

LA REQUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LE REHAUS- SEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION EN TEMPS DE PANDÉMIE

LES CAHIERS DE L'IRIPI 5

ACTE DU
COLLOQUE
VIRTUEL

TENU LE
30 MARS
2021

COMMENT ABORDER LES SUJETS SENSIBLES EN CLASSE ?

Publié par l'Institut de recherche en intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) et le Collège de Maisonneuve, grâce au soutien financier du ministère de l'Enseignement supérieur.

Cet ouvrage a été dirigé par monsieur Habib El-Hage, Ph.D., directeur de l'IRIPI.

MERCI AUX COLLABORATEURS

Mme Amélie Bernier, professeure en relations industrielles, École des sciences de l'administration, TÉLUQ

M. Félix Bélanger-Simoneau, directeur, Observatoire compétences-emplois (OCE)

M. Pierre Graff, président directeur général, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M. Martin Doiron, économiste, Direction des politiques d'emploi et des stratégies, Emploi-Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Denis Hamel, vice-président, Politiques de développement de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

M. Manuel Champagne, directeur général de Détail Québec, Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail

Mme Émilie Ruffin, responsable pour l'Inclusion de la diversité et Innovation sociale, Commission de la construction du Québec (CCQ)

Mme Nathalie Paré, directrice générale, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ)

Mme Nathalie Esain, consultante, Coach Expérience client et employé

Mme Julie Poirier, secrétaire générale, Conseil emploi métropole, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Daniel Baril, directeur général, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA)

Mme Nisrin Al Yahya, directrice générale, Centre de ressources en employabilité de Montréal Centre-Ville (CREMCV)

Mme Dominique Dodier, directrice générale, EnviroCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement

Mme Mélanie Bosc, directrice générale par intérim, TECHNOCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications

M. Wadih Karam, chef du service Employabilité, La Maisonnée

Mme Elisabeth Grogg, conseillère régionale aux ressources externes, Direction régionale adjointe des ressources externes et de la mesure de formation aux individus (DRAREMFI), Direction régionale de Services Québec Île-de-Montréal

M. Jean-François Roulier, directeur adjoint à la formation continue et au développement, Regroupement des cégeps de Montréal

Mme Marjorie Ménard, directrice des affaires éducatives, Fédération des centres de services scolaires du Québec

M. Fabrice Labeau, premier vice-principal exécutif adjoint, Études et vie étudiante, Université McGill

Mme Annie Morin, coordonnatrice, Soutien à l'offre régionale de Montréal en formation professionnelle pour les commissions scolaires et les centres de services scolaires de Montréal

Mme France Dussault, directrice générale, Qualifications Québec

MERCI AUX AUTEURS

Amélie Bernier

Félix Bélanger-Simoneau

Fabrice Labeau

Marjorie Ménard

France Dussault

Jean-François Roulier

POUR CITER CET OUVRAGE

IRIPI (2021) La requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences par la formation en temps de pandémie
Sous la direction de Habib El-Hage.

Montréal, Les cahiers de l'IRIPI, no 5.



Institut de recherche sur l'intégration
professionnelle des immigrants

 Collège de Maisonneuve



Collège de
Maisonneuve

Québec 



TABLES DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE : COMMUNICATIONS

- 5 MOT DU DIRECTEUR DE L'IRIPI
- 8 COMPTE RENDU DU COLLOQUE

DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATIONS

- 18 **REQUALIFICATION ET REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES : ENJEUX ET DÉFIS EN TEMPS DE PANDÉMIE**
Mme Amélie Bernier, professeure en relations industrielles, École des sciences de l'administration, TÉLUQ
M. Félix Bélanger-Simoneau, directeur, Observatoire compétences-emplois (OCE)
- 29 **REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION, LE DYNAMISME DES MILIEUX SCOLAIRES ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**
M. Fabrice Lebeau, premier vice-principal exécutif adjoint, Études et vie étudiante, Université McGill
- 34 **ATTESTATION D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (AEP)**
Mme Marjorie Ménard, directrice des affaires éducatives, Fédération des centres de services scolaires du Québec
- 41 **OFFRE DE SERVICES POUR LA CLIENTÈLE ADULTE**
Mme Annie Morin, coordonnatrice, Soutien à l'offre régionale de Montréal en formation professionnelle pour les commissions scolaires et les centres de services scolaires de Montréal
- 48 **LE GUICHET UNIQUE QUÉBÉCOIS EN RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES**
Mme France Dussault, directrice générale, Qualifications Québec
- 56 **VIENS DÉCOUVRIR LES FORMATIONS DES CÉGEPS**
M. Jean-François Roulier, directeur adjoint à la formation continue et au développement, Regroupement des cégeps de Montréal
- 65 **PROGRAMMATION**
Colloque | la requalification de la main-d'oeuvre et le rehaussement des compétences par la formation en temps de pandémie - IRIPI

MOT DU DIRECTEUR DE L'IRIPI

Bonjour à tous et à toutes,

Au cours des dernières années, le Collège de Maisonneuve en collaboration avec son Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) a mis de l'avant plusieurs projets innovants visant à faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail québécois.

Ce colloque fait partie d'une série de trois événements portant sur divers sujets reliés à l'employabilité et à la formation. La première édition fut un succès grâce à la pertinence de ses collaborateurs et par la qualité des interventions.

Tenant compte des bouleversements récents, marqués par une année de rupture et de mutation sur le plan du travail et de l'offre de formation, nous avons offert, en ouverture, un éclairage novateur sur les enjeux du travail en temps de pandémie en abordant le sujet de la requalification de la main-d'œuvre et du rehaussement des compétences.

Dans les circonstances actuelles, l'analyse des emplois est conditionnée par les bouleversements des milieux du travail. Les compétences exigées dans les entreprises se transforment. Des qualifications nouvelles, supérieures et complémentaires s'imposent.

À cet égard, il est souvent question de requalification de la main-d'œuvre et de rehaussement des compétences par la formation. Ce phénomène n'est pas nouveau, mais le contexte de la pandémie a mis à l'avant-scène des défis et des besoins nécessitant une reconfiguration de l'offre de service de formation.

Ces actes du colloque auront le défi de présenter non seulement les réflexions sur la situation actuelle, mais également des suggestions et des réponses qui ont émergé de ce colloque qui a décortiqué cette nouvelle réalité hybride qui est maintenant la nôtre.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à faire de ce numéro des cahiers de l'IRIPI une réussite, je tiens à remercier aussi Service Québec pour son soutien financier.

Bonne lecture !

Habib El-Hage
Directeur de l'IRIPI

PREMIÈRE PARTIE : COMMUNICATIONS

COMPTE-RENDU - LA REQUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION EN TEMPS DE PANDÉMIE

Le 30 mars 2021 dernier, l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) du Collège de Maisonneuve a organisé un événement portant sur le thème de La requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences par la formation en temps de pandémie. Dans le cadre du Forum vivre-ensemble en entreprise, ce colloque s'inscrit dans une série de trois événements. Gestionnaires, consultants, chercheurs et autres professionnels se sont réunis afin de mettre en lumière les enjeux actuels liés à l'employabilité et à la formation. Bien avant la pandémie, l'analyse des emplois affichait déjà un besoin de reconfiguration de son offre de formation face à des mutations importantes dans les milieux de travail. Face à une crise sanitaire sans précédent, ce premier colloque a révélé les besoins en formation en abordant les sujets de la requalification de la main-d'œuvre et du rehaussement des compétences. Toujours avec une attention particulière à la réalité des personnes immigrantes sur le marché de l'emploi québécois, cette initiative de l'IRIPI s'est avérée être un terrain fertile pour des échanges, des discussions et des recommandations de la part des panélistes invités. Ce colloque a été particulièrement pertinent pour ceux qui désirent améliorer leurs compétences, pour les intervenants en employabilité qui guident les personnes immigrantes à travers leur parcours de requalification au Québec ainsi que pour les entreprises qui souhaitent recruter des employés qualifiés.

OUVERTURE ET PRÉSENTATION DE LA THÉMATIQUE

La journée a débuté avec un mot d'ouverture de Madame Malika Habel, directrice générale du Collège de Maisonneuve. Elle a d'abord tenu à remercier l'implication et le financement de Services Québec, qui permet pour une troisième édition de suite la mise en œuvre de cette série d'événements dans le cadre du Forum vivre-ensemble en entreprise. Puis, elle a souligné l'angle d'approche particulier de cette série de colloques, puisque la crise actuelle a entraîné des milliers de mises à pied sur le marché de l'emploi. Certains secteurs ont été touchés plus durement que d'autres, mais également certains groupes, dont les personnes immigrantes, qui affichaient déjà des taux de chômage plus élevés que le taux moyen au Québec. C'est dans ce contexte que les chercheurs de l'IRPI, qui se spécialisent dans l'intégration en emploi des personnes immigrantes, ont élaboré la programmation de ce premier colloque. Par la suite, Madame Habel a présenté succinctement le découpage de la journée. En première partie, des spécialistes partageront leurs connaissances et expériences afin d'exposer l'état des lieux en ce qui a trait à la formation et au rehaussement des compétences. En deuxième partie, des acteurs du milieu feront découvrir l'étendue des formations offertes à l'heure actuelle ainsi que les moyens d'y accéder. Monsieur Habib El-Hage, directeur actuel de l'IRIPI, a pris la parole afin de mettre en lumière le contexte derrière l'organisation de ce colloque. Pour ce faire, il a

réitéré que les compétences exigées dans les entreprises se transforment, c'est-à-dire que les qualifications requises sont amenées à être renouvelées et améliorées pour répondre à tous les bouleversements dans les milieux de travail.

REQUALIFICATION ET REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES : ENJEUX ET DÉFIS EN TEMPS DE PANDÉMIE – CONFÉRENCE D'OUVERTURE

En guise de conférence d'ouverture, Madame Amélie Bernier, professeure en relations industrielles à l'École des sciences de l'administration de la TÉLUQ et Monsieur Félix Bélanger-Simoneau, directeur de l'Observatoire compétences-emplois (OCE) ont présenté un exposé intitulé Requalification et rehaussement des compétences: enjeux et défis en temps de pandémie.

Madame Amélie Bernier a débuté en exposant le récent travail de l'OCE dans l'élaboration d'un diagnostic du marché du travail à Montréal, et au Québec de façon plus large. Leur analyse, comme elle le mentionne, vise à « comprendre les enjeux de la pandémie, à la fois sur l'emploi, sur les compétences, sur les domaines professionnels et sur les professions ». Pour ce faire, les chercheurs de l'OCE se sont appuyés sur l'idée d'un « effet de cascades », qui se comprend par les effets directs et indirects de la crise sanitaire sur le secteur de l'emploi. Dans une dynamique de cascades, les effets directs de la pandémie (télétravail, distanciation, mises à pied, etc.) ont induit d'autres tendances indirectes sur le marché du travail (hausse des investissements publics, variations dans l'offre et la demande, bouleversements des habitudes de consommation, etc.). En ce sens, le cumul

des effets directs et indirects de la pandémie a engendré un changement de dynamique indéniable sur le marché économique québécois. À la lumière de leur analyse, le cumul des variations de l'emploi (à la hausse ou à la baisse) a affecté la demande de compétences dans plusieurs secteurs de main-d'œuvre. Comme l'a mentionné Monsieur Simoneau-Bélanger, la crise nous a également amenés à développer de nouvelles compétences pour répondre aux nouveaux besoins qui ont émergé de la pandémie.

Finalement, au-delà des défis liés au développement des compétences, Madame Bernier a indiqué qu'il est essentiel de pouvoir cerner les enjeux individuels qui sont parfois occultés en emploi. Sans surprise, les récents travaux de l'OCE et de diverses organisations à l'international ont démontré que les individus occupant des postes moins qualifiés subissent plus fortement les contrecoups de la crise sanitaire. Plusieurs caractéristiques individuelles, a-t-elle rajouté, découlent directement de certaines pertes d'emplois (âge, sexe, statut d'immigration, niveau de scolarité, etc.). Afin d'éviter les discriminations, elle a recommandé de situer l'individu dans son contexte lors d'interventions personnalisées.

ENJEUX ET DÉFIS DE LA REQUALIFICATION ET LE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES – PANEL I.

Le deuxième panel de l'événement, intitulé Enjeux et défis de la requalification au Québec, était animé par Monsieur Pierre Graff, président directeur général du Regroupement des jeunes chambres du commerce du Québec et était composé de cinq panélistes: Monsieur Martin Doiron, économiste pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Monsieur

Denis Hamel, vice-président aux Politiques de développement de la main-d'œuvre du Conseil du patronat du Québec (CPQ), Monsieur Manuel Champagne, directeur général de Détail Québec, Madame Émilie Ruffin, responsable de l'Inclusion de diversité et Innovation sociale pour la Commission de la construction du Québec (CCQ) et Madame Nathalie Paré, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ). Ce panel, composé d'acteurs de terrain, avait pour objectif de montrer les réalités et les besoins concrets du milieu du travail en regard au rehaussement des compétences et à la requalification de la main-d'œuvre.

À la suite d'une brève présentation des panélistes, Monsieur Graff a proposé à ces derniers de s'entretenir sur les défis majeurs en termes de requalification professionnelle et du rehaussement des compétences en temps de pandémie. De ces échanges, plusieurs enjeux ont été soulevés. Les intervenants ont, tour à tour, expliqué les différents bouleversements des milieux de travail sur le terrain. Le premier enjeu a été de mettre en place rapidement des mesures auxquelles aucun des acteurs n'était préparé (mesures sanitaires, distanciation sociale, arrêt des services, etc.). Tous ces bousclements dans l'organisation des milieux de travail les ont amenés à réfléchir à des moyens d'assurer une rétention de leurs employés, mais également à innover au niveau de la requalification. Ce dernier élément a été notable dans les milieux où les employés détiennent des compétences très spécifiques et peu polyvalentes. Le deuxième enjeu concerne le manque de synchronisme entre l'offre et la demande dans le secteur d'emploi. Alors que le Québec est confronté à des situations de chômage et de sous-emploi importantes dans certains secteurs de main-d'œuvre, on constate

une inadéquation entre les emplois disponibles et la main-d'œuvre disponible. Exacerbé par la pandémie, cet enjeu concerne principalement les qualifications requises pour répondre aux exigences des emplois d'aujourd'hui. En effet, les données disponibles font part de grands enjeux liés à la littératie et la numératie chez les Québécois. Le troisième enjeu concerne la relance économique et l'intégration des chômeurs pandémiques à certains secteurs. Dans ce contexte, il a été d'une importance capitale de veiller à ce que le fossé des iniquités et des discriminations qui a été mis en lumière durant la crise soit amoindri. Dans le cas spécifique de la CCQ, la commission a été poussée à réfléchir à de nouvelles façons d'intégrer adéquatement les recrues et à repenser leurs normes pour intégrer de nouveaux travailleurs. De plus, la relance étant synonyme d'ajustements, il est encore difficile de prévoir face à l'incertitude. La rareté de la main-d'œuvre s'étant également accentuée, cela a des impacts directs sur la GRH (recrutement, formation, etc.). Effectivement, en situation de crise, la GRH a tendance à couper sur la formation, de peur de faire ralentir les opérations déjà fragilisées. En d'autres mots, la requalification, la rétention et l'accompagnement des travailleurs qualifiés ont été au cœur des préoccupations des panélistes au cours de la dernière année. Pour finir, Monsieur Champagne a tenu à souligner que le facteur de stress occasionné par la crise a compliqué la gestion des entreprises, mais également de la formation.

Les intervenants ont ensuite exposé les nouvelles pratiques qu'ils allaient intégrer de façon durable au sein de leur secteur d'activité. Selon eux, la formule « hybride » (travail hybride, formation hybride, etc.) est là pour rester. Cette nouvelle formule offre des opportunités à un nouveau bassin de futurs employés et décroïssonne

certaines barrières structurelles dans l'accès à la formation. Dans cette même lignée, le virage numérique a été bénéfique pour le marché de l'emploi, car l'usage massif des technologies est devenu la nouvelle norme dans les organisations. La majorité des services a modernisé et adapté leurs approches. Comme l'a soutenu Monsieur Doiron, la pandémie a permis de « prendre un virage dans la prestation des services ». Ce virage numérique a également provoqué d'autres changements notables dans les milieux du travail : l'assouplissement de certaines normes et modalités, un regain d'attention pour l'innovation sociale et technologique, un renouvellement des pratiques d'inclusion de la diversité et des pratiques RH, etc. Pour conclure cet échange, les intervenants se sont mis d'accord pour dire que la crise sanitaire a forcé les employés à faire preuve d'adaptabilité et de polyvalence, qui sont dorénavant des compétences décisives dans les équipes de travail. Advenant une autre pandémie, les invités ont offert des pistes de réflexion sur les éléments qu'ils changeraient dans leurs méthodes. De façon générale, il est important de repenser les parcours de mobilité professionnelle possibles pour un travailleur. L'enjeu du rehaussement des compétences pourrait donc passer par des formations d'appoint sur des thèmes précis afin d'améliorer la « versatilité en emploi » et rehausser les compétences générales des travailleurs. Selon eux, le modèle traditionnel de formation est révolu, c'est-à-dire que le milieu académique et le milieu professionnel doivent se rapprocher afin d'adapter l'enseignement selon les besoins des entreprises. De plus, le virage numérique doit continuer à s'adapter en prévision de situations similaires. Il faut pouvoir s'assurer que les employés puissent s'adapter à ce nouveau contexte induit par l'implantation massive de la technologie dans le secteur de l'emploi. Pour y arriver, la collaboration de tous

les acteurs impliqués en employabilité est alors de mise pour instaurer un climat de travail adapté à cette « nouvelle normalité ».

En conclusion, les différents panélistes se sont entretenus sur les impacts de la pandémie sur l'immigration économique et les enjeux liés à l'emploi et à la formation. D'emblée, il a été souligné que les enjeux de la reconnaissance des acquis minent les chances de personnes immigrantes dans le secteur de l'emploi. Pour attaquer ce défi majeur, il serait intéressant de créer de courts blocs de formation pour les détenteurs de diplômes à l'étranger. Ces courtes formations auraient pour objectif de combler les écarts de formation et de compétences qui puissent exister entre leurs qualifications acquises à l'étranger et celles exigées par le Québec. Dans un autre ordre d'idées, les nouvelles politiques d'inclusion de la diversité dans les entreprises et l'arrivée des conseillers ÉDI permettent une accélération non négligeable vers des milieux professionnels inclusifs de la diversité. Il faut toutefois redoubler d'efforts quant à la gestion de la diversité et de l'équité dans certains secteurs, sachant que les équipes diversifiées augmentent le rendement et la performance des organisations lorsqu'elles sont bien encadrées.

ANGLES MORTS DE LA REQUALIFICATION ET LE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES – PANEL II

Le troisième panel de l'événement, intitulé Angles morts de la requalification et le rehaussement des compétences était animé par Madame Nathalie Esain, consultante pour Coach Expérience client et employé. Ce panel était composé de cinq invités: Madame Julie Poirier, secrétaire générale, Conseil emploi métropole au Minis-

tère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Monsieur Daniel Baril, directeur général de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA), Madame Nisrin Al-Yahya, directrice générale du Centre de ressources en employabilité de Montréal Centre-Ville (CREMCV), Madame Dominique Dodier, directrice générale à EnviroCompétences au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement et de Mélanie Bosc, directrice générale par intérim à TECHNOCompétences au Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologique de l'information et des communications. Les panélistes ont joint leurs voix afin de discuter des angles morts sur lesquels il est nécessaire d'intervenir dans la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences. De cet échange, cinq angles morts ont émergé. Le premier élément à mentionner est la nécessité d'actualiser les compétences de base (littératie, numératie), mais également de miser sur les compétences transversales (soft skills) telles que la gestion de problèmes, l'adaptabilité et la collaboration pour affronter les mutations du monde du travail. Pour ce faire, la création d'une culture de formation continue et l'implantation de modèles de formation adaptés aux besoins constituent des pistes de solution intéressantes pour les entreprises. Le deuxième angle mort est d'ordre structurel, c'est-à-dire que le milieu du travail tel qu'il est conçu actuellement restreint les possibilités de conciliation travail-famille ou de travail-études. Pour améliorer cet aspect, il faut pouvoir créer des conditions structurantes qui permettent aux travailleurs de libérer de leur temps pour accéder à de la formation. Le troisième angle mort concerne le soutien financier (remplacement de salaire, soutien à la formation, etc.) qui permet aux travailleurs d'accéder à des formations et de s'assurer une place dans des emplois garantis. Le quatrième angle mort concerne le relais des programmes d'inté-

gration en emploi vers le marché professionnel. À la suite des formations, il faut miser sur le fait que les entreprises puissent accompagner les individus nouvellement formés. Le cinquième angle mort concerne le choix de l'orientation professionnelle, c'est-à-dire que certains secteurs professionnels demeurent méconnus alors que la demande de main-d'œuvre y est criante. Pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande, il pourrait être intéressant de bâtir une « cartographie des solutions de formation » pour mieux orienter les travailleurs vers les secteurs en demande et présenter les moyens d'y accéder. Pour le cas spécifique de la requalification des personnes immigrantes, il faut pouvoir adapter les services d'orientation pour cette clientèle, et ce, autant au niveau de la formation que vers les secteurs d'emploi en recherche de main-d'œuvre.

De manière à tenir compte des angles morts dans le secteur de l'emploi, plusieurs pistes d'action ont été proposées. Pour commencer, il a été souligné que l'apparition des « chômeurs pandémiques » a mis en lumière le manque d'orientation et de programmes en « mobilité ascendante » en emploi. Les travailleurs que l'on considère au « bas de l'échelle » ne sont pas visés par les programmes de requalification offerts par le gouvernement. La création de nouvelles opportunités de formation pour rehausser les compétences de ces travailleurs et la mise en place de programmes de « mobilité ascendante » doivent faire partie des priorités gouvernementales pour pallier les manques dans certains secteurs. Méconnue par les entreprises, une autre avenue intéressante est l'implantation de « programmes d'apprentissage en milieu de travail ». Ces programmes permettent la prise en charge de travailleurs sans formation diplômante par des spécialistes du milieu pour développer de nouvelles habiletés. Pour ce qui est de l'intégration en em-

ploi des personnes immigrantes, sachant que la reconnaissance des acquis, la numératie numérique et l'accès aux formations sont des enjeux de taille, il faut pouvoir mettre au diapason les compétences existantes de cette clientèle avec les impératifs du marché de l'emploi pour accélérer leur intégration. Pour ce faire, la collaboration entre les différents acteurs est essentielle pour arrimer les compétences des immigrants et les besoins en main-d'œuvre. Pour clore cet échange, il a toutefois été soulevé que l'apparition de programmes tels que le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) ou le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) ont permis, par la souplesse de leurs normes, d'offrir de nouvelles opportunités pour les individus désirant se requalifier ou rehausser leurs compétences. Afin de favoriser les arrimages entre les différents acteurs du secteur de la formation, les différents panélistes ont partagé leur point de vue. Selon eux, il faut trouver des mariages entre les différents acteurs en employabilité et en formation pour éviter le travail en silo. L'approche collaborative est essentielle pour imaginer des mises en réseau et des instruments de coordination entre les acteurs qui assurent des suivis auprès des clientèles ciblées. De plus, un remodelage des formations actuellement offertes est important, c'est-à-dire qu'il faut miser sur la formation continue, mais également sur des formations de courte durée pour pouvoir rehausser des compétences spécifiques et ainsi rejoindre le marché de l'emploi. Il faut qu'il y ait une garantie pour toutes les parties: le travailleur nouvellement formé doit pouvoir faire migrer ses compétences d'un secteur à un autre et les employeurs doivent pouvoir avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée. En ce sens, il est indéniable que les ressources intermédiaires en accompagnement et en orientation doivent faire preuve de proactivité

pour créer ces ponts. Pour un meilleur arrimage, les panélistes ont proposé une « recette gagnante » pour y parvenir: l'adoption d'une vision globale des enjeux, la multiplication d'initiatives de collaboration et de concertation entre les différents acteurs et l'implication des comités sectoriels pour confirmer les besoins sur le terrain. Bien que plusieurs mesures aient été développées pour faciliter le rehaussement des compétences et la requalification de la main-d'œuvre, les panélistes dénotent des défis au niveau du déploiement, de la valorisation, de la promotion et de la pérennisation de celles-ci. En ce sens, une planification stratégique à long terme de tous les acteurs en employabilité pourrait assurément faciliter l'adhésion de travailleurs à certains milieux.

PRÉSENTATIONS DES OFFRES DE SERVICES DES FORMATIONS – VIENS DÉCOUVRIR LES FORMATIONS

Ce troisième et dernier panel, animé par Monsieur Wadih Karam, chef du service Employabilité à La Maisonnée, avait pour objectif de présenter les offres de services en formation disponibles. Intitulé Viens découvrir les formations, il était composé de six intervenants terrain: Madame Elisabeth Grogg, conseillère régionale aux ressources externes, Direction régionale adjointe des ressources externes et de la mesure de formation aux individus (DRAREMFI), Direction régionale de Services Québec Île-de-Montréal, Monsieur Jean-François Roulier, directeur adjoint à la formation continue et au développement pour le Regroupement des cégeps de Montréal, Madame Marjorie Ménard, directrice des affaires éducatives à la Fédération des centres de services scolaires du Québec, Monsieur Fabrice Labeau, premier vice-principal exécutif adjointes pour les Études et vie étudiantes de l'Université

McGill, Madame Annie Morin, coordonnatrice au Soutien à l'offre régionale de Montréal en formation professionnelle pour les commissions scolaires et les centres de services scolaires de Montréal et Madame France Dussault, directrice générale chez Qualifications Québec.

Monsieur Karam a brièvement présenté la mission de l'organisme communautaire La Maisonnée en mettant en lumière leur rôle en tant qu'intermédiaire entre le marché de l'emploi et les nouveaux arrivants. Fidèle partenaire de l'IRIPI depuis des années, la Maisonnée participe à divers projets de recherche pour le bénéfice de la communauté immigrante.

Madame Elizabeth Grogg a débuté en faisant un tour d'horizon de l'ensemble des services de Services Québec, avec un point focal sur les mesures de formation aux individus, les modalités du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) et la reconfiguration du site Montez de niveau portant sur le rehaussement des compétences. Au niveau des services publics d'emploi, Services Québec propose différents services de placement. En ce qui concerne les mesures de formation aux individus, Services Québec offre un amalgame de formations allant de l'alphabétisation, la francisation, la formation en intégration socioprofessionnelle, la formation aux adultes, la formation professionnelle ou technique, les perfectionnements crédités et la reconnaissance des acquis (RAC). Dans le contexte de la pandémie, la mise sur pied du PARAF découle des déstabilisations sur le marché du travail. Étant un programme temporaire, le PARAF vise à permettre à la main-d'œuvre de se requalifier rapidement ou de rehausser ses compétences afin de combler des emplois dans des secteurs en demande. Les secteurs priorités par le PARAF sont nombreux, toutefois, l'accent est mis

sur les secteurs de la technologie de l'information, de la santé et de la construction. Finalement, afin d'en apprendre davantage sur les formations offertes, elle propose de consulter le site Montez de niveau, qui inclut toutes les offres de formation de Services Québec (formation à 2\$ de l'heure, perfectionnements crédités, etc.) et de prendre contact avec un agent d'emploi pour s'inscrire à l'une de celles-ci.

Monsieur Jean-François Roulier, à son tour, a présenté l'offre des formations du réseau collégial avec une attention particulière sur les services des douze cégeps de Montréal. En enseignement régulier, il y a 9 programmes préuniversitaires et plus de 133 programmes techniques. En formation continue, le regroupement des cégeps offre plus de 350 programmes d'attestation collégiale (AEC), une panoplie de programmes de RAC et de perfectionnements. Les AEC peuvent prendre plusieurs formes dépendant de la nature du programme. À temps partiel ou à temps plein, elles peuvent servir de formation d'initiation, de perfectionnement ou de spécialisation, d'autant plus qu'elles sont reconnues par les employeurs et le gouvernement. De leur côté, les programmes de la RAC s'adressent à des professionnels ayant acquis des compétences significatives dans le cadre d'une expérience professionnelle et qui désirent faire reconnaître celles-ci dans un domaine relatif à un domaine d'études. De plus, Monsieur Roulier souligne qu'une dizaine de programmes de DEC et plus d'une quarantaine d'AEC sont disponibles en RAC. À travers ses offres, le regroupement des cégeps tente d'arrimer les besoins du marché du travail avec son offre de services de formation. Pour finir, les services de formation continue de Montréal offrent plus d'une centaine de formations et de cours à la carte afin de permettre aux apprenants de développer et approfondir certaines compétences

ciblées. Pour ce qui est de la clientèle immigrante formée à l'étranger, les cégeps ont conçu des programmes spécifiquement pour les individus issus de l'immigration (génie civil, architecture, génie mécanique, soins infirmiers, etc.).

Madame Marjorie Ménard a ensuite pris la parole pour présenter les formations disponibles dans les attestations d'études professionnelles (AEP) offertes par la Fédération des centres de services scolaires du Québec. Étant un programme qualifiant et reconnu par le gouvernement, l'AEP est une attestation de capacités émise par les services scolaires qui demandent peu de qualifications au préalable. L'AEP se distingue d'autres types de formation par sa courte durée et son arrimage avec les besoins de marché. Principalement axée sur la formation des adultes, l'AEP est offerte dans toutes les régions du Québec et garantit une uniformité dans son contenu. Dans le contexte actuel de relance économique, les programmes d'AEP sont amenés à se multiplier pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre de secteurs spécifiques. C'est pourquoi ce type d'attestation est très intéressant pour accéder rapidement au milieu du travail.

Monsieur Fabrice Labeau, de son côté, a souhaité montrer la valeur ajoutée des universités dans le rehaussement des compétences et la requalification professionnelle. Sachant que les universités n'occupent pas un rôle prépondérant dans l'organigramme des formations qualifiantes, il a toutefois souligné que plusieurs formations universitaires méconnues permettent le rehaussement des compétences et la requalification des professionnels formés à l'étranger. Contrairement aux idées préconçues, les établissements universitaires sont aptes à former rapidement et efficacement pour différents types de qualifications. La pandémie a d'ailleurs servi de levier pour que les institutions universitaires se mo-

dernisent et actualisent leurs formations à distance. Pour lui, les principaux enjeux de celles-ci quant à la formation sont de promouvoir les programmes existants, de coordonner les offres de programme pour faciliter leur accessibilité, d'améliorer l'adéquation entre les formations disponibles et les besoins du marché de l'emploi et d'accroître la collaboration avec les ministères et les autres acteurs du milieu. Les universités tentent également de mettre sur pied davantage de recherches terrain et de recherches-action pour accroître leurs contacts avec le terrain et potentiellement développer des formations ciblées. Somme toute, les universités offrent près de 800 programmes courts de premier et de deuxième cycles (microprogrammes, DESS, certificats, etc.) qui permettent une requalification et un rehaussement des compétences.

Madame Annie Morin a brossé le portrait des services disponibles pour la clientèle adulte et professionnelle et de la formation générale des adultes. Au niveau de la formation professionnelle sur le territoire, plus de 200 programmes existent et plus de 30 centres de formation professionnelle offrent des formations dans 15 secteurs d'activités économiques (construction, aérospatiale, mécanique d'entretien, santé, etc.). La formation professionnelle est qualifiante et permet d'acquérir du savoir-faire sur l'exercice de métiers reliés directement au marché de travail. Ces formations se déroulent dans des ateliers similaires aux environnements professionnels, ce qui permet de faire des pratiques qui s'apparentent à la réalité du milieu. Au niveau de la formation professionnelle, Madame Morin a présenté les diplômes d'études professionnelles (DEP) qui s'adressent à toute personne de 16 ans et plus détenant l'équivalent d'un secondaire trois. En lien avec les DEP, elle a également présenté les attestations de spécialisation professionnelle (ASP)

qui s'adressent aux titulaires de DEP, aux professionnels qui exercent une profession relative à un domaine d'études et aux détenteurs d'une AEP. Au niveau des compétences à la carte, il est possible d'offrir à des individus ou des groupes des cours visant des compétences spécifiques dans une optique de rehaussement de compétences. Finalement, le Soutien à l'offre régionale de Montréal en formation professionnelle pour les commissions scolaires et les centres de services scolaires de Montréal collabore étroitement avec Services Québec dans leur offre de formations.

Madame France Dussault a conclu ce panel en présentant les services de Qualifications Québec, leur rôle dans la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences. Tout d'abord, Qualifications Québec est le guichet unique en matière de reconnaissance des compétences. Étant sous l'égide d'instances de réglementation, Qualifications Québec centralise toute l'information concernant la reconnaissance des compétences pour ensuite l'acheminer aux nouveaux arrivants. Leurs actions visent à aiguiller les clientèles immigrantes vers tous les services disponibles dépendamment de leur situation (organismes communautaires spécialisés, programmes en formation professionnelle, programmes en formation professionnelle, technique ou universitaire, ordre professionnel, etc.). Au sein de Qualifications Québec, leurs conseillers professionnels informent les personnes immigrantes de tous les dispositifs en matière de reconnaissance des compétences. Leurs services, comme elle le mentionne, visent une intégration à la société québécoise, c'est-à-dire que les informations données tiennent compte des particularités de chaque région du Québec. Au-delà de tous ces projets, Madame Dussault a indiqué que Qualifications Québec détient un rôle important de promotion de la

reconnaissance des acquis pour les personnes immigrantes dans la province. Parmi l'ensemble des projets chapeautés par Qualifications Québec, l'arrimage entre les qualifications réelles des candidats immigrants et le marché de l'emploi est au cœur de leurs préoccupations.



DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATIONS



FELIX B. SIMONEAU, DIRECTEUR & AMÉLIE BERNIER, PROFESSEURE
OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOIS (OCE) UQAM-TELUQ

Requalification et rehaussement des compétences : Enjeux et défis en temps de pandémie

Felix B. Simoneau, directeur
Amélie Bernier, professeure

Observatoire compétences-emplois (OCE) UQAM-TELUQ

oce

UQAM TÉLUQ

Lien vers la présentation vidéo :
<https://www.youtube.com/watch?v=7KFL7OxtM60>

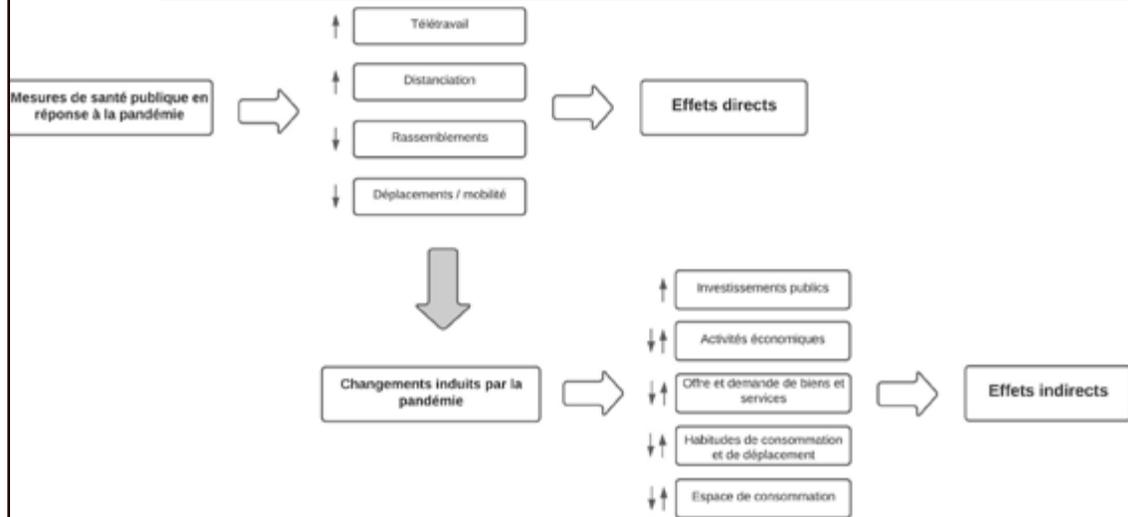
2

oce

Pandémie et marché du travail :

L'effet de « *trickle-down pandemic* »

L'effet de «trickle-down pandemic»



Pandémie et marché du travail :

Un changement de dynamique

Emplois dans les secteurs d'activité

Emplois au Québec par secteur d'activité février 2020-2021

Tous les secteurs	-138.6
Agriculture	4.7
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-0.9
Services publics	2
Construction	13.6
Fabrication	-7.3
Commerce de gros et de détail	-18.5
Transport et entreposage	-12.4
Finance, assurances, services immobiliers et de location	10.5
Services professionnels, scientifiques et techniques	7.5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	0.4
Services d'enseignement	30.1
Soins de santé et assistance sociale	-19.2
Information, culture et loisirs	-57.6
Services d'hébergement et de restauration	-82.2
Autres services (sauf les administrations publiques)	-14.2
Administrations publiques	5.1

Source: Statistiques Canada, Tableau 14-10-0355-02, Emploi selon l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées (x 1 000)

Emplois dans les secteurs d'activité (suite)

Secteurs d'activité



Secteurs pandémiques



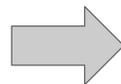
Secteurs à risque



Secteurs stables



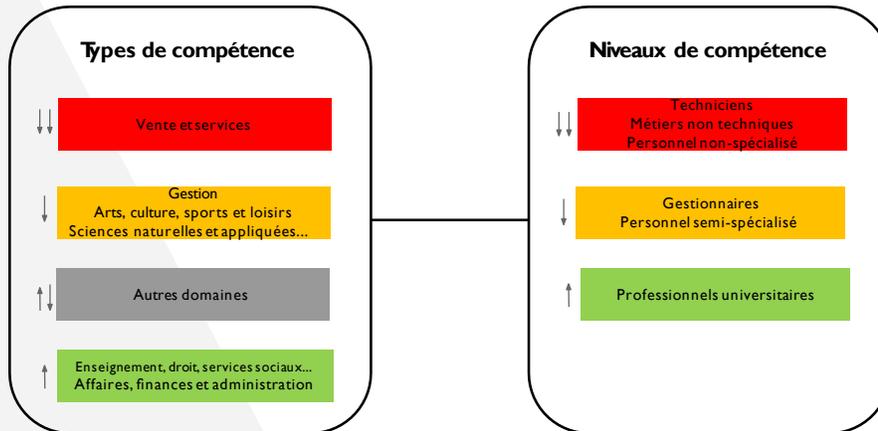
Secteurs en croissance



Caractéristiques des emplois

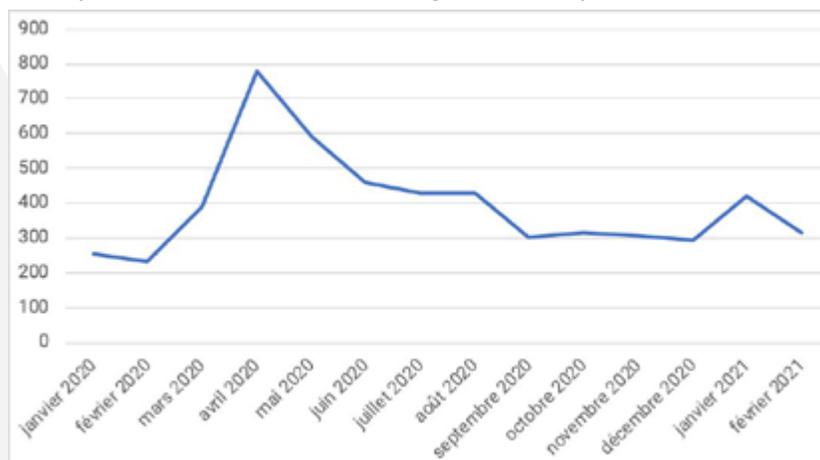
- ▷ Temps plein / partiel
- ▷ Permanent, temporaire, saisonnier
- ▷ Niveaux de qualification
- ▷ Professions

Effets sur la demande de compétence



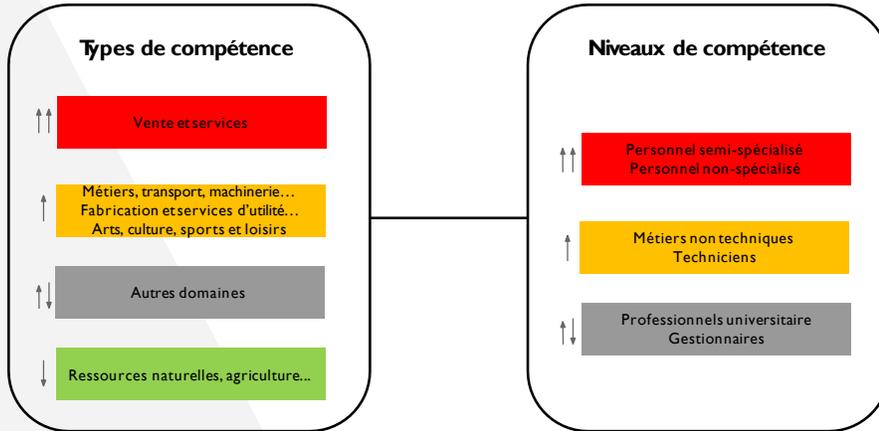
Chômage

Nombre de personnes en situation de chômage au Québec Janvier 2020 à février 2021

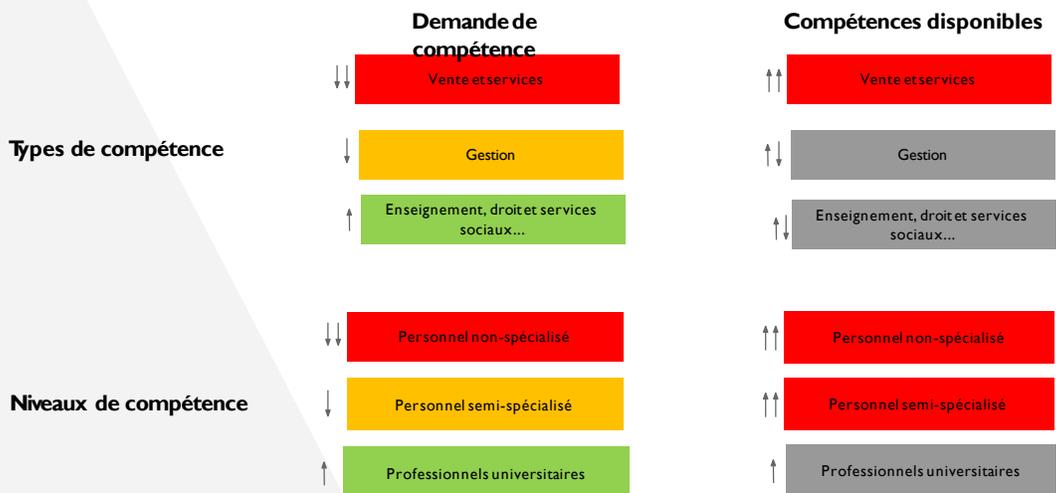


Source: Statistiques Canada, [Tableau I4-10-0296-01](#) Caractéristiques de la population active selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000)

Compétences disponibles (chômage)



Demande de compétence et compétences disponibles



Les changements observés et à surveiller

Effet de la pandémie sur l'emploi dans les secteurs

- Changement de la demande de compétences

Effet de la pandémie sur le chômage

- Changements des compétences disponibles

Changement de dynamique

- Les compétences disponibles ne correspondent pas nécessairement à la demande (écarts)

Autres changements :

- Redéploiement des activités
- Télétravail et numérisation
- Relance « verte »

Développement des compétences en contexte de pandémie

Besoins, enjeux, actions et pratiques

Objectifs axés sur les compétences

Quatre objectifs complémentaires

- **Améliorer** ses compétences pour s'adapter aux changements et se mouvoir (intra)
- **Développer** de nouvelles compétences pour s'assurer une mobilité (inter)
- **Soutenir** les compétences déjà acquises
- **Valoriser** les compétences qui ne sont pas du tout utilisées ou compétences peu valorisées dans l'emploi antérieur



Identifier et comprendre les besoins

Qui ? Pourquoi ? Niveau ? Nature ?

Situation d'emploi actuelle

- En emploi
- À la recherche d'emploi
- En « attente »

Besoins quantitatifs versus qualitatifs

Situation professionnelle actuelle

- Type et niveau de compétence
- Secteur d'activité



Identifier et mesurer les écarts de compétences

Où sont les enjeux ?

- **Mobilité professionnelle** versus **mobilité sectorielle (captivité)** des individus
- **Concentration** versus **diversité** des activités et des compétences
- **Employabilité**
- **Qualification** : plus qualifié versus moins qualifié
- Autres situations



Quelles actions pour les compétences ?

- **Rehaussement** pour s'adapter, progresser et retenir
 - ▷ Des professions (ex. télépratique) et métiers (ex. alimentation) / Des besoins de l'employeur (ex. repositionnement, redéploiement des activités de production)
- **Requalification** pour s'assurer une mobilité, pour mieux intégrer
 - ▷ Changer de profession ou de métier / Changer de secteur d'activité
- **Reconnaissance** des compétences déjà acquises
 - ▷ Expérience professionnelle et compétences « non-formelles » / Expérience et formation à l'étranger
- **Valorisation** des compétences qui ne sont pas du tout utilisées ou peu valorisées



Résultats pour le développement des compétences

Des résultats attendus

Situations au travail variées : en emploi

Situation professionnelle : améliorée

- Type et niveau de compétence
- Secteur d'activité

Personnes plus touchées

Contexte et caractéristiques
(Transformations déjà présentes; situations du travail variées et **personnes touchées**)

Besoins

Enjeux

Actions et pratiques

Résultats

Conclusion et pistes de réflexion

Pistes de réflexion

	Besoins	Enjeux	Actions et pratiques
 Gouvernements			
 Employeurs		Résultats	Portée de l'action pour les compétences
 Associations, regroupements, etc.			
 Individus			



Merci!

Questions?

belanger-simoneau.felix@uqam.ca

amelie.bernier@teluq.ca

oce@uqam.ca



FABRICE LABEAU, PRÉSIDENT DU COMITÉ DES AFFAIRES ACADÉMIQUES,
BUREAU DE COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE (BCI)



Fabrice Labeau
Président du Comité des affaires académiques, Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)
Premier vice-principal exécutif adjoint, Études et vie étudiante, Université McGill

Présentation dans le cadre du Colloque de l'IRIPI, 30 mars 2021

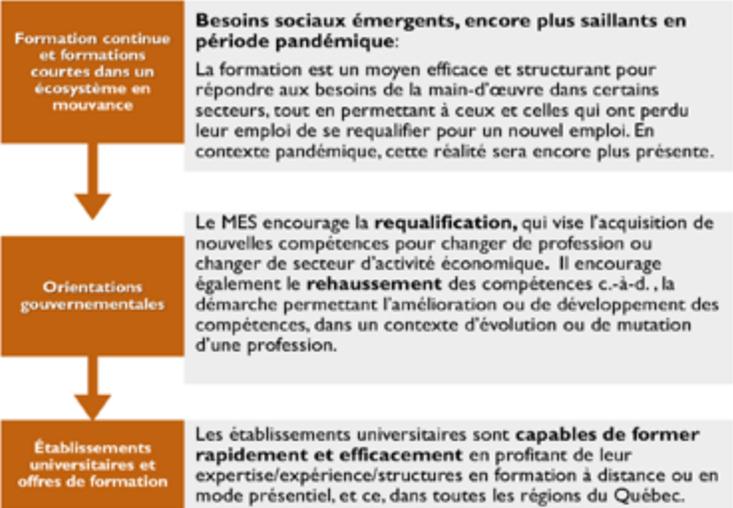
REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION, LE DYNAMISME DES MILIEUX SCOLAIRES ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

DYNAMISME UNIVERSITAIRE ET OFFRES DE SERVICES EN FORMATION COURTE :
LA FORCE DES COLLABORATIONS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS





CONTEXTE ET ORIENTATIONS





ENJEUX DES ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES

- **ENJEU 1** : Faire reconnaître les formations universitaires comme des réponses efficaces aux besoins de la main-d'œuvre.
Il existe des formations universitaires professionnalisantes, courtes et adaptées/ciblées/modulables/créées, lesquelles incluent également des stages en entreprise, favorisant les apprentissages pratiques et l'insertion en milieu professionnel
- **ENJEU 2** : Renforcer les collaborations entre les établissements universitaires et le MTESS : mutualiser les efforts pour une économie plus forte à court, moyen et long termes.
Les établissements universitaires souhaitent appuyer le MTESS dans ses efforts pour lutter contre le chômage « pandémique » et développer les secteurs en pénurie de main-d'œuvre à plus long terme.

- **ENJEU 3** : Développer davantage les créneaux de la recherche-action et des recherches de terrain connectées aux besoins actuels sur tout le territoire québécois

Les recherches sur le terrain et les recherches-actions permettent de comprendre les réalités des milieux. Elles peuvent également profiter aux organisations (conseils d'experts, participation aux conseils d'administration d'entreprises ou de regroupements professionnels, informations pertinentes et adaptées à leurs besoins/défis).

Les services à la collectivité des établissements universitaires créent des liens et rendent actives les collaborations avec les entreprises, les organisations et les fondations. Ces services permettent de diffuser des savoirs par des canaux non universitaires visant des interventions en entreprise ou dans les milieux, des services-conseils ou encore, une offre de formations/conférences ciblées.





COLLABORATION ET COORDINATION ENTRE LES ACTEURS

MISE EN ŒUVRE DES TRAVAUX CONCERTÉS: faciliter l'accès aux formations et aux reconnaissances d'acquis

■ EXEMPLES:

- Pôle de coordination de l'Office des professions du Québec (OPQ)- reconnaissance en RAC chez les professionnels formés à l'étranger
- Lancement du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) du MTESS
- Mise en valeur des formations courtes dans les Centres locaux d'emplois (CLE) et les bureaux de Services d'Emploi Québec
- Groupe de travail de la RAC du BCI et Communauté de pratique de la RAC du BCI



QUELLES FORMATIONS?

- Une grande variété de programmes courts
- Premier ou deuxième cycle: des programmes courts, microprogrammes, certificats,
- Une offre diversifiée dans les domaines de technologies de pointe (Intelligence Artificielle, cybersécurité, etc.)
- Spécialisations dans des domaines en demande: gestion dans le domaine de la santé, comptabilité, etc.
- Pres de **800 programmes courts** ont par exemple été identifiés dans l'ensemble du réseau en rapport au rehaussement des qualifications et la requalification quelques exemples:
 - Certificat en Cyberenquête
 - Graduate Certificate in Brewing Science
 - Online presence and Web design
 - Microprogramme en encadrement et gestion des ressources humaines
 - Certificat en économie & estimation des projets de construction
 - Certificat en analytique d'affaires
 - Graduate Certificate in Cybersecurity
 - Certificat en relations industrielles
 - Certificat en internet industriel des objets
 - Certificat en relations internationales
 - Programme court 1er cycle en gestion des ressources fauniques
 - Prog. Court 1er cycle Modèles et approches d'intervention en contexte éducatif
 - Programme court de 2e c. en résilience, risques et catastrophes
 - Prog. court de 1er cycle en gestion des équipes de travail
 - Microprogramme de 1er cycle examen clinique
 - Certificat en gestion et évaluation immobilières
 - Certificat en comptabilité générale

CONCLUSION-PROCHAINES ACTIONS

C

COMMUNICATIONS

Développer une stratégie de communication concertée pour mieux faire reconnaître la RAC à l'intérieur et à l'extérieur de nos établissements universitaires.

C

COLLABORATIONS

Intensifier et diversifier nos collaborations tous azimuts pour soutenir et développer notre écosystème.

C

COORDINATION

Assurer une coordination optimale de nos activités, mieux comprendre la réalité de l'autre et saisir des opportunités pour rendre plus fluides nos mécanismes et l'accès à nos formations.

MERCI

FABRICE LABEAU

FABRICE.LABEAU@MCGILL.CA



MARJORIE MÉNARD,
DIRECTRICE DES AFFAIRES ÉDUCATIVES

ATTESTATION D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (AEP)

Marjorie Ménard
Directrice des affaires éducatives



30 mars 2021

MANDAT DU MINISTÈRE

- ✓ Coordination de l'élaboration des nouveaux programmes d'études menant à l'attestation d'études professionnelles (AEP)
- ✓ Favoriser la mise en œuvre des AEP par les CSS et les CS
- ✓ Émettre les attestations et relevés de compétences codifiés et sécurisés



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

2

CADRE LÉGISLATIF D'UNE AEP

L'attestation d'études professionnelles (AEP) est une attestation de capacité émise par un centre de services scolaire à la suite de la réussite de toutes les compétences d'un programme d'études dont le ministre a autorisé l'élaboration et la mise en œuvre conformément à l'article 246.1 de la Loi sur l'instruction publique :

« Le centre de services scolaire peut, avec l'autorisation du ministre et aux conditions qu'il détermine, élaborer et offrir, en outre des spécialités professionnelles qu'elle a autorisé à organiser, des programmes d'études conduisant à une fonction de travail ou à une profession et pour lesquels elle peut délivrer une attestation de capacité. Les régimes pédagogiques ne s'appliquent pas à un programme d'études visé au premier alinéa ».

Par conséquent, les programmes d'études menant à une AEP doivent être approuvés par le ministre préalablement à leur mise en œuvre.



DÉFINITION D'UNE AEP

- ✓ Attestation de capacité distincte;
- ✓ Formation de courte durée;
- ✓ Admissibilité à la formation visant la réorientation.



CARACTÉRISTIQUES D'UN PROGRAMME D'ÉTUDES MENANT À UNE AEP

- ✓ Répondre à des besoins du marché du travail
- ✓ Favoriser l'uniformité des programmes d'études par la concertation entre les CCS et partenaires
- ✓ Offrir des formations qualifiantes et transférables
- ✓ Viser principalement les adultes
- ✓ S'harmoniser à l'offre de formation professionnelle et technique existante

**Possibilité de cohabitation de plusieurs dispositifs de formation/qualification*



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

5

CONDITIONS D'ADMISSION

1. Avoir obtenu au moins les unités de 3^e secondaire ou l'équivalent en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique;

Ou

Avoir obtenu une attestation d'équivalence de niveau de scolarité (AENS);

Ou

Avoir réussi le test de développement général avec ou sans préalables spécifiques (TDG).

ET

2. Avoir interrompu ses études à temps plein pendant au moins 12 mois;

Ou

Avoir 18 ans au moment de l'entrée en formation;

Ou

Avoir obtenu un diplôme d'études secondaires (DES)

Ou

Satisfaire aux normes d'admissibilités de la Mesure de la formation de la main-d'œuvre



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

6

OFFRES DE FORMATION

- ➔ InforouteFPT
- Fiches synthèses
- AdmissionFP

- ➔ Repères



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

7

2 PRIORITÉS MINISTÉRIELLES AEP

Programmes d'études offerts dans toutes les régions:

- ➔ AEP éducateur/trice en service de garde en milieu scolaire
- ➔ AEP assistance à la personne en résidence privée pour aînés



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

8

LISTE DES AEP LES PLUS OFFERTS

- AEP hygiène et salubrité en milieux de soins
- AEP Sécurité privée-gardiennage
- AEP Soutien administratif dans le secteur de la santé et des services sociaux
- AEP Conduite d'autobus
- AEP Soudage semi-automatique
- AEP Soins animaliers
- AEP Cuisine de restauration rapide
- AEP Opération et entretien de sites récréotouristiques
- AEP Opération de machines-outils à commandes numériques
- AEP Assemblage de meubles



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

9

PROJETS D'AEP À VENIR

- AEP intervention en comportement canin
- AEP barbier/barbière
- AEP mécanique de vélos



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

10

FORMATIONS ACCÉLÉRÉES ANNONCE MINISTÉRIELLE

- 1- Boucherie (à développer)
- 2- Entretien et service automobile (à actualiser)
- 3- Conduite de procédés de transformation bioalimentaire (à développer)
- 4- Production agricole (à développer)
- 5- Sécurité privée-gardiennage (à actualiser)
- 6- Soudage semi-automatique SMAW-FCAW (à actualiser)
- 7- Sciage (à développer)
- 8- Réglage et opération de presses-plieres en tôlerie de précision (à actualiser)
- 9- Conduite d'autobus (à actualiser)
- 10- Préparation de matériaux métalliques (à actualiser)



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

11

QUESTIONS



Marjorie Ménard

Directrice des affaires éducatives

mmenard@fcssq.quebec



Ce document est à l'usage exclusif des membres de la FCSSQ. Tous droits réservés.

www.fcssq.quebec

12



CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES COMMISSIONS SCOLAIRES DE MONTRÉAL



Offre de services pour la clientèle adulte

Centres de services scolaires
Commissions scolaires
de Montréal



Bureau de l'expertise aux parcours généraux et professionnels

La formation professionnelle



Plus de 200 formations
30 centres de formation
15 secteurs d'activités économiques

Bureau de l'expertise aux parcours généraux et professionnels

4 février 2021

Qu'est que la formation professionnelle ?

Processus de formation qualifiante

permettant à une personne d'acquérir des connaissances, des compétences

et des savoir-faire indispensables à l'exercice d'un métier

dans un des secteurs d'activités du marché du travail

Portraits des ateliers



Portraits des ateliers



Certifications et perfectionnements en FP

Diplôme d'études professionnelles
DEP

- Formation de 720 h à 1800 h (6 à 18 mois)
- Clientèle 16 ans et selon la catégorie de prérequis d'admissibilité

Attestation de spécialisation professionnelle
ASP

- Formation de 420 h à 1800 h (3 à 18 mois)
- Titulaire du DEP
- La personne exerce un métier ou une profession en lien avec ce programme d'études

Attestation d'études professionnelles
AEP

- Formation courte de 180 h à 795 h
- 3^e secondaire ou les équivalences
- Avoir interrompu ses études à temps plein pendant au moins deux mois ou avoir 18 ans ou avoir obtenu un diplôme DES ou un DEP ou leur équivalent ou satisfaire aux normes d'admissibilité de la Mesure de la formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec.

Compétences à la carte

- Compétences provenant d'un DEP, ASP ou AEP
- Accès à des individus ou groupes d'employés

Montez de
niveau

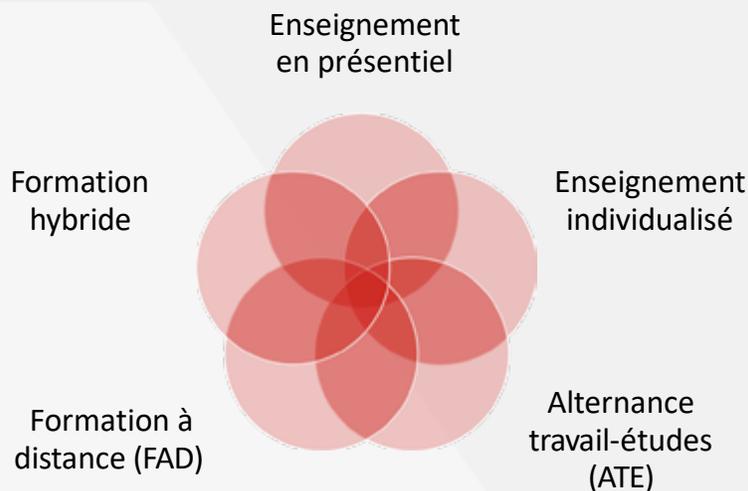
Perfectionnements crédités

- Formation courte de 84 h à 555 h
- Cours extrait d'un DEP, ASP ou AEP

Formation à temps partiel à 2 \$/heure

- Formation continue de 15 h à 60 h
- Pour les travailleurs avec ou sans emploi

Différentes formules éducatives



Bureau de l'expertise aux parcours généraux et professionnels

Pour connaître l'offre en FP

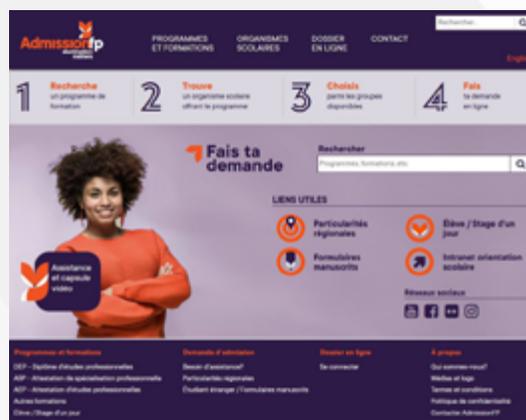
admissionfp.com

Sélection par :

- Programmes et formations
- Organismes scolaires
- Région

Information :

- Objectifs et professions visés
- Conditions d'admission
- Contenu du programme
- Formations disponibles et dates de début



Bureau de l'expertise aux parcours généraux et professionnels

La formation générale des adultes (FGA)



SARCA

Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

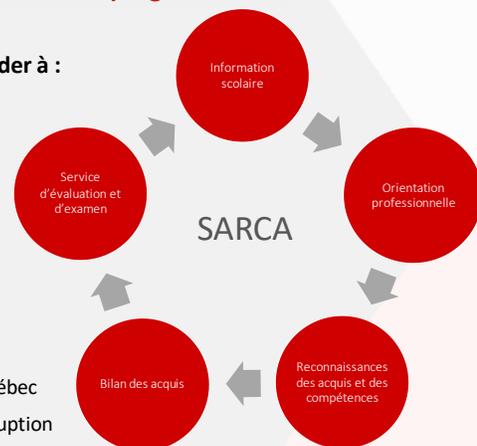
Services spécialisés d'orientation et d'information scolaire pour aider à :

- Planifier un retour aux études
- Choisir un métier qui vous plait
- Faire analyser votre dossier scolaire
- Faire le point sur vos compétences
- Connaître toutes les possibilités qui s'offrent à vous

Services gratuits s'adressant en priorité aux :

- Adultes qui n'ont pas de diplôme du Québec
- Personnes immigrantes qui ne connaissent pas le système scolaire du Québec
- Personnes qui veulent faire un retour aux études après une longue interruption

Passation des évaluations et équivalences (GEDTS, TENS, TDG)



Reconnaissance des acquis

La RAC, c'est quoi?

- C'est une démarche qui permet d'obtenir une reconnaissance officielle de vos compétences en lien avec celles d'un programme d'études.
- En fonction de vos objectifs, elle permet d'identifier les compétences maîtrisées et celles à acquérir. Au terme de cette démarche, les résultats sont inscrits dans un document officiel.

« Convertir mon expérience en diplôme, c'est gagnant! »

Pour trouver du boulot sans partir de zéro ...

Plus amples informations

Consultez les sites des centres des services scolaires et des commissions scolaires

FGA

- Sites des centres de l'éducation des adultes
- Sites des SARCA

FP + SAE

- admissionfp.com
- montezdeniveau.ca
- Sites des centres de formation professionnelle

Centre de services scolaires
de la Pointe-de-l'Île
Québec

Centre de services scolaires
Marguerite-Bourgeoys
Québec

Centre de services scolaires
de Montréal
Québec

Commission scolaire
English-Montreal
English Montreal
School Board

Centre de services
scolaires
de la Pointe-de-l'Île
Commission scolaire
de la Pointe-de-l'Île



FRANCE DUSSAULT,
DIRECTRICE GÉNÉRALE QUALIFICATIONS QUÉBEC

Qualifications Québec

**Le guichet unique québécois
en reconnaissance des compétences**

**Présenté dans le cadre du colloque
La requalification de la main-d'oeuvre et le
rehaussement des compétences par la formation en temps de pandémie**

le 30 mars 2021

Par

France Dussault
Directrice générale
Qualifications Québec



Plan de la présentation

- Mandat
 - Écosystème de la reconnaissance des compétences
- Bilan et statistiques
- Projets actuels
 - Continuum des services



Contexte



Qualifications Québec: volonté gouvernementale et fruit d'une entente signée en mars 2017 entre le MIFI et Qualification Montréal



Principaux bailleurs de fonds: MIFI, MEES, CPMT, autres organisations para gouvernementales et privées.

Qui sommes-nous?

- Le « guichet unique » en reconnaissance des compétences (RC) au Québec
- La mission: Accueillir, informer et aiguiller vers les meilleurs parcours de RC (formation professionnelle, technique et universitaire, ordres professionnels, CCQ, qualification professionnelle – Emploi-Québec)
- Des conseillers au fait des dispositifs et développements en reconnaissance des compétences
- Un portail avec toute l'information sur plus de 560 professions prévues à la CNP, pour les 17 régions du Québec www.qualificationsquebec.com

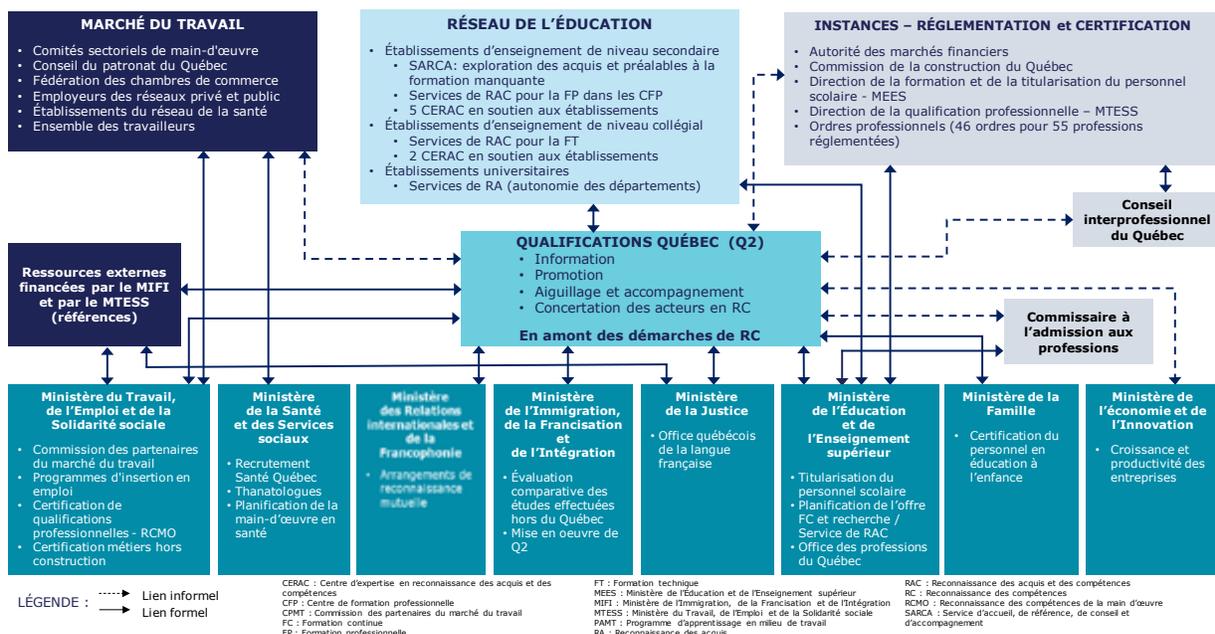


Mandat

Informier, promouvoir et aiguiller en matière de RC, sans se substituer

1. Promouvoir et développer nos **services d'accompagnement et d'aiguillage** personnalisés, principalement auprès des personnes immigrantes, en **présentiel et à distance**
2. Offrir un service **pré-départ** aux candidats à l'étranger qui se **destinent à immigrer au Québec** et qui sont **détenteurs d'un CSQ, CAQ, d'un permis de travail** ou de tout autre **permis pertinent**
3. Poursuivre le **développement et la gestion du portail** avec des contenus actualisés et l'ajout d'une **information nécessaire et pertinente**
4. Faire connaître et **promouvoir le portail** aux personnes immigrantes et aux intervenants, au **Québec et à l'étranger**
5. Mettre en place des **continuum de services**

Cartographie de l'emplacement stratégique de Q2 en matière de reconnaissance des compétences au Québec



Démarches de la reconnaissance des compétences (RC)



- **Équivalence d'études** de niveau secondaire (TENS, GED)
- **Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)** dans les établissements scolaires
- **Reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (RCMO)** par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- **Ordres professionnels** (Équivalence)
- **Autorisation d'enseigner** par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- **Métiers réglementés hors construction** par Emploi-Québec
- **Métiers réglementés du secteur de la construction** par la Commission de la construction du Québec
- **Autres** : Secteur des assurances, actuariat, comités paritaires, éducatrices à l'enfance, thanatologues, etc.

Note: « L'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est un avis d'expert délivré par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à titre indicatif seulement. Elle n'est ni un diplôme ni une équivalence de diplôme. »

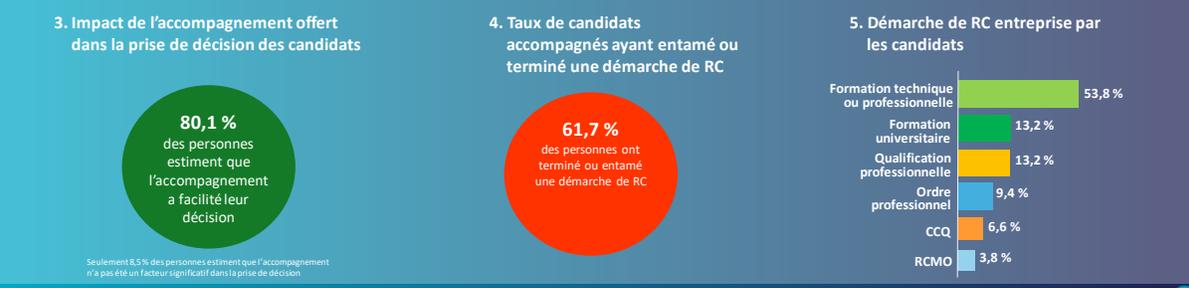
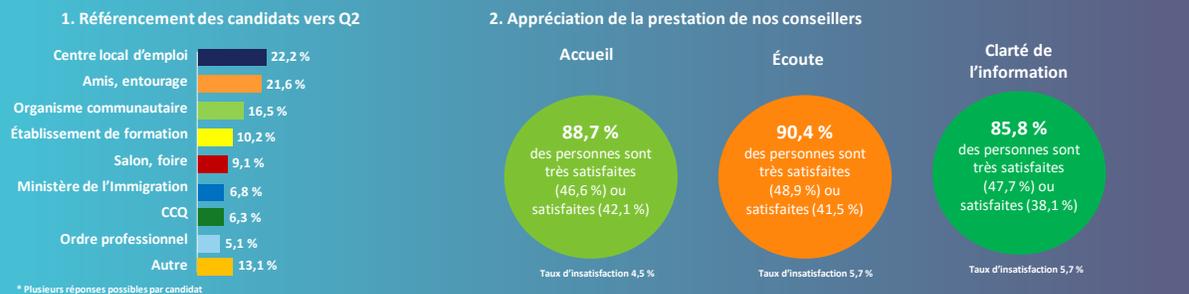


Qualifications
Québec

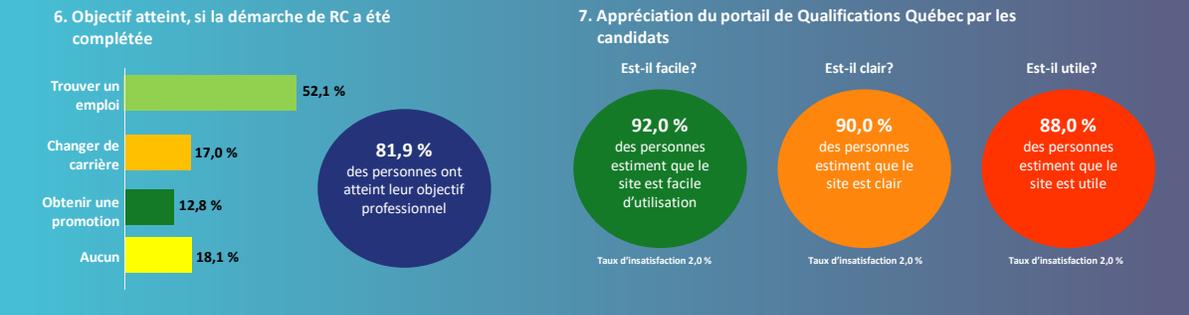
Bilan, statistiques et sondages
d'opinion
2017 - 2020



SONDAGE D'OPINION
auprès de candidats de Qualifications Québec ayant bénéficié des services d'accompagnement et d'aiguillage



SONDAGE D'OPINION
auprès de candidats de Qualifications Québec ayant bénéficié des services d'accompagnement et d'aiguillage



8. Probabilité que le candidat recommande Qualifications Québec à son entourage

75,0 % des personnes recommanderaient les services de Q2

Faits saillants

- Q2 jouit d'une excellente image de marque, les candidats sont très satisfaits des services de nos conseillers.
- L'expertise de nos conseillers a été déterminante dans l'atteinte des objectifs des candidats à hauteur de 82 %.
- Les candidats recommanderaient fortement les services de Q2.

Méthodologie du sondage

- Échantillon de 1 678 candidats à la RC ayant obtenu un service d'aiguillage et d'accompagnement.
- Réalisé entre le 11 juillet et le 1^{er} août 2019 avec 176 répondants.

SONDAGE D'OPINION
auprès de visiteurs du portail de Qualifications Québec

Taux de candidats ayant commencé ou terminé un processus de RC



Démarches de RC entreprises par les candidats



Probabilité que le visiteur recommande le Portail à son entourage



Faits saillants

- Q2 jouit d'une excellente image de marque : les visiteurs sont très satisfaits du Portail, des services et 75 % les recommanderaient.
- Les visiteurs viennent majoritairement de l'extérieur du Québec et du Canada et sont en mode prémigratoire.
- Les gens de métier sont davantage enclins à solliciter directement des services d'accompagnement auprès de l'un de nos conseillers, ce qui expliquerait le taux élevé de visiteurs avec des études postsecondaires.
- Les visiteurs sont majoritairement de pays francophones : la traduction du Portail vers l'anglais, dans son entièreté, et vers d'autres langues, partiellement, aurait des répercussions positives sur l'achalandage et surtout sur la diversité des visiteurs.
- Le Portail atteint amplement son objectif de mieux informer et aiguiller : les deux tiers des personnes ayant consulté le Portail ont aussi entamé des procédures d'immigration et 26 % ont commencé un processus de RC.
- Les deux sondages réalisés auprès des candidats accompagnés et des visiteurs du Portail donnent des résultats tout à fait cohérents.

Méthodologie du sondage

- Réalisé en français auprès de 995 visiteurs ayant ouvert un compte sur le Portail. Il ne s'agit donc pas d'un échantillon aléatoire représentant l'ensemble des visiteurs. Le nombre de répondants au sondage est de 207.
- Réalisé entre le 2 et le 14 avril 2020.

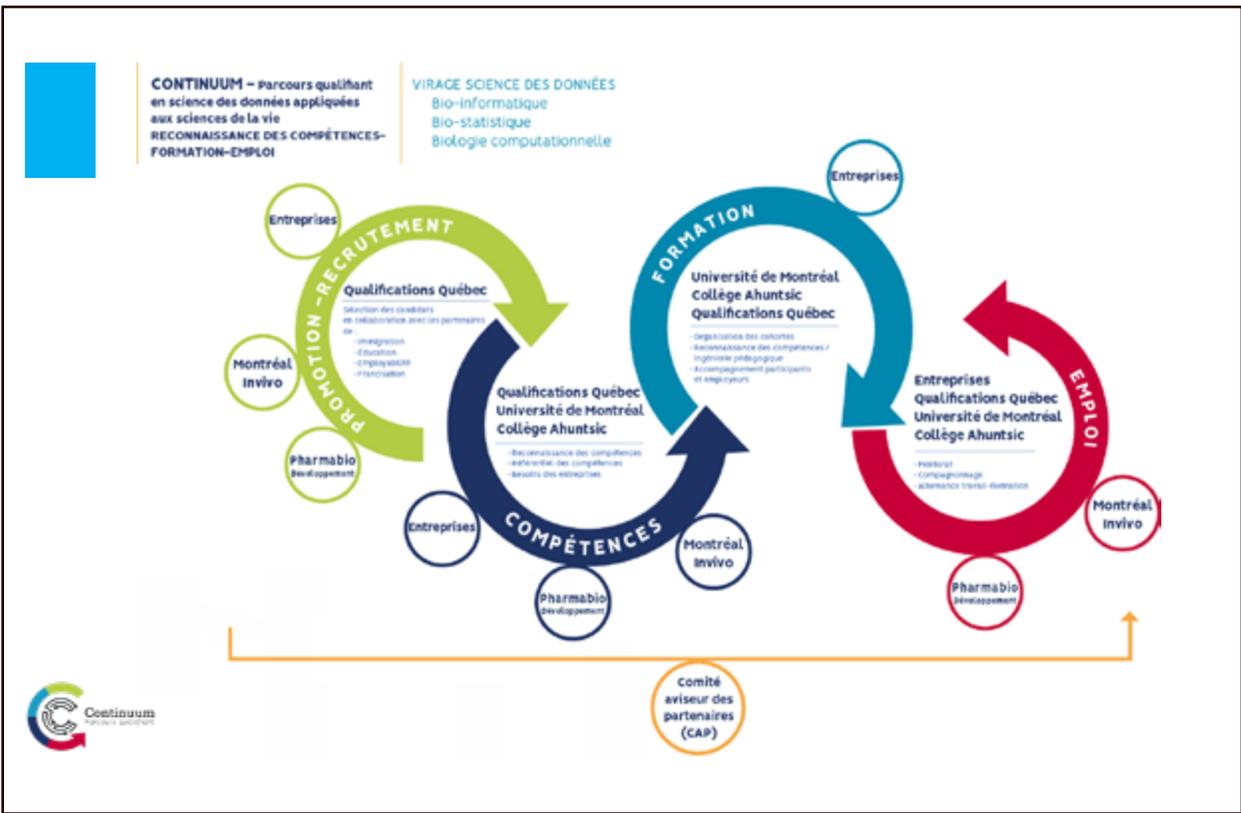
Statistiques et sondages d'opinion 2017 — 2020

8

Projets actuellement en chantier



- Implantation de continums de service
 - Projet du « parcours qualifiant en science de données appliquées aux sciences de la vie » (cégep Ahuntsic)
 - Projet avec le ministère de la Famille
 - Projet d'accompagnement personnalisé dans le secteur de la Construction avec la CCQ
 - Projet d'accompagnement des étudiants de francisation
- Formations
 - Webinaires: Qualifications Québec, mode d'Emploi! Les Rendez-Vous de la RC - Desjardins
 - Portail
 - Reconnaissance des qualifications professionnelles en contexte de diversité - Ordres professionnels
- Site corporatif, extranet et CRM
- Accompagnement des Directions des Services d'Immigration (DSI), de la SDED et de Qc International à l'international pour les activités de recrutement à l'étranger





JEAN FRANÇOIS ROULIER

Viens découvrir les formations... des cégeps



Présenté par: Jean François Roulier

30 mars 2021



Viens découvrir les formations... des cégeps

Le réseau des cégeps publics



- **48** établissements d'enseignement supérieur, présents partout au Québec
- **12** établissements à Montréal
 - **3** collèges anglophones
 - **9** collèges francophones



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :

• Enseignement régulier :

- 9 programmes préuniversitaires (2 ans)
- 133 programmes techniques (3 ans)

▪ Familles de programmes :

- Techniques biologiques et technologies agroalimentaires
- Techniques physiques
- Techniques humaines
- Techniques de l'administration et de l'informatique
- Techniques en arts et communications graphiques



www.pygma.ca



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :

• Formation continue :

- 350 programmes d'attestation d'études collégiales (AEC)
- Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)
- Perfectionnements
- DEC à temps partiel ou offert en mode intensif



www.monretouraucegep.com



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :

• Attestation d'études collégiales (AEC) :

Quelques informations générales

- Programmes de formation initiale, de perfectionnement ou de spécialisation.
- Durée variable en fonction des objectifs de formation (200 h à plus de 1600 h)
- Temps plein ou temps partiel
- Admissible au programme d'aide financière aux études et, dans certains cas, au soutien financier de Services Québec (ex. PARAF)
- Programmes conçus en lien avec les besoins du marché du travail et reconnus par les employeurs



www.monretouraucegep.com



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :

• Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Quelques informations générales

- La RAC est une démarche individuelle qui permet de faire évaluer et reconnaître officiellement des compétences acquises dans le cadre d'expériences professionnelles ou autres.
- La RAC s'adresse aux adultes qui ont une expérience significative dans un domaine relatif à un programme d'études.
- Principales étapes de la démarche de RAC :
 - 1 Rencontre d'information
 - 2 Dépôt du dossier de candidature
 - 3 Autoévaluation et entrevue de validation
 - 4 Évaluation des compétences
 - 5- Formation manquante



www.monretouraucegep.com

➤ **Reconnaissance officielles (relevé de notes + DEC ou AEC)**



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :

Enseignement régulier

- **9** programmes préuniversitaires
 - (DEC - 2 ans)
- **133** programmes techniques
 - (DEC - 3 ans)

Formation continue

- **350** programmes d'AEC
- Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)
- Perfectionnements
- DEC temps partiel ou intensif



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Diplômes d'études collégiales (DEC)

- **Temps partiel** (programmes préuniversitaires et techniques)
- **Mode intensif :**

- Techniques de l'informatique
- Techniques d'intégration multimédia
- Techniques de comptabilité et gestion
- Soins infirmiers
- Soins infirmiers pour infirmières auxiliaires



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Attestation d'études collégiales (AEC)

➤ Plus de 150 programmes offerts par les cégeps de Montréal

- Informatique – une trentaine de programmes
- Jeux vidéo – une dizaine de programmes
- Administration et gestion – une trentaine de programmes
- Bâtiments et travaux publics – une quinzaine de programmes
- Automatisation – une dizaine de programmes
- Éducation à l'enfance – 1 programme – 5 cégeps



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Attestation d'études collégiales (AEC)

➤ Programmes spécialement conçus pour les personnes immigrantes, quelques exemples :

- Normes et pratiques québécoises en conception et en surveillance de travaux publics - **Ahuntsic**
- Architecture et construction de bâtiments – **André-Laurendeau**
- Comptabilité financière informatisée (programme pour personnes immigrantes) – **André-Laurendeau**
- Intégration à la profession de technicien en génie mécanique au Québec – **Saint-Laurent**
- Intégration à la profession infirmière – **Vieux Montréal**
- Professional Integration into Nursing in Quebec for Internationally-Educated Nurses – **John Abbott**



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Attestation d'études collégiales (AEC)

➤ Programmes spécialement conçus pour les personnes immigrantes, quelques exemples :

- Normes et pratiques québécoises en conception et en surveillance de travaux publics - **Ahuntsic**
- Architecture et construction de bâtiments – **André-Laurendeau**
- Comptabilité financière informatisée (programme pour personnes immigrantes) – **André-Laurendeau**
- Intégration à la profession de technicien en génie mécanique au Québec – **Saint-Laurent**
- Intégration à la profession infirmière – **Vieux Montréal**
- Professional Integration into Nursing in Quebec for Internationally-Educated Nurses – **John Abbott**



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Perfectionnements crédités

➤ NOUVEAUTÉ et EXCLUSIVITÉ des cégeps de Montréal

- 27 nouvelles formations créditées de courte durée (deux à quatre mois)
- Permettent de développer ou d'actualiser des compétences qui permettront la réintégration rapide en emploi dans le domaine professionnel des participants ou un domaine connexe
- Pour qui ?
 - Personnes sans emploi ayant un bagage professionnel
- Disponible dès maintenant
- Admissible au PARAF - 500 \$ par semaine !

Initiative des cégeps de Montréal soutenue par Services Québec et le Conseil emploi métropole

Avec la participation financière de :



Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Perfectionnements crédités

- André-Laurendeau :
 - Perfectionnement en marketing
 - Perfectionnement en vente - commerce et logistique
 - Perfectionnement en utilisation de logiciels de gestion (suite Microsoft Office)
 - Perfectionnement en douanes
- Bois-de-Boulogne :
 - Gestion optimale des stocks
 - Leadership et habiletés de gestion
 - Virage vers les réseaux sociaux et le marketing sur le Web
- Dawson
 - Business Communication and Related Technical Skills
- Gérald-Godin :
 - Opérateur en production pharmaceutique
 - Programmeur de systèmes embarqués et objets connectés
- John Abbott :
 - Administration de Windows Server / Client
 - Fabrication et transformation des aliments
- Maisonneuve :
 - Outils collaboratifs de bureau essentiels à la productivité
 - Gestion de sites Web pour le commerce en ligne
 - Initiation à la réseautique et au soutien aux usagers
 - Santé, sécurité, salubrité et qualité des aliments

- Marie-Victorin :
 - Logiciels d'exploitation administratifs
 - Logiciels en RH et opérations liées à la paie
- Rosemont :
 - Gestion et exploitation de base de données
 - Développement Web frontal
 - Conseiller en environnement et développement durable
- Saint-Laurent :
 - Superviseur en milieu manufacturier
 - Automatisation et objets connectés
 - Développement et gestion d'activités de loisirs
- Vanier :
 - Accounting Microprogram
 - Advanced Web Programming and Design
- Vieux Montréal :
 - DAO (Dessin assisté par ordinateur)



www.montezdeniveau.ca/perfectionnements

Viens découvrir les formations... des cégeps

Formation continue à Montréal

• Cours et ateliers à la carte

➤ Des centaines de formations non créditées disponibles

• Incluant plus de 500 cours financés par Services Québec (2 \$/heure), dont :

- Plus de 200 cours en informatique
 - Programmation, sécurité, bases de données, intelligence artificielle, jeux vidéo, méthodes Agiles, etc.
- Plus de 75 cours dans le domaine du bâtiment et travaux publics
 - AutoCAD, Revit, BIM 360, SketchUp, V-Ray, etc.
- Plus de 25 cours dans le domaine du génie mécanique et de la fabrication
 - SolidWorks, Catia, Fusion 360, Inventor, etc.
- Des dizaines de cours en gestion et marketing
 - Acomba, Simple comptable, Fiscalité, Comptabilité de la paie
 - Google ADS, Google Analytics, Vendre sur Amazon, E-Commerce
 - MS Project



www.montezdeniveau.ca



Viens découvrir les formations... des cégeps

Offre de formations diversifiée :



www.pygma.ca



www.monretouraucegep.com



www.montezdeniveau.ca/perfectionnements

Viens découvrir les formations... des cégeps

Merci!



PROGRAMMATION

Diffusion par Zoom

8 H 30 **Accueil et inscription**

8 H 50 **Mot de bienvenue**

9 H 00 **Requalification et rehaussement des compétences : enjeux et défis en temps de pandémie – conférence d'ouverture**

Mme Amélie Bernier, professeure en relations industrielles, École des sciences de l'administration, TÉLUQ

M. Félix Bélanger-Simoneau, directeur, Observatoire compétences-emplois (OCE)

9 H 30 **Enjeux et défis de la requalification et le rehaussement des compétences – panel**

Animateur : **M. Pierre Graff**, président directeur général, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M. Martin Doiron, économiste, Direction des politiques d'emploi et des stratégies, Emploi-Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Denis Hamel, vice-président, Politiques de développement de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

M. Manuel Champagne, directeur général de Détail Québec, Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail

Mme Émilie Ruffin, responsable pour l'Inclusion de la diversité et Innovation sociale, Commission de la construction du Québec (CCQ)

Mme Nathalie Paré, directrice générale, Comité sectoriel de main d'œuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ)

10 H 45 **Angles morts de la requalification et le rehaussement des compétences – panel**

Animatrice : **Mme Nathalie Esain**, consultante, Coach Expérience client et employé

Mme Julie Poirier, secrétaire générale, Conseil emploi métropole, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Daniel Baril, directeur général, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA)

Mme Nisrin Al Yahya, directrice générale, Centre de ressources en employabilité de Montréal Centre-Ville (CREMCV)

Mme Dominique Dodier, directrice générale, EnvironCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement

Mme Mélanie Bosc, directrice générale par intérim, TECHNOCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications

12 H 00 **Pause**

13 H 00 **Présentations des offres de services des formations – viens découvrir les formations**

Animateur : **M. Wadih Karam**, chef du service Employabilité, La Maisonnée

Mme Elisabeth Grogg, conseillère régionale aux ressources externes, Direction régionale adjointe des ressources externes et de la mesure de formation aux individus (DRAREMFI), Direction régionale de Services Québec Île-de-Montréal

M. Jean-François Roulier, directeur adjoint à la formation continue et au développement, Regroupement des cégeps de Montréal

Mme Marjorie Ménard, directrice des affaires éducatives, Fédération des centres de services scolaires du Québec

M. Fabrice Labeau, premier vice-principal exécutif adjoint, Études et vie étudiante, Université McGill

Mme Annie Morin, coordonnatrice, Soutien à l'offre régionale de Montréal en formation professionnelle pour les commissions scolaires et les centres de services scolaires de Montréal

Mme France Dussault, directrice générale, Qualifications Québec