



**EST-IL POSSIBLE DE
TRANSMETTRE PLUS RAPIDEMENT
L'INFORMATION NATIONALE SUR
LE MARCHÉ DE TRAVAIL DANS
LES SALLES DE CLASSE?**

**Le Programme de professionnel en
technologie de l'information**

Préparé pour ACCC/L'ACS/ACOF
**Colloque : Les collèges/instituts et les
conseils sectoriels**
Les 22-23 février 2001
Ottawa (Ontario)

**Par : The Software Human Resource Council
et Champlain Regional College**
Denyce Diakun, Software Human Resource Council
Rodger Phillips, Champlain Regional College

En collaboration avec Développement des ressources humaines du Canada

Introduction

Il y a cinq ans, un groupe de personnes très innovatrices se sont réunies pour analyser les problèmes de ressources humaines dans le secteur des technologies de l'information (TI) au Canada. Le Conseil des ressources humaines du logiciel, un conseil sectoriel ayant pour mission de maximiser le nombre de travailleurs en technologies de l'information au Canada, présidait ces discussions. Par ailleurs, les universités, les collèges, les établissements de formation privés, le gouvernement et l'industrie des TI y étaient tous représentés. Le groupe a travaillé sans relâche à la planification d'un programme de technologie de l'information qui s'adresserait tout spécialement aux diplômés de toutes les disciplines collégiales et universitaires autres que celle de l'informatique. Ils se sont efforcés de concevoir un programme national de certification qui serait reconnu par le Conseil des ressources humaines du logiciel et offert par les collèges, les universités et les établissements de formation privés partout au pays. C'est ainsi qu'un programme accéléré d'une durée d'un an, le Programme de formation de professionnels en technologies de l'information, a été mis sur pied.

La présente étude de cas fait un bref tour d'horizon de l'évolution du programme, des défis rencontrés, des principales réalisations et des possibilités futures. Nous discuterons du rôle du Conseil des ressources humaines du logiciel, de son mandat et des divers centres d'intérêts qui ont été identifiés. Nous traiterons également de la situation actuelle des ressources humaines dans le domaine des technologies de l'information, ainsi que de la croissance prévue dans ce secteur. Nous soulignerons l'importance du lien entre la situation démographique, la composition de la main-d'œuvre, le développement des ressources humaines et la capacité du Canada à rester concurrentiel sur la scène internationale. Nous analyserons plus en profondeur le Programme de formation de professionnels en technologies de l'information ainsi que le degré de collaboration requis de la part de tous les partenaires.

Ceci suscitera sans doute des questions de la part du lecteur qui, à leur tour, appelleront des idées créatives et des stratégies innovatrices pour régler le problème des ressources humaines dans le secteur des TI. Enfin, nous conclurons notre étude en considérant les défis et les possibilités de partenariat et de collaboration soutenue.

Le rôle du Conseil des ressources humaines du logiciel

Le Conseil des ressources humaines du logiciel (CRHL) est un conseil sectoriel sans but lucratif qui représente les professionnels du développement logiciel dans tous les secteurs économiques du Canada. Le CRHL est un moteur de changement préconisant les innovations qui fourniront de l'information sur le marché du travail, un perfectionnement professionnel continu ainsi qu'une éducation et une formation de qualité pour les Canadiennes et Canadiens actifs dans le secteur du logiciel. Il s'agit d'un organisme auto-suffisant sans but lucratif. Ses projets et initiatives sont financés par l'industrie, le gouvernement, les établissements d'enseignement et les partenaires individuels. Le président à la direction du conseil relève d'un conseil d'administration formé de membres de l'industrie, de petites et

moyennes entreprises, du gouvernement et du milieu de l'éducation réunis par une volonté commune de cerner les questions qui les préoccupent en matière de ressources humaines et de les régler. Les partenaires travaillent sans relâche pour que les fonds disponibles soient appliqués aux objectifs de l'industrie afin d'assurer le maximum d'avantages pour ce secteur.

Le Conseil et ses partenaires s'efforcent de maximiser le potentiel des professionnels canadiens qui travaillent dans le secteur des technologies de l'information. Ensemble, ils identifient les problèmes et élaborent et mettent en œuvre des programmes dans trois principaux secteurs reliés aux ressources humaines.

1. Information sur le marché du travail (IMT)

« Surveillance la santé de l'industrie canadienne du logiciel en colligeant l'information actuelle sur le marché du travail, en encourageant le dialogue entre l'industrie et le gouvernement et en prévoyant les tendances du marché. »

Projets

Le projet « Répertoire de sources d'information sur le marché du travail dans le secteur des technologies de l'information » a été mené au cours de l'année 2000 et a été mis sur pied par le Conseil, de concert avec le DRHC. Les objectifs étaient d'identifier et de documenter les sources d'IMT disponibles relatives aux TI et d'évaluer de façon pertinente la méthodologie qui a servi à la collecte des données, en identifiant l'information la plus pertinente ainsi que les lacunes, particulièrement en ce qui a trait aux emplois précis du secteur des TI.

Personnel Systems – Étude sur l'écart de salaire qui existe entre le Canada et les États-Unis : analyse sur le revenu disponible dans les centres de haute technologie du Canada et des États-Unis.

Personnel Systems – Comparaison des salaires dans le secteur des TI entre le Canada et les États-Unis.

Industrie Canada – Statistiques sur le secteur des technologies de l'information et des communications au Canada – 1997, réalisations importantes : nouvelle définition du SECTEUR (publié en novembre 1999).

Rapport sur le marché du travail dans le secteur des TI traitant des questions relatives aux ressources humaines.

Personnel Systems – Augmentations de salaire pour les flux de compétences professionnelles en informatique, mise à jour de l'étude de 1999 entreprise pour déterminer les augmentations de salaire des emplois afférents au secteur du logiciel et des TI sur une période de deux ans (1997 à 1999).

2. Compétences

« Normaliser la définition des compétences et mettre au point une terminologie commune pour

définir les diverses tâches logicielles dans l'industrie informatique canadienne actuelle. »

Pour permettre la formation d'une main-d'œuvre canadienne hautement spécialisée qui peut maîtriser les défis actuels et futurs, et également pour déterminer les compétences requises, à savoir qui les possèdent et de quelle façon elles ont été acquises, évaluées et mises à jour, le Conseil des ressources humaines du logiciel a mis au point le modèle du profil des compétences professionnelles (MPCP) afin de répondre au besoin urgent d'établir une définition normalisée des compétences.

3. Fournir à la demande

« Pour augmenter le nombre de travailleurs hautement qualifiés dans les TI en concentrant les efforts sur le perfectionnement professionnel et l'éducation en vue d'une carrière. »

Le CHRL prévoit qu'il y aura une demande croissante de personnel hautement qualifié dans le secteur des TI au Canada au sein des divers groupes professionnels. Selon John Reid, président de la CATAAlliance, « le capital intellectuel est la clé du succès à l'échelle internationale. Le Canada ne peut réussir et s'épanouir sans éduquer ses citoyens ».

Projets de sensibilisation

Ces projets sont conçus dans le but de raviver l'intérêt envers le secteur des technologies de l'information, de réfuter les stéréotypes négatifs et de faire connaître les vastes possibilités d'emploi qu'offre ce domaine.

Découvrez IT.org : site Web offrant de l'information sur des carrières dans le secteur des TI aux éducatrices et éducateurs, aux parents et aux élèves du secondaire. Guides pour le personnel enseignant et les conférenciers sur les possibilités d'emploi.

Projets de perfectionnement professionnel

Le CHRL a réussi à mettre au point une série de programmes de perfectionnement professionnel qui seront partagés avec des organismes visant la formation et le perfectionnement d'employés hautement qualifiés dans les TI.

Le Programme des jeunes stagiaires permet aux nouveaux diplômés d'obtenir de l'expérience dans des petites à moyennes entreprises.

Le processus facilitant le travail temporaire aide les professionnels de l'étranger à obtenir l'autorisation de travailler dans le secteur des TI.

L'Université de Waterloo a conçu un programme de formation pour les professionnels du logiciel afin de leur fournir des connaissances fondamentales et de les préparer aux développements futurs en technologies de l'information.

Le Programme de formation des professionnels en technologie de l'information (PTI) offre aux diplômés une formation solide leur permettant d'intégrer les activités commerciales à la technologie

l'information. Le Conseil a certifié plus de 1 400 diplômés à l'échelle nationale.

Ces programmes comprendront bientôt une base de données de formation postsecondaire en TI, un stage au niveau secondaire et un programme d'alphabétisation et d'apprentissage continu.

Le succès du CHRL dans la poursuite d'un vaste choix d'initiatives dans le secteur des TI repose en partie sur les conseils, l'expertise, le réseau et le soutien financier de ses partenaires de l'industrie, du gouvernement et du milieu de l'éducation.

La situation actuelle en matière de ressources humaines

Si l'on se fie aux médias, il semblerait que les perspectives de carrières dans le secteur des TI ne soient pas trop prometteuses. Est-ce vraiment le cas ou commence-t-on à perdre confiance dans les nouvelles technologies ?

Selon Jim Carroll dans le numéro du 1^{er} février du magazine *HTC*, « Bien que les médias semblent décrire le piètre état des affaires électroniques avec vigueur, en réalité le secteur de la haute technologie avance à grands pas; de nouvelles technologies sont inventées, des codes sont développés, des entreprises sont mises sur pied et des applications sont mises en œuvre. » Il ajoute que l'information véhiculée par les médias ne reflète probablement pas la réalité.

La réalité est que d'ici l'an 2006, la moitié des postes, peu importe l'endroit où ils se trouveront en Amérique du Nord, seront munis d'ordinateurs, d'Internet ou d'une autre forme de technologie de l'information (TI). Selon certains, les programmeurs en informatique, les ingénieurs en logiciel, les spécialistes du soutien technique, les administrateurs de base de données et les connecticiens seront en grande demande. Bref, les nouvelles technologies influent sur le marché des TI dans tous les secteurs de la vie commerciale et domestique.

Il est évident que les carrières en TI évoluent vers un autre niveau. Les techniciens doivent pouvoir répondre aux changements technologiques rapides et comprendre l'impact de ces changements sur leur secteur. Jamie Kaminski, analyste principale du commerce électronique et directrice technique chez Xephon, société internationale en recherche technique, déclare : « Les entreprises doivent prendre les mesures qui s'imposent, c'est-à-dire analyser les procédés opérationnels, les simplifier au besoin, et consacrer leurs ressources à la création de services internes capables de surveiller les changements technologiques et d'y répondre rapidement ». La demande de personnel technique hautement qualifié sera toujours présente, et la demande d'employés ayant une capacité d'adaptation et pouvant aligner leurs connaissances en TI avec les stratégies commerciales augmentera considérablement.

« On peut déterminer le QI d'une entreprise selon le degré de capacité de son infrastructure infotechnologique à relier, partager et structurer l'information. Des applications et données isolées, quelle que soit l'importance, peuvent produire des idiots savants démunis de pratiques corporatives

fonctionnelles¹. »

De plus, une étude soumise par le CRHL l'automne dernier reconnaît la nécessité d'augmenter l'effectif canadien dans le secteur des TI. L'étude a démontré une corrélation importante entre les salaires élevés et la pénurie d'une certaine main-d'œuvre qualifiée. Des augmentations de salaires de l'ordre de 8 à 19 p. 100 ont été accordées aux postes les plus en demande dans le secteur des TI. Cette étude succède à un rapport qui fait état des salaires de ce secteur depuis 1997. Tous les indicateurs démontrent que le roulement du personnel est élevé et que pour demeurer concurrentielle, une entreprise doit être au courant des salaires offerts. D'après Janet Schellenberger, partenaire principale au sein de Personnel Systems, les employeurs ne déclarent que 5 à 6 p. 100 des postes vacants et reconnaissent la nécessité de mettre en œuvre des stratégies pour recruter et retenir les employés dans les postes en demande. La concurrence pour les personnes qualifiées est intense.

Développement des ressources humaines

Selon le sondage annuel de Computerworld sur les prévisions de dépenses en TI, le marché restreint de professionnels dans ce secteur a créé une demande de formation du personnel en place. Quarante-six pour cent des entreprises interrogées augmenteront le budget qu'elles réservent à la formation en IT, la catégorie de dépenses affichant la plus forte augmentation proportionnelle. Par ailleurs, 37 p. 100 consacreront davantage d'argent au recrutement alors que seulement 15 p. 100 augmenteront le budget qu'elles réservent aux services d'experts-conseils et à la main-d'œuvre contractuelle.

Le rapport du META Group's Worldwide IT Trends & Benchmark de 2001 démontre que les taux de roulement et les salaires continuent d'augmenter. Aux États-Unis, on a assisté à un roulement de 10,2 p. 100 du personnel, soit 8 p. 100 de plus que l'an dernier. Les salaires pour les travailleurs américains en informatique ont augmenté en moyenne de 6,6 p. 100. La nécessité de préserver la main-d'œuvre explique en partie pourquoi le nombre de jours en moyenne réservé à la formation de travailleurs en TI est passé de 7,25 en 1999 à 8,25 en l'an 2000. La proportion du budget total des dépenses en TI réservé aux experts-conseils et à la main-d'œuvre contractuelle, quant à elle, accusait une baisse.

Par ailleurs, une étude de l'American Society for Training and Development sur l'ensemble de la formation institutionnelle a établi à 11 p. 100 l'augmentation des dépenses de formation par employé dans les entreprises américaines. Les entreprises consacrent presque le double des sommes qu'elles versent aux sociétés externes pour la formation du personnel. Dans 79 p. 100 des cas, la formation était offerte par un instructeur, alors que la formation informatisée et l'apprentissage en ligne ne comptaient que pour moins de 10 p. 100. Les répondants s'attendent cependant à ce que ces proportions changent à l'avenir et qu'en 2001 les techniques d'apprentissage représentent 17 p. 100 du temps de formation.

¹ Steve H. Haeckel et Richard L. Nolan, « Managing by Wire: Using IT to Transform a Business »

Programme de formation des professionnels en logiciel

« Modèle de collaboration entre les établissements d'enseignement, le gouvernement, l'industrie et le Conseil des ressources humaines du logiciel. »

Le Conseil des ressources humaines du logiciel et la Commission du développement des ressources humaines ont identifié la nécessité de former une main-d'œuvre technologique au Canada. Alors qu'il se dirigeait vers une économie mondiale, le Canada ne pouvait fournir les travailleurs qualifiés dont avait besoin l'industrie. Pour faire du Canada un chef de file mondial, il était primordial de régler le problème des ressources humaines à l'échelle nationale. Il y a cinq ans, on a reconnu cette situation inquiétante et les deux parties se sont résolues à la résoudre.

Il était de plus en plus évident que pour y arriver, il fallait réunir les leaders du monde de l'éducation, des écoles de formation technique et de l'industrie. Le gouvernement s'est vite rendu compte que ces partenariats lui fournissaient des avantages inestimables pour atteindre ses objectifs. Pour régler la pénurie de la main-d'œuvre dans les TI, il semblait logique de recycler le personnel qui se dirigeait dans les secteurs à emploi limité vers celui où la demande était forte. On pouvait ainsi faire connaître les avantages de la technologie dans les domaines où elle était peu populaire.

Le partage, entre les partenaires, des expériences vécues, de l'information de pointe et des pratiques exemplaires dans le domaine des TI ne pouvait qu'avantager le secteur. Du point de vue du Conseil, chaque partie apportait une valeur unique et des points forts aux discussions. Les universités avaient la réputation de fournir des connaissances globales, les collèges étaient les spécialistes de la formation technique et les établissements de formation privés revêtaient le rôle d'experts pouvant répondre aux besoins de l'industrie dans un délai très court. La présence de l'industrie et du gouvernement était essentielle pour déterminer ce dont les partenaires avaient besoin et ce qu'ils pouvaient réaliser.

Toutes les parties se sont présentées aux discussions avec une vision ou une idée sur la façon de régler le problème de la pénurie de la main-d'œuvre du secteur des TI. Elles ont toutes saisi l'occasion de réclamer des fonds du gouvernement à une période où les contraintes budgétaires étaient nombreuses.

Peu importe leur motivation, le groupe en est venu à la conclusion qu'il pouvait concevoir ensemble un programme national qui serait offert partout au pays. Il s'agirait d'un programme normalisé offrant une certification des fournisseurs ainsi que des compétences professionnelles et en affaires. Cette certification nationale serait présentée et reconnue par le Conseil des ressources humaines du logiciel.

Les divers membres du groupe ont confronté les défis légendaires qui font surface lorsque que les pensées de l'un sont diamétralement opposées à celles de l'autre. Malgré tout, ils ont réussi à concevoir un programme unique avec une méthode d'enseignement innovatrice qui a été reprise par plusieurs établissements d'enseignement. Le gouvernement et l'industrie, de concert avec les éducateurs, ont conçu un programme qui répondait précisément à leurs besoins.

Il a été décidé que le programme serait offert dans les collèges, les universités et les établissements de formation privés partout au Canada. Ces établissements s'occuperaient de la gestion du personnel, du

recrutement des étudiants et de tous les aspects de la prestation du programme, tandis que le CRHL veillerait à la gestion du curriculum et au marketing à l'échelle nationale.

Le programme a été conçu dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

- Augmenter la main-d'œuvre canadienne qualifiée en TI
- Recycler la main-d'œuvre qualifiée qui désire changer de carrière et profiter des possibilités d'emploi en TI
- Assurer que le Canada reste concurrentiel sur le marché international

Les établissements d'enseignement participants ont conçu le programme initial. Les révisions ont par contre été effectuées, et continuent de l'être, par les spécialistes de l'industrie avec l'aide des établissements d'enseignement et du CRHL. Les instructeurs sur place, les représentants des comités consultatifs, et le Conseil s'occupent de l'ensemble de la planification du curriculum. Le Conseil est en mesure de fournir l'information sur le marché du travail essentielle à la conception et à la mise en œuvre du curriculum.

Le programme a engendré :

- l'élaboration d'une série de cours postuniversitaires, y compris des cours techniques, commerciaux et professionnels;
- la mise sur pied de « l'entreprise millénaire », une entreprise simulée qui intègre l'apprentissage et les expériences de travail;
- la détermination de normes qui traitent des qualifications des établissements de formation, des méthodes et techniques d'enseignement et de l'évaluation du rendement;
- l'élaboration de projets identifiant les compétences et les niveaux de rendement; et l'élaboration de normes de qualité.

Objectifs du contrôle de la qualité :

- Responsabiliser les parties pour qu'elles atteignent les objectifs organisationnels, offrent un enseignement de qualité, assurent le succès des étudiants, atteignent les objectifs du curriculum et répondent aux besoins de la clientèle à tous les niveaux.
- Identifier et déterminer les stratégies qui améliorent le rendement des étudiants.
- Gérer la qualité du produit.
- Fournir l'orientation et le soutien à tous les niveaux opérationnels par l'identification, la surveillance et la révision des différents aspects du programme afin d'en améliorer la qualité et d'atteindre les objectifs établis.

Partenariats

L'établissement de partenariats à l'échelle nationale a engendré de nombreux défis tout au long de la conception et de la mise en œuvre du programme.

- Il existait très peu de liens entre les collèges, surtout à l'échelle nationale.
- Les liens entre les universités étaient limités.
- Il n'y avait aucun lien, ou très peu, entre les collèges et les universités autres que des ententes occasionnelles.
- Il n'y avait aucun lien entre les établissements postsecondaires et les établissements de formation privés.
- Plusieurs établissements faisaient face à des restrictions budgétaires et devaient concurrencer avec les autres pour attirer les étudiants.
- Les liens entre les établissements d'enseignement et les entreprises de la même région étaient limités.
- Chaque établissement répondait aux besoins de l'industrie à un rythme différent.
- L'industrie s'impatientait de la lenteur à répondre aux besoins de formation.
- Les établissements d'enseignement avaient de la difficulté à obtenir l'équipement et les ressources humaines nécessaires.
- La vision de l'enseignement par rapport à la formation variait d'un établissement à l'autre.

Pour la plupart des parties, la possibilité d'une relation de travail avec les fournisseurs n'avait jamais été explorée.

Malgré tous ces défis, le groupe a mis au point un plan pour concevoir et mettre en œuvre un programme unique et exemplaire.

Un plan précis pour la mise en œuvre du curriculum a été établi.

Des stratégies visant à obtenir davantage de visibilité et de reconnaissance ont été élaborées.

Des fonds de démarrage ont été fournis par DRHC pour la mise en œuvre initiale du programme.

Des manuels opérationnels comportant des normes et des attentes claires ont été conçus.

Un conseil consultatif a été mis sur pied.

Des sites où le programme pouvait être offert ont été identifiés.

Des relations de travail avec les fournisseurs ont été définies et créées.

Avantages pour les partenaires

Avantages pour le CRHL

- P Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des TI
- P Reconnaissance et visibilité accrues
- P Augmentation des revenus permettant la mise en œuvre de projets supplémentaires
- P Augmentation des partenariats dans l'industrie
- P Certification en technologie de l'information à l'échelle nationale
- P Ligne directe avec les éducateurs pour la prestation d'information sur le marché du travail

Avantages pour les collèges, universités et établissements privés

- P Occasion d'augmenter leur revenu
- P Amélioration des relations de travail avec les fournisseurs
- P Reconnaissance et visibilité à l'échelle nationale
- P Partage de ressources et d'expertise avec les autres établissements
- P Accès à l'information sur le marché du travail
- P Agrément d'un programme à l'échelle nationale
- P Possibilité de partenariats avec les associations nationales

Avantages pour l'industrie

- P Meilleur accès à une formation de qualité
- P Consultation et interventions sur la conception du curriculum
- P Meilleur accès aux diplômés qualifiés
- P Accès à l'information sur le marché du travail

Avantages pour le gouvernement

- P Main-d'œuvre plus qualifiée
- P Mobilité accrue entre les professions
- P Réponse aux besoins de l'industrie
- P Intervention directe dans le programme de formation

Leçons apprises

L'évolution du programme de technologies de l'information a été jonchée de défis et de possibilités. À certains moments, le groupe était découragé alors qu'à d'autres, ses membres étaient remplis d'espoir. Ils en ont tiré des leçons inestimables.

Première leçon

« Il importe d'établir que chaque membre du groupe a quelque chose à contribuer. »

Un climat de confiance et de respect ne s'installe pas rapidement; on ne peut y arriver qu'en discutant jour après jour du but de l'exercice. Chaque membre doit pouvoir exprimer ses idées. On sait que les points communs sont essentiels à la dynamique de groupe. Si chaque partie a la possibilité de discuter de ses intérêts, le processus avance beaucoup plus rapidement. Par contre, si les parties prennent position, des murs s'élèvent. Il s'agit en fait d'une tactique contradictoire. Le positionnement encourage l'attitude du perdant-gagnant, nuit aux relations et limite les options. Il importe de satisfaire les intérêts de chaque partie et on ne peut y arriver que par les échanges ouverts et libres.

Deuxième leçon

« Pour réussir, un partenariat doit avoir un chef avec une vision. »

En centrant l'énergie des parties sur des efforts sincères de collaboration qui mèneront à des gains mutuels, on évite non seulement de mener à un conflit destructif, on peut également établir des rapports solides. Le chef doit favoriser l'analyse de solutions plutôt que de problèmes. Les partenaires sont

encouragés à faire cause commune pour obtenir les résultats désirés.

Troisième leçon

« Chaque partenaire doit pouvoir participer et doit être consulté sur une base périodique. »

Il faut déployer des efforts pour faire en sorte que chaque personne soit au courant des changements et des transitions qui s'opèrent au sein du processus. Chaque partenaire doit pouvoir participer de façon équitable à l'élaboration du produit ainsi qu'à tous les aspects de la gestion du programme.

Quatrième leçon

« L'appui gouvernemental est essentiel au succès des partenariats entre l'industrie et le milieu de l'éducation. »

Le gouvernement doit encourager l'établissement de partenariats et offrir des ressources à cette fin. Les parties intéressées à forger un partenariat sont souvent des concurrents ou des adversaires, ce qui rend la création de ces partenariats quelque peu difficile. Par contre, au fil du temps les parties se rendent compte des avantages d'une telle coopération et le gouvernement peut alors réduire l'étendue de son appui.

Cinquième leçon

« Quelques partenaires identifient un intérêt mutuel mais leurs besoins peuvent être différents. »

Une des situations les plus difficiles à laquelle le Conseil a dû faire face a été d'établir une relation de travail entre les établissements de formation privés et les établissements d'enseignement. Les deux proviennent d'un milieu économique très distinct et abordent l'éducation et la formation d'un œil différent. La solution à ce problème semble avoir été l'établissement d'un rôle différent pour l'établissement de formation privé, soit celui d'un fournisseur. Des partenariats ont été établis avec les établissements de formation privés pour la prestation de services telle la certification d'instructeurs qualifiés et l'agrément partagé.

Sixième leçon

« Un partenariat ne peut réussir que si les parties s'engagent à respecter l'objectif. »

Pour réussir un partenariat, les parties doivent s'engager à y consacrer temps et ressources humaines. Les membres doivent également tenir leur établissement au courant de tous les aspects du processus.

Septième leçon

« Attendez-vous à tout. »

Lorsque tout semble fonctionner comme sur des roulettes, un événement inattendu survient. Il ne faut pas paniquer. L'avantage du partenariat, c'est que vous n'êtes jamais seul; toutes les parties font face au même imprévu.

Défis futurs

Bien que les partenariats aient été très productifs, il reste néanmoins un bon nombre de défis à relever pour appuyer la relation de travail et élargir le programme.

- P Le programme a obtenu l'agrément des fournisseurs principaux. Par contre, ces autorisations sont sujettes à changement à court préavis, si, par exemple, un fournisseur décidait de changer ses exigences en matière de certification, etc. Cela peut créer des ravages au sein d'une entreprise. L'agrément du fournisseur est important car il est reconnu par l'industrie et doit être maintenu. Les relations de travail avec les fournisseurs doivent donc être renforcées et améliorées.
- P Le programme n'est pas toujours dispensé dans le cadre de l'enseignement normal. Ce sont les centres de formation ou les départements d'éducation permanente qui en assurent la gestion. Cette relation doit être renforcée.
- P Il est encore difficile pour les établissements de trouver des instructeurs qualifiés. Les instructeurs contractuels sont souvent embauchés pour enseigner les cours hautement techniques. La plupart d'entre eux ne comprennent pas l'importance du volet pédagogique ni les styles d'apprentissage variés. Il faut tenter de régler ce problème.
- P L'industrie, les établissements d'enseignement et le Conseil sectoriel doivent se réunir pour faire pression auprès du gouvernement afin qu'il les aide à appuyer ces partenariats.
- P Les conseils sectoriels et l'industrie mettent souvent de la pression sur les établissements d'enseignement pour que ces derniers passent à un niveau supérieur d'enseignement dans un plus court délai. Le milieu de l'éducation doit les aider à ne pas compromettre l'éducation offerte.
- P Les partenaires doivent encourager le partage des ressources partout au pays. Dans le cadre du PTI, les partenaires emploient le même curriculum à l'échelle nationale. On réaliserait de grosses économies si l'on pouvait faire de même dans d'autres secteurs de formation.
- P L'industrie doit participer plus activement à l'éducation et à la formation.

Le milieu de l'éducation, le conseil sectoriel et l'industrie doivent informer le gouvernement de leurs besoins afin de continuer à appuyer ces partenariats.