

BILAN ET PROSPECTIVE DU PERFECTIONNEMENT
DES PROFESSEURS DU COLLÉGIAL

Composition de la Délégation collégiale
du Comité mixte Performa

Paul Inchauspé	D.G., Ahuntsic - Président
Germain Godbout	D.G., André-Laurendeau
Jocelyn Vallée	D.S.P., Sherbrooke
Ulric Aylwin	Répondant, Maisonneuve
Armande Maltais	Répondante, Ahuntsic
Claude Saint-Cyr	Répondant, Joliette-De Lanaudière

Juin 1988

TABLE DES MATIÈRES

1 - Quelques caractéristiques des lignes d'évolution du perfectionnement des professeurs du collégial	1
1.1 Le règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité (Règlement no 5)	2
1.2 La multiplication des lieux de ressourcement	2
1.3 Le CPEC-Performa	2
1.4 Les changements technologiques	2
2 - Quelques lignes de force des changements probables à moyen terme	3
2.1 Le maintien de l'intérêt pour le psychopédagogique et le disciplinaire	3
2.2 Le passage des politiques de perfectionnement aux politiques de ressources humaines	3
2.3 Les caractères de l'organisation souhaitée	5
3 - Les ressources de perfectionnement et leur organisation	5
3.1 Les programmes de subvention permanents	6
3.1.1 Le budget conventionné de perfectionnement	6
3.1.2 Les stages en entreprise	7
3.2 Les programmes de subvention temporaires	7
3.2.1 Le perfectionnement collectif	7
3.2.2 Recyclage des enseignants mis en disponibilité	8
3.3 Le soutien à des activités de perfectionnement nouvelles	8
3.4 Les changements nécessaires à l'infrastructure des programmes de subvention du ministère concernant le perfectionnement	8
4 - Les universités et le perfectionnement des professeurs du collégial	9
4.1 L'absence de l'université	9
4.2 Les collèges et le choix des universités	10
4.3 L'université et le développement organisationnel	10
CONCLUSION	10

L'expansion et la diversification récente des modes de perfectionnement des professeurs du collégial est frappante. Mais le soutien de ces activités sera dans les prochaines années difficile. En effet, il n'est pas sûr que les programmes financiers de soutien tout comme les modèles d'organisation du perfectionnement soient adaptés à cette réalité nouvelle en émergence.

L'objectif de cette étude est d'indiquer quelques-unes de ces réalités de perfectionnement des professeurs que les collèges, le ministère, les universités auront à assumer à moyen terme.

Il s'agit là d'une étude sans prétention, menée par la partie collégiale du Comité mixte Performa. Ce groupe, constitué de trois administrateurs et trois répondants locaux de CPEC Performa, ne veut pas prendre la place des instances qui doivent intervenir dans ce dossier: collèges, Fédération des cégeps, ministre de l'Enseignement supérieur, universités, Conseil des universités. Le mandat de la délégation collégiale n'est que de gérer le protocole signé par chaque collège avec l'Université de Sherbrooke. Ici, il ne veut qu'éclairer des différentes instances sur sa propre perception de la réalité du perfectionnement des professeurs.

Les réflexions de ce groupe sont nourries de leur expérience, des observations faites dans les différents dossiers de perfectionnement traités avec l'Université de Sherbrooke, mais aussi de la lecture d'un certain nombre de rapports: document interne de la DGEC portant sur le perfectionnement, rapport de la Fédération des cégeps sur le perfectionnement, étude sectorielle du Conseil des universités sur les facultés d'éducation des universités, étude du Conseil des collèges sur le perfectionnement des professeurs de l'enseignement professionnel.

Peut-être ce travail pourra-t-il éclairer et aider les décideurs.

1 - Quelques caractéristiques des lignes d'évolution du perfectionnement des professeurs du collégial

Avant l'implantation des cégeps, certaines actions ont été entreprises pour former les professeurs de ce nouveau réseau: programmes de perfectionnement des écoles normales, de l'ENET, stages de perfectionnement dans les Écoles normales techniques en France. L'intention de départ était d'établir par règlement ministériel le niveau de formation requis pour enseigner dans ce réseau. Mais très rapidement, ces exigences ont été abandonnées, laissant les collèges mêmes établir leurs exigences d'embauche. Celles-ci se sont alors souvent ajustées au marché.

Un certain nombre d'événements ont cependant marqué la problématique du perfectionnement au collégial. On voudrait en signaler ici quatre:

1.1 Le règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité (Règlement N° 5)

La scolarité a servi à déterminer la qualification du professeur et son salaire. Ce règlement sur les critères d'évaluation entraînait pour un certain nombre une déclassification. Ce fait devait provoquer une demande de perfectionnement visant à augmenter la scolarité. Ce mouvement s'est en partie estompé quand, en 1976, tout professeur du collégial se voyait reconnaître 16 ans de scolarité quelle que soit sa scolarité antérieure.

1.2 La multiplication des lieux de ressourcement

A partir de 1972, les conventions collectives accordent aux collèges des fonds par *capita* pour des fins de perfectionnement. Ces sommes servent à payer des frais de scolarité, mais à compter de 1975 les activités de ressourcement se développent et se multiplient: ateliers, séminaires, colloques (grâce en particulier aux actions du Service des programmes de la DGEC), et les professeurs participent de plus en plus à ces rencontres.

1.3 Le CPEC-Performa

Le ministère renonce à appliquer aux professeurs du collégial le Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement (Règlement N° 4). Mais l'intérêt pour les questions de perfectionnement pédagogique se manifeste dès 1973 par la création du Certificat de perfectionnement en enseignement collégial de l'Université de Sherbrooke.

C'est l'occasion d'expérimenter une forme de perfectionnement sur mesure qui tient compte de l'expérience professionnelle et intègre le perfectionnement à la vie quotidienne du professeur. Celui-ci est impliqué dans l'identification des besoins, dans la détermination des objectifs ainsi que dans la conception et l'évaluation des activités de perfectionnement. Ce fait va caractériser les approches de perfectionnement des professeurs du collégial.

1.4 Les changements technologiques

Près de 80% des programmes techniques offerts au collégial ont été depuis le début des années 80 l'objet de transformation pour tenir compte des changements technologiques. Ceci a nécessité une mise à jour des connaissances et du perfectionnement disciplinaire.

Pour faire face à cette réalité nouvelle, on a assisté à:

- une réactivation du programme de stage en entreprise;
- l'organisation d'activités collectives de perfectionnement. En 1985-86, des activités de cette nature au coût de près de trois millions ont été organisées;

- la création, à l'Université de Sherbrooke, de maîtrises en enseignement en soins infirmiers, bureautique et électrotechnique.

Il a fallu faire face très rapidement aux changements technologiques. Cela a été très douloureux, car les acteurs avaient le sentiment d'être débordés et de n'avoir pas vu venir cette réalité nouvelle. D'où la volonté chez des professeurs et chez les responsables d'établissements de ne plus se faire prendre.

Des événements heureux ou malheureux marquent souvent de façon implicite notre approche des choses. Chez les acteurs du perfectionnement du collégial, professeurs, conseillers pédagogiques, il y a aussi des implicites qui marquent leur vision de la problématique du perfectionnement. Ce sont quatre de ces événements que nous rappelons ici: l'importance du perfectionnement crédité, l'importance des activités de ressourcement non créditées, l'importance de l'implication des acteurs dans le processus même du perfectionnement, l'importance du recyclage et de la mise à jour continue des connaissances dans l'enseignement technique.

2 - Quelques lignes de force des changements probables à moyen terme

2.1 Le maintien de l'intérêt pour le psychopédagogique et le disciplinaire

On aurait pu croire que la diversification des formes de perfectionnement entraînerait un reflux des activités du CPEC-Performa. Il n'en a rien été.

Deux faits expliquent la permanence de cet intérêt:

- les professeurs du collégial ont du métier, un métier appris le plus souvent sur le tas. C'est pour beaucoup d'entre eux le temps de la réflexion sur le métier. Ce que permet l'approche du CPEC-Performa;
- par suite de l'augmentation de la demande scolaire d'un plus haut niveau, le collégial a de plus en plus une problématique d'école obligatoire: admettre et faire réussir. Ce qui renforce l'importance du pédagogique.

Cette importance du pédagogique se manifeste déjà dans l'intérêt de plus en plus marqué pour la didactique et la didactique disciplinaire. Cette tendance, si du moins les demandeurs ne sont pas déçus par les activités de didactique proposées, se maintiendra.

2.2 Le passage des politiques de perfectionnement aux politiques de ressources humaines

Trois faits entraînent cette mutation:

- alors que le perfectionnement était dans nos établissements considéré comme une coquetterie, un luxe individuel, il apparaît depuis les

changements technologiques comme une composante importante de la maîtrise de son travail;

- la rareté des emplois et le nombre élevé de candidats qualifiés pour un seul poste conduit les établissements à donner plus d'importance et de sérieux à l'embauche. Ce qui est nouveau relativement aux pratiques antérieures;
- le recrutement massif de nouveaux professeurs se posera de façon dramatique dans dix ans.

Indépendamment du courant actuel de la gestion qui met l'accent sur le développement des ressources humaines, ces simples faits contraindront les collèges à se donner des politiques de ressources humaines dans lesquelles le perfectionnement ne sera plus considéré comme un luxe individuel mais comme un élément essentiel de l'ajustement des ressources humaines pour les besoins de l'organisation.

Ainsi on peut s'attendre, relativement aux habitudes actuelles, aux changements significatifs suivants:

- au moment de l'embauche, le perfectionnement peut devenir un élément essentiel de la condition d'emploi: perfectionnement pédagogique en cours d'emploi ou, dans certains cas, perfectionnement disciplinaire, recyclage périodique, etc. Les établissements se donneront des politiques en la matière;
- ces obligations de perfectionnement pour les professeurs contraindront à considérer le perfectionnement comme un élément de la tâche, et donc conduiront à une modulation individuelle de la tâche selon la situation de perfectionnement. A l'heure actuelle, le professeur n'étant pas contraint au perfectionnement, rien n'est non plus prévu pour tenir compte de sa situation de perfectionnement;
- les coûts engendrés par le nécessaire perfectionnement, leur étalement dans le temps et les situations variables selon les technologies enseignées, conduiront les collèges à se doter de plans départementaux de perfectionnement. Ces plans tiendront compte aussi des situations d'embauche et de départ pour la retraite des professeurs du département ainsi que des compétences particulières requises pour les activités d'enseignement ou de recherche;
- la situation actuelle de formation des professeurs enseignant dans des techniques qui ne sont pas enseignées dans des universités ne sera plus tolérée par eux, ni par les directions d'établissement. Cette situation oscille entre le perfectionnement et le recyclage permanent que s'imposent sur une base individuelle des professeurs (surtout dans les techniques de la santé) et le laisser aller. De plus, le choc des changements technologiques a montré qu'on peut y faire face avec moins d'angoisse si on a déjà une formation universitaire. Tout ceci conduira à rechercher

l'exigence de la formation du premier niveau universitaire pour tous les programmes enseignés au collégial, même dans des domaines où cet enseignement n'est pas donné actuellement par l'Université. Et les conditions de réalisation de cette obligation: organisation, coût, devront être assumées. Par qui ? Dans l'économie actuelle du système, ce ne peut être par les seuls collègues qui sont dans cette situation.

2.3 Les caractères de l'organisation souhaitée

La forme d'organisation pratiquée dans le cadre du CPEC-Performa tendra à devenir le standard recherché pour toute activité de perfectionnement, le degré élevé de satisfaction provoqué par cette forme d'organisation, tout comme l'insatisfaction relativement à des programmes de perfectionnement collectif organisés autrement, tout concourt à renforcer cette tendance.

Les deux caractéristiques essentielles de cette forme d'organisation sont:

- l'intervention des usagers dans l'ensemble du processus de perfectionnement: analyse des besoins, établissement de la programmation pour répondre à des besoins réellement identifiés, utilisation des ressources selon la compétence reconnue, évaluation...
- le rapprochement des lieux de perfectionnement des lieux de travail des usagers, la pratique de l'Université hors les murs.

Cette forme d'organisation est coûteuse, encore qu'on n'ait fait aucune étude précise sur la question. Mais le degré de satisfaction qu'elle procure et aussi son efficacité réelle pousseront à la rechercher.

Jusqu'à présent, les problèmes de rentabilité de cette forme d'organisation ont été résolus. Cependant la multiplication et la dispersion des lieux de perfectionnement, tout comme l'éclatement des formes de perfectionnement disciplinaire demandées, rendront de plus en plus difficiles les économies d'échelle. Qui alors en assumera le coût: l'université ? le collège ? le ministère ? L'enseignement à distance pourra-t-il permettre de contourner complètement ces difficultés ?

3 - Les ressources de perfectionnement et leur organisation

Le volume des ressources accordées au perfectionnement, tout comme les mécanismes de distribution de ces ressources, ne sont pas accordés aux réalités nouvelles qui s'en viennent.

Rappelons la réalité actuelle de la distribution des ressources de perfectionnement:

3.1 Les programmes de subvention permanents

3.1.1 Le budget conventionné de perfectionnement

C'est un budget accordé à chaque collège pour des activités locales de perfectionnement. Il est de 137 \$ par enseignant équivalent temps complet. Une allocation supplémentaire de 21,50 \$ par professeur est accordée aux collèges éloignés des centres universitaires.

L'utilisation de ce budget a varié avec le temps et selon les orientations des collèges, mais on peut dire qu'il sert surtout au paiement des frais d'inscription d'activités créditées (CPEC, cours dans les universités...) et au paiement d'activités non créditées: ateliers, séminaires, colloques...

Les difficultés actuelles relativement à ce budget sont les suivantes:

- le développement important d'activités de perfectionnement créditées, autres que celles du CPEC, vient créer des situations de tension dans les allocations de sommes. En particulier, les utilisateurs des activités non créditées craignent que le développement organisationnel d'activités de perfectionnement collectif vienne diminuer les sommes accordées à leurs activités;

- l'établissement de priorités d'utilisation de ces sommes sont conjointes: collège, syndicat. Or, deux conceptions s'affrontent dans l'établissement de ces règles. Dans le prolongement du passé, les syndicats préconisent surtout une utilisation individuelle de ces sommes: elles leur apparaissent comme des bénéfices personnels d'emploi; les directions de collège veulent, au moyen de ces sommes, assurer un développement organisationnel: elles considèrent le perfectionnement comme une exigence de la tâche;

- les sommes accordées sont normées selon le nombre de professeurs, elles ne tiennent pas compte des situations de perfectionnement réelles des collèges, lesquelles sont variables.

Bref, la conception qui sous-tend cette forme d'allocation est la suivante: le perfectionnement est un luxe individuel, un avantage d'emploi dont on peut bénéficier si on le désire, au mieux un ressourcement professionnel. Or, la réalité qui s'annonce est différente: on peut comprendre qu'elle ait du mal à se développer dans une tuyauterie conçue pour une autre réalité.

3.1.2 Les stages en entreprise

Ce programme a été créé en 1981. Il vise à permettre l'adaptation des professeurs du technique à l'évolution technologique de leur discipline.

C'est un programme dont la conception et la structure sont adaptées à la réalité nouvelle:

- le stage se fait dans l'entreprise;
- le stage considère le perfectionnement comme un élément de la tâche puisque les coûts assumés concernent les traitements, les frais de séjour, les déplacements;
- le stage tient compte des situations de perfectionnement variables des établissements puisque les allocations sont réparties sur présentation du projet et selon des critères par une instance centrale.

3.2 Les programmes de subvention temporaires

Ce sont des programmes créés pour tenir compte de la double conjoncture des changements technologiques et des surplus d'enseignants.

3.2.1 Le perfectionnement collectif

Ce programme de subvention vise l'organisation de perfectionnement permettant la mise à jour de connaissances, surtout dans les techniques.

Ce programme est adapté à la réalité nouvelle par les traits suivants:

- il porte sur des besoins liés au développement organisationnel de telle ou telle technique;
- il tient compte des situations différentes des collèges: les subventions sont accordées à des projets soumis par les collèges et acceptés par une instance centrale;
- il assume, outre le paiement des personnes ressources, des frais des participants des collèges: frais d'inscription, de séjour et de déplacement, s'il y a lieu.

Ce programme de subvention ne présente pas cependant tous les traits souhaités pour affronter les réalités nouvelles du perfectionnement de cette nature:

- il n'a pas de caractère permanent, or des besoins de perfectionnement dus aux changements technologiques auront un certain caractère de récurrence;

- il ne prend en compte (ce qui est normal dans les conditions d'opération de ce programme) que les frais périphériques dus à l'activité de perfectionnement et non les traitements des participants.

3.2.2 Recyclage des enseignants mis en disponibilité

Ce programme de subvention vise à permettre à un enseignant mis en disponibilité d'acquérir une nouvelle compétence dans une discipline.

C'est plus un programme de résorption de surplus de personnel qu'un programme de perfectionnement. Il doit donc être jugé d'abord en fonction de cette destination. Nous ne possédons pas les informations pour le faire.

3.3 Le soutien à des activités de perfectionnement nouvelles

Le ministère soutient de plus des activités de perfectionnement empruntant des formes d'organisation nouvelles.

Ainsi, il accorde une subvention annuelle de 2 500 \$ par collège participant au CPEC-Performa. Cette subvention, administrée par la délégation collégiale du comité mixte, sert à financer des études sur le perfectionnement ou l'élaboration d'activités qui se donneront dans le cadre du CPEC.

Ainsi, il a accordé aussi une subvention de 150 000 \$ pour élaborer les programmes en soins infirmiers, bureautique et électrotechnique, et depuis deux ans, il permet que trois professeurs du réseau collégial puissent assurer la coordination pédagogique de ces programmes de formation. Mais il n'y a aucune garantie de permanence de cette dernière ressource.

3.4 Les changements nécessaires à l'infrastructure des programmes de subvention du ministère concernant le perfectionnement

Dans les années qui viennent, des changements seront évidemment requis. Nous n'avons pas l'intention ici de dessiner le modèle d'organisation, mais à la lumière de nos analyses précédentes, nous pensons qu'il faudra tenir compte des éléments suivants:

- l'allocation conventionnée par *capita* devra demeurer, mais on ne peut compter sur elle pour assurer tous les besoins de perfectionnement d'un collège donné;

- les programmes de formation disciplinaire devront avoir un certain caractère de récurrence. Les mécanismes de détermination des programmes de formation à offrir à l'ensemble du réseau collégial devront être précisés, les ressources prévues dès le départ ainsi que la durée de leur garantie;
- des mécanismes pour octroyer des subventions aux plans de perfectionnement départementaux des collèges devront être établis. Ces subventions devront tenir compte dans un certain nombre de cas des dépenses de traitement des professeurs, qui seront contraints de se perfectionner;
- les collèges devront investir plus de ressources qu'actuellement dans les activités de soutien du perfectionnement: administration, animation, information, conseil, supervision;
- les formes de perfectionnement diversifiées actuelles devront être maintenues; elles correspondent à des besoins diversifiés. Ainsi, dans une période où on mettra l'accent sur du perfectionnement organisationnel crédité, le perfectionnement non crédité de ressourcement individuel (colloque, atelier..) devra être maintenu;
- les ressources qui devront être consenties par le ministère au perfectionnement même devront être plus élevées qu'actuellement. L'alibi que ces ressources sont déjà accordées aux universités devra être levé.

4 - Les universités et le perfectionnement des professeurs du collégial

4.1 L'absence de l'université

De façon générale l'université est absente du perfectionnement des professeurs du collégial. Performa est une exception.

Deux faits sont particulièrement frappants:

- si l'université a un mandat général de formation des professeurs, cela ne se traduit pas quand il s'agit de la formation des professeurs du collégial. Des sommes ad hoc ont été accordées dans certains cas pour réaliser cette formation, il n'en est pas résulté une offre de service aux collèges. L'étude sectorielle du Conseil des universités, portant sur les facultés de sciences de l'éducation des universités québécoises, ne mentionne nulle part d'activités de formation pour les professeurs des collèges ! Ce mandat est de fait inexistant;
- les offres de service, quand elles existent, ne répondent pas aux besoins des professeurs des collèges. La programmation est faite en fonction des seuls professeurs du primaire et du secondaire.