiers hors-construction, cette articulation se réduit au néant malgré quelques incitatifs pour l'apprenti à prendre des cours complémentaires. Cette filière s'inscrit davantage dans une perspective de qualification et de formation continue, le lien avec le système scolaire est inexistant en tant que lien structurel. Dans le régime de qualification, le système scolaire se place en toile de fond du régime et n'agit dans la formation qu'à titre facultatif, comme complément à une formation, dans une sorte de formation sur mesure. Dans le régime d'apprentissage, le système scolaire s'inscrit dans une dynamique d'alternance, mais c'est le compagnon lui-même qui à l'aide de fiches structurées, évalue les apprentissages réalisés en entreprise. Ce point de jonction qu'est l'évaluation commune de la formation est un lieu problématique où s'affrontent deux philosophies de l'éducation. En effet, le monde scolaire s'estime le seul habilité à conduire l'évaluation de la formation et considère le régime d'apprentissage comme un concurrent aux nombreux programmes d'alternance travail-études mis en place depuis quelques années (Bertrand, Ducharme et Filiatrault, 1998).

## *Croissance de la part de l'État*

La part de l'État est grandissante dans ce dossier qui semblait dormir depuis plusieurs décennies, car malgré des déclarations d'intentions, les différents gouvernements n'avaient plus retouché les lois réglementant l'apprentissage (Dumont, 1993). Coup sur coup, depuis la deuxième moitié des années 80, des changements de cap importants ont été donnés à certaines filières d'apprentissage modifiant considérablement leur visage. Ainsi, dans les métiers de la construction, on a vu l'obligation depuis 1988 pour les apprentis de passer par un diplôme de formation professionnelle de niveau secondaire avant de s'engager en apprentissage. Ou encore en 1993, on a assisté à la naissance du régime de qualification et à la mise en route en 1997 d'un régime d'apprentissage destiné aux jeunes et ouvert à certains métiers en demande. Ces deux filières plus récentes sont implantées et administrées par Emploi-Québec qui gère maintenant trois des quatre filières d'apprentissage. Il s'agit d'ailleurs d'une tendance mondiale où l'on constate que le ministère de l'Éducation est rarement le pilote principal des dossiers d'apprentissage (Wollschläger, 1992 ; Gitter, 1995).

L'entrée en vigueur en janvier 1996 de la Loi 90, qui oblige progressivement l'entreprise québécoise à assurer 1 % de sa masse salariale à la formation, rapatrie aussi la problématique de l'apprentissage dans le champ de la formation en entreprise. Réclamée depuis longtemps (Tremblay, 1993), cette mesure vise à impliquer davantage l'entreprise dans la formation qui est devenue, après les années 60, un volet particulièrement pauvre au Québec, surtout pour la formation de la main-d'œuvre intermédiaire (Doray, 1997)<sup>2</sup>. Mais cette loi est accueillie par les milieux patronaux avec froideur sinon opposition puisqu'elle est considérée comme une taxe déguisée qui augmente encore leur fardeau fiscal. Cette sourde opposition signifie donc que la pratique d'une formation en entreprise fortement implantée, est encore à inventer. Cette mesure de la Loi 90 a aussi des retombées sur l'implantation du régime d'apprentissage puisque l'argument fiscal qui y est développé est un incitatif majeur aux yeux des pouvoirs publics. Enfin, en obligeant tous les formateurs intervenant en entreprise à se qualifier, cette loi contraint indirectement les compagnons, formateurs par excellence de l'entreprise dans le régime

---

<sup>2</sup> Doray (1997) rappelle que ce sont les salariés les plus qualifiés et les plus stables qui ont accès aux ressources de formation de l'entreprise.

d'apprentissage, à se qualifier eux aussi et à suivre une formation de 135 heures.

### ***Ambiguïté des objectifs et des certifications***

Comme le notait Campinos-Dubernet (1995) à propos du Baccalauréat professionnel français, nous voici avec l'apprentissage au Québec en présence d'un espace de formation particulièrement flou. En effet, l'ensemble des quatre filières ne vient pas clairement délimiter son propre espace à l'intérieur de la formation professionnelle et mal situé aussi bien en formation initiale qu'en formation continue, il n'apporte pas de compléments significatifs à la formation scolaire où il s'inscrit d'ailleurs fort peu. Les objectifs de l'apprentissage parlent généralement de rehausser les qualifications de la main-d'œuvre, de répondre aux exigences de qualité et de productivité ou permettre aux entreprises de se constituer une relève qualifiée. (SQDM, 1994). Rarement est-il question de besoins individuels de formation des apprentis (SQDM, 1996 et 1997). Ainsi, dans la construction, l'apprentissage est un puissant outil de contrôle et de gestion de la main-d'œuvre, un régulateur en fonction des fluctuations du marché du travail. C'est une tout autre fonction que celle d'accueil et de socialisation que voyait Maillard (1993) pour l'apprentissage... Dans les métiers hors-construction, bien que les compétences visées pour l'exercice du métier soient retenues pour l'apprentissage, l'accent est mis sur l'application de normes et de règlements en lien avec la sécurité du public (Tremblay, 1997). De plus, aboutissements logiques de toute formation, les certifications ainsi obtenues, se présentent comme restreintes au secteur ou au métier et constituent souvent des voies sans issues. Seul le régime d'apprentissage donne accès à un diplôme d'études professionnelles délivré conjointement avec le ministère de l'éducation (même si cette dimension est remise en question actuellement), les autres filières n'offrant qu'une certification-maison, reconnues par les entreprises mais sans valeur en regard des cursus scolaires.

### **Conclusion**

Le visage de l'apprentissage est timidement en train de changer au Québec, conséquence d'un regard nouveau sur la question. De formation sur le tas qu'il était encore il y a peu de temps, l'apprentissage se cherche un chemin vers une démarche plus structurée et plus formatrice. C'est

un changement de paradigme important qui va dans le sens d'une revalorisation de l'apprentissage lui-même et qui est porté par la remise à l'honneur de la formation professionnelle dans son ensemble. Il s'agit d'une évolution particulièrement positive et un signe encourageant que nous donnent les acteurs. Mais il nous faut pourtant tempérer cet optimisme si on prend en compte la lourdeur que lui opposent les traditions sectorielles, celle de l'entreprise ou celle du monde de l'éducation. Cette lente mutation de l'apprentissage entraîne inévitablement des moments d'instabilité, d'incertitude qui, à court terme, ne rendront pas justice aux filières elles-mêmes et à leurs originalités et ne rendront pas facile l'accès à de nouveaux employeurs et à de nouveaux apprentis. Il faut voir ensuite que dans ces mouvements de remise en question et de réflexion, on sent l'importance de resserrer les objectifs de chaque filière et de clarifier davantage leur champ d'activité. Mais l'avenir immédiat de ces programmes se jouera sur la volonté politique de maintenir de tels systèmes, avec une réponse claire des pouvoirs publics et des moyens suffisants pour les rendre viables. Enfin, si la concertation et le partenariat sont des éléments clés du développement de ces filières, leur relation avec l'ensemble du système de formation professionnelle semble encore difficile. En conséquence, malgré des efforts évidents d'actualisation, on assistera probablement dans les prochaines années à un resserrement des filières sur elles-mêmes, contribuant ainsi encore davantage à l'ancrage d'un double dispositif, l'un à l'école et l'autre en apprentissage, mais en mode mineur.

### Références

Audet, L.P. (1971). *Histoire de l'enseignement au Québec, Tome 1*. Montréal : Holt, Rinehart et Winston Ltée.

Audet, P.H. (1975). *Apprenticeship in Early Nineteenth Century Montreal, 1790-1831*. Mémoire de maîtrise. Montréal : Université Concordia.

Baignee, A. et Stoll, P., (1997). *L'enquête nationale sur les métiers d'apprentissage : Aperçu de l'expérience d'apprentissage*. Normes, planification et analyse. Développement des ressources humaines Canada. Ottawa : Gouvernement du Canada.

Bernier, C., Dussault, G. et Poulin Simon, L. (1993). La formation professionnelle au Québec : la remise en question du système. In G. Laflamme et collaborateurs. *La formation professionnelle : perspectives internationales* (p. 23-42). Genève : Bureau International du travail et Québec : Université Laval.

Bertrand, D., Ducharme, J. et Filiatrault, P. (1998). *Le Régime d'apprentissage : perceptions des principaux acteurs, constats diagnostiques retenus et mesures prescriptives recommandées*. Rapport final de recherche. Commission des partenaires du marché du travail. Ministère de la solidarité sociale. Gouvernement du Québec.

Burgess, J., (1986). *Work, Family and Community : Montreal Leather Craftsmen, 1790-1831*, Thèse de doctorat, Montréal : Université du Québec à Montréal.

Bourbeau, A. (1991). *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif*, énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre, Gouvernement du Québec.

Campinos-Dubernet, M. (1995). Baccalauréat professionnel : une innovation ? *Formation Emploi*, 49, 3-29.

Centrale de l'enseignement du Québec. (1996). Orientations de la CEQ concernant la formation professionnelle et technique dans le cadre des États généraux de l'éducation. Proposition du Conseil général. A9596-CG-054. CEQ.

Chamoux, M.N. (1996). Les difficultés d'accès au savoir d'autrui. In M.N. Chamoux (dir), Dossier, Accès au savoir d'autrui. *Techniques et culture*. 28, 1-9.

Charland, J.P. (1982). *Histoire de l'enseignement technique et professionnel*. Québec : Institut Québécois de Recherche sur la Culture.

Charron, G. (1993). *Projet de règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, Mémoire remis au CFPIC, Commission de la construction du Québec.

Commission de la construction du Québec. (1997). *Formation et qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction : codification administrative*. Recueil de Lois et Règlements, Montréal : CCQ.

Commission de la construction du Québec. (1997). *Quelques statistiques sur les apprentis de l'industrie de la construction*, Direction recherche et organisation. Montréal : CCQ.

Comité d'Apprentissage National. (1997). *L'apprentissage en transition*, document de principes sur l'avenir de la formation en apprentissage au Canada, Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, Ottawa.

Comité de travail, régime d'apprentissage en chantier. (1997). *Étude du cadre conceptuel*, document non publié. Montréal : Commission de la Construction du Québec.

De Stéphano, J. (1998). *Régime de qualification, caractéristiques*. Document de synthèse interne. Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre. Ministère de la Solidarité sociale. Gouvernement du Québec.



Direction des politiques et programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle. (1992) *Apprendre en travaillant*, Ministère de la Main-D'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Québec : Gouvernement du Québec.

Direction des services aux individus. (1992). *Les métiers dont l'apprentissage et/ou la qualification professionnelles sont réglementés*. Document non publié. Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle. Gouvernement du Québec.

Doray, P. et Rochon, L. (1993). La formation professionnelle dans les cégeps : vers de nouvelles relations formation-emploi. In P.Dandurand. *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, (p. 87-122). Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

Doray, P. et Maroy, C. (1995). Les relations éducation-travail : quelques balises dans un océan conceptuel, *Revue des sciences de l'éducation*, XXI(4), 661-688.

Doray, P. (1997). La formation en entreprise au Québec : quelques données (im)pertinentes, *Gestion*, 22(3), 49-60.

Dubeau, C. (1995). *Lignes directrices devant guider la refonte des règlements en formation professionnelle et sur la délivrance des certificats de compétence*, Mémoire au CFPIC. Montréal : Direction de la formation professionnelle et Commission de la Construction du Québec.

Dumont, J. (1993). *Historique de l'apprentissage et de la qualification professionnelle au Québec, bibliographie commentée*. Document non publié. Service des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle. Montréal : Gouvernement du Québec.

Giroux, A. (1997). La formation professionnelle, une voie enrichie ? In P. Richard (dir), *Les métiers de la formation professionnelle au secondaire*, (p.15-22). Montréal : Éditions Ma carrière.

Gitter, J. (1994). Apprenticeship-trained workers :United States and Great-Britain, *Monthly Labor Review*, 38-43.

Gospel, H. (1994). L'évolution de la formation en apprentissage, une comparaison anglo-saxonne, *Formation Emploi*, 46, 3-8.

Gregson, J.A. (1995). La transition école-travail et l'apprentissage des jeunes aux Etats-Unis : politiques, possibilités et problèmes, In M. Hardy, (dir). *Formation professionnelle et technique en transformation*, (p. 689-710), *Revue des sciences de l'éducation*, XXI (4).

Hamilton, G. (1996). The Market for Montreal Apprentices : Contract Length and Information, *Explorations in Economic History*, 33, 496-523.

Hardy, J.P. (1995). Apprentis, compagnons, maîtres, *Cap-aux-diamants*, 42, 22-25.

Hardy, J.P. et Ruddel, D.T. (1977). *Les apprentis artisans à Québec 1660-1815*. Montréal : Les presses de l'Université du Québec.

Hardy, M. et Maroy, C. (1995). La formation professionnelle et technique à la croisée des changements sociaux, économiques et technologiques. *Revue des sciences de l'éducation*, XXI(4), 643-660.

Landry, C. et Serre, F. (1994). *École et entreprise. Vers quel partenariat ?* Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Paris : Larousse.

Linteau, P.A., Durocher, R. et Robert, J.C. (1980). *Histoire du Québec contemporain*. Sillery, Québec : Boréal Express.

Maheu, R. (1998) (dir). *Indicateurs de l'éducation*, Ministère de l'Éducation, Québec : Gouvernement du Québec.

Maillard, F. (1993). De la professionnalisation à la remédiation scolaire, les multiples fonctions d'un diplôme. *Formation Emploi*. 42, 25-32.

Paradis, M. (1996). La formation professionnelle au Québec : portrait d'un secteur en pleine mutation, *Info Flash*, 456, 1-8.

Payeur, C. (1991). *Formation professionnelle - Éducation et monde du travail au Québec*. Montréal : Les éditions Saint-Martin et Centrale de l'Enseignement du Québec.

Payeur, C. (1996). Le régime d'apprentissage : OUI, mais... pourquoi ?, *Les dossiers CEQ sur la formation professionnelle*, Québec : Centrale de l'Enseignement du Québec.

Pilon, J.L., (1997). *Analyse de l'industrie de la construction au Québec 1996*. Direction des communications, Montréal : Commission de la construction du Québec.

Porter, J.R. et Bélisle, J. (1986). *La sculpture ancienne au Québec, trois siècles d'art religieux et profane*. Montréal : Les Éditions de l'Homme.

Roy, S. (1983). *La formation professionnelle dans l'industrie de la construction au Québec, Un bilan des programmes de formation, Section main-d'œuvre*, document non publié. Montréal : service de la recherche, Commission de la construction du Québec.

Schwartz, B. (1995). Ces savoirs que l'on ignore. In M., Hassoun. *Formation : la fin d'un mythe ?* (p. 150-153). Paris : Corlet, Panoramiques.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1994). *Régime d'apprentissage. Fondements du programme*. Guide de formation des intervenants. Gouvernement du Québec.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1994). *Pour faire reconnaître vos compétences, la qualification professionnelle et l'apprentissage réglementés*, Document promotionnel. Gouvernement du Québec.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1996). *Le régime d'apprentissage et ses caractéristiques*, document de référence, conseil d'administration de la SQDM, Gouvernement du Québec.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1996). *Paramètres du régime d'apprentissage*. Mémoire présenté au Conseil d'administration du 24 octobre. Gouvernement du Québec.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1997). *Notions générales sur les programmes*. Manuel des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle. Gouvernement du Québec.

Statistique Canada. (1998). *Relevé statistique des apprentis par province et par métiers en 1996*, Ottawa : Gouvernement du Canada.

Tremblay, D.G. (1993). Évolution économique, innovation et besoins de formation. In Dandurand, P., (dir). *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, (p. 147-175), Québec : Institut québécois de la recherche sur la culture.

Tremblay, J.P. (1997). *Notions générales sur les programmes réglementés*, Manuel des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle, N° 57, p 1-18. Emploi-Québec. Montréal : Gouvernement du Québec.

Tremblay, J.P. (1998). *Modèles proposés pour l'apprentissage et la qualification dans les métiers et compétences réglementés*, document non publié, Emploi-Québec, Montréal : Gouvernement du Québec.

Tremblay, J.P. (1999). *Les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés administrés par Emploi-Québec*. Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre. Ministère de la Solidarité sociale. Gouvernement du Québec.

Wittorski, R. et Serre, F. (1995). L'articulation travail-formation dans un dispositif de formation intégré au travail. In M. Hardy. *Formation professionnelle et technique en transformation*, (p. 859-885). Revue des sciences de l'éducation, XXI(4).

Wollschläger, N. (1992). Les systèmes de formation professionnelle, France, Allemagne et les autres, *Actualité de la formation permanente*, 118 (1), 108-110.