



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

ACTUALISATION DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE D'ÉDUCATION
DES ADULTES ET DE LA FORMATION CONTINUE

Avis de la Fédération des centres de services scolaires du Québec présenté au ministère de l'Éducation du Québec

27 novembre 2025

Publié par La Fédération des centres de services scolaires du Québec

1001, avenue Bégon

Québec (Québec) G1X 3M4

418 651-3220

info@fcssq.quebec

www.fcssq.quebec

Document : 7703

© Tous droits réservés. Toute reproduction, même partielle par quelque procédé que ce soit, est interdite sans autorisation écrite au préalable de la FCSSQ.

Note - Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
AVANT-PROPOS	2
COMMENTAIRES GÉNÉRAUX	3
PARTIE 1 : ACCÈS ET ÉQUITÉ — DES FONDEMENTS POUR LA FUTURE POLITIQUE	4
1. Miser sur l’adaptabilité et la flexibilité des parcours	4
2. Atténuer les obstacles à l’accès, soutenir la persévérance et la réussite éducative	5
3. Garantir une formation de base, des compétences transversales et anticiper les besoins	6
4. Renforcer la francisation	8
PARTIE 2 : LES MODES ET LIEUX D’APPRENTISSAGE - VERS UN SYSTÈME COHÉRENT ET DE QUALITÉ	9
1. Assurer la cohérence et la qualité de l’offre éducative dans un système fragmenté	10
2. Diversifier les modalités et renforcer l’accessibilité	10
3. Renforcer le rôle de l’État et encadrer les nouvelles pratiques	11
PARTIE 3 : RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES — UN DROIT INDIVIDUEL ET UN ENJEU COLLECTIF POUR UNE SOCIÉTÉ APPRENANTE	13
1. Consolider la RAC pour l’équité et la mobilité	13
2. Créer un cadre national de qualification intégré	14
3. Doter tous les citoyens d’un dossier éducatif numérique unifié : documentation et certification pour l’apprentissage tout au long de la vie	17
4. Moderniser les outils, les dispositifs et ajuster le financement	19
5. Reconnaître officiellement les attestations d’études professionnelles (AEP)	20
PARTIE 4 : GOUVERNANCE	22
1. Assurer la participation et le financement partagés de toutes les parties prenantes	23
2. Assurer le leadership du MEQ pour une coordination interministérielle du futur plan d’action	26
3. Affirmer le droit à l’éducation tout au long de la vie	27
CONCLUSION	28
BILIOGRAPHIE	29

AVANT-PROPOS

La Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ) existe depuis 1947. Elle regroupe et représente les 60 centres de services scolaires francophones du Québec ainsi que le Centre de services scolaire du Littoral.

Les centres de services scolaires (CSS) veillent à la réussite scolaire de plus d'un million d'élèves en assurant des services éducatifs au primaire, au secondaire, en formation professionnelle et à l'éducation des adultes. La Fédération offre à ses membres des services en relations du travail, ressources humaines, développement des compétences, ressources matérielles et informationnelles, financement, transport scolaire, communications, formation professionnelle, services éducatifs aux jeunes et aux adultes ainsi que des services juridiques. Conjointement avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), la Fédération coordonne et dirige la négociation des matières nationales sectorielles des conventions collectives.

Au cœur des enjeux du système public d'éducation, la FCSSQ met son expertise au service de ses membres dans la réalisation de leur mission et s'assure du partage de bonnes pratiques avec les centres de services scolaires partout au Québec. Par sa connaissance du terrain et son positionnement au cœur de la prise de décision touchant le réseau d'éducation public, elle unit ses membres et ses partenaires autour d'enjeux communs, dans une perspective de collaboration riche en apprentissages collectifs.

Pour réaliser cette mission, la FCSSQ s'est donné trois orientations :

- Une Fédération **influyente** : au bénéfice de ses membres et du réseau d'éducation public.
- Une Fédération qui **soutient** : en s'alignant sur les besoins de ses membres.
- Une Fédération qui **rassemble** : ses membres et les autres acteurs du réseau pour un réseau d'éducation public de qualité.

Cet avis fait état des recommandations de la FCSSQ par rapport au projet de Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Adoptée en 2002, la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (PGÉAFC) a constitué un premier cadre fondateur pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie au Québec. Or, depuis plus de vingt ans, le contexte social, économique et technologique s'est transformé : mutations du marché du travail, accélération de la numérisation, arrivée de l'intelligence artificielle, enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre et à la requalification professionnelle. Ces réalités exigent une vision renouvelée et de nouvelles actions.

Le seul plan d'action associé à cette politique ayant pris fin en 2005, il est donc capital de procéder à son actualisation afin de maintenir la pertinence des interventions et de répondre aux besoins actuels et futurs des apprenants, des entreprises et de la société québécoise. Cette démarche doit s'appuyer sur une approche concertée et inclusive, où la collaboration entre le ministère de l'Éducation (MEQ), le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) jouent un rôle clé.

PARTIE 1: ACCÈS ET ÉQUITÉ – DES FONDEMENTS POUR LA FUTURE POLITIQUE

L'accès et l'équité doivent demeurer des principes directeurs de la future politique gouvernementale en éducation des adultes et formation continue. Cette politique doit s'inscrire dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, en accordant une place centrale à l'offre publique d'éducation des adultes, constituée de la formation générale des adultes (FGA), de la formation professionnelle (FP) et de la formation continue (FC) offertes par les centres de services scolaires. Cette offre diversifiée et répartie à la grandeur du Québec constitue un levier puissant pour le développement individuel et collectif, dans une logique de justice sociale et de réduction des inégalités.

1. Miser sur l'adaptabilité et la flexibilité des parcours

L'agilité des acteurs offrant de la formation est essentielle pour répondre aux besoins variés des adultes et parfois, à des transitions de vie rapides qui peuvent affecter leur trajectoire scolaire. Les parcours proposés doivent conjuguer formations courtes qualifiantes et socles solides pour assurer la mobilité professionnelle, la portabilité¹ des compétences et la réponse à la demande de main-d'œuvre.

Aujourd'hui, les parcours éducatifs sont de moins en moins « linéaires, ordonnés et prévisibles ». « Cette réalité exerce une pression sur les systèmes d'enseignement formel et non formel pour qu'ils puissent être à même de développer des dispositifs de formation flexibles répondant à ces nouveaux impératifs². »

¹ La portabilité des compétences est définie comme la possibilité de transférer et de reconnaître les compétences d'un contexte professionnel, organisationnel ou géographique à un autre. Cette portabilité est considérée comme essentielle pour favoriser la mobilité et la progression de carrière des individus. Elle est notamment favorisée par des mécanismes de certification normalisés.

Angulo Mendoza G. A., Plante, P., Papi, C., Savard, I., Bédard, J-L., Psyché, V. (2025). [*Reconnaissance des compétences et valorisation des parcours d'apprentissage à l'ère du numérique : une revue systématique des solutions innovantes*](#). Université TÉLUQ, Centre de recherche et d'innovation en technologie éducative du Québec (i-TEQ). P. 18.

² Gouvernement du Québec. 2025. *Vers une actualisation de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Cahier de consultation*. P. 11.

La Fédération considère que le système d'éducation des adultes et de formation continue (ÉAFC) peut être plus flexible. Par exemple, les formations initiales pourraient être scindées, en modules de formations, indépendants les uns des autres (avec des troncs communs et des modules diversifiés pour la suite). Les diplômes d'études professionnelles (DEP) pourraient, quant à eux, être obtenus par cumul de compétences acquises dans différents programmes d'études professionnelles, menant ainsi à des diplomations plus généralistes. L'assurance-qualité de ces formations courtes cumulatives garantirait la crédibilité des DEP obtenus.

2. Atténuer les obstacles à l'accès, soutenir la persévérance et la réussite éducative

Il est impératif de réduire les barrières liées aux horaires rigides, aux coûts de la formation et à la conciliation travail-famille-études-vie personnelle. Des mesures facilitantes auraient avantage à être plus répandues et mieux connues des apprenants : horaires flexibles ou libération pendant la prestation de travail, reconnaissance des acquis et des compétences accrue, soutien financier (ex. : accès élargi à l'aide financière aux études, crédits d'impôt à la formation, compte personnel de formation) et services décentralisés et accompagnement psychosocial personnalisé. De plus, l'harmonisation de l'âge de 16 ans au 30 septembre pour l'accès aux services de la FGA, à l'instar de la FP, favoriserait aussi la continuité de parcours pour les adultes qui atteignent l'âge de 16 ans pendant l'été. Cette mesure préviendrait certainement des abandons scolaires.

La visibilité de l'offre doit être améliorée pour rejoindre les individus les plus éloignés de l'éducation des adultes. De plus, l'établissement de passerelles claires entre les secteurs de la formation générale des jeunes (FGJ), la FGA, la FP, l'enseignement supérieur et la FC contribuerait à fluidifier les parcours éducatifs et encouragerait, du même coup, la poursuite ou le retour en formation des adultes.

Soulignons aussi que la réussite éducative des adultes ne se traduit pas toujours par la diplomation. La réponse à des besoins et à des réalités diversifiées trouvera parfois écho à travers l'accès à une formation, la persévérance scolaire et le soutien psychosocial et pédagogique. La mise en œuvre de services éducatifs

complémentaires suffisants afin de répondre aux besoins croissants est essentielle et devrait être pérennisée par l'octroi des ressources nécessaires.

L'accès et la persévérance scolaire sont d'autant plus cruciaux pour les populations en situation de vulnérabilité ou à risque d'exclusion comme les non-diplômés, les personnes immigrantes, les personnes avec des difficultés d'apprentissage ou des handicaps et les élèves à besoins particuliers. En 2023, 9 % de la population québécoise de 25 à 64 ans n'avait pas de diplôme d'études secondaires, soit 7 % des femmes et 11 % des hommes³. Le *Plan d'action gouvernemental visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2024-2029)* vise notamment certaines actions complémentaires à une future PGÉAFC, comme :

- Augmenter l'offre de services d'accompagnement et de soutien aux personnes immigrantes afin de favoriser leur intégration, leur inclusion sociale et leur pleine participation à la société;
- Améliorer les compétences numériques des personnes en situation de pauvreté.

Les ambitions de la société québécoise en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passent inévitablement par l'apprentissage tout au long et au large de la vie.

3. Garantir une formation de base, des compétences transversales et anticiper les besoins

La littératie, la numératie et les compétences numériques sont indispensables pour assurer la pleine participation sociale et économique des adultes. Rappelons que, selon les résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2022, 20 % des 16-65 ans au Québec sont peu performants en littératie et numératie⁴. L'UNESCO affirme, dans son sixième rapport sur l'apprentissage et l'éducation des adultes, qu'une société instruite et compétente

³ [Plan d'action gouvernementale visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale \(2024-2029\)](#). Gouvernement du Québec. 2024. P.86.

⁴ Compétences des Canadiens en littératie, en numératie et en résolution adaptative de problèmes : résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes de 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241210/dq241210a-fra.htm>

serait plus performante, innovante, résiliente et adaptative à son environnement changeant, notamment face aux changements climatiques. Assurer une formation de base pour tous les adultes est un gage de prévention systémique, d'adaptabilité et représente un véritable catalyseur de l'autonomisation des personnes⁵.

Dans le même sens, le développement des compétences transversales (*soft skills*), incluant les compétences vertes, et la capacité « d'apprendre à apprendre » devront être au cœur de toutes les formations, et ce, avec une importance accrue. Le contexte actuel marqué par l'avènement de l'intelligence artificielle fera en sorte que le rapport à la connaissance évoluera. Les apprenants qui développeront des stratégies métacognitives (apprendre à apprendre) seront mieux outillés pour composer avec ce changement de paradigme. L'objectivation du processus d'apprentissage (ce que je veux savoir, comment puis-je le savoir, ce que je retiens, etc.) est applicable dans tous les champs de compétences, tant en formation de base qu'en formation continue.

Plus largement, il faut aussi miser sur le développement de formations menant à des métiers émergents, en sachant anticiper les besoins. Pour cela, des mécanismes de veille du marché du travail flexibles et innovants, de même qu'un processus d'élaboration et d'actualisation des programmes d'études de la formation professionnelle faisant preuve de souplesse et d'agilité, permettraient au système d'éducation, et ultimement au marché du travail, d'agir et d'interagir de façon proactive.

L'éducation des adultes et la formation continue jouent un rôle essentiel en donnant aux individus et aux communautés les moyens de prendre des mesures constructives en faveur du climat et de renforcer leur résilience face aux défis environnementaux. D'ailleurs, le Plan d'action en matière de développement durable du MEQ (2023-2028) comprend une action prévoyant la modernisation des programmes d'études de la FP en fonction des principes de développement durable. Cette action s'inscrit comme sous-objectif de la [Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028](#)

⁵ UNESCO. (2024). [Sixième Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes \(GRALE 6\)](#). Note conceptuelle. P.3.

se libellant ainsi : *Assurer le développement des compétences vertes*. La prochaine PGÉAFC devra poursuivre cette intention, voire la renforcer.

En résumé, un système visionnaire d'ÉAFC devrait assurer une formation de base au plus grand nombre, tout en accordant une importance capitale au développement des compétences transversales, incluant les compétences vertes. Les services d'éducation des adultes doivent pouvoir anticiper et bénéficier d'une prévisibilité accrue face aux besoins socio-économiques, afin d'atteindre leur double finalité libérale sociale, c'est-à-dire un juste équilibre entre le développement humain et la performance économique.

4. Renforcer la francisation

Dans un contexte de vieillissement de la population et de faible renouvellement démographique, l'immigration demeure incontournable pour soutenir la croissance économique et la compétitivité du Québec. La francisation des personnes immigrantes est centrale pour leur intégration sociale et économique, ainsi qu'à la vitalité du français. L'interdépendance et la collaboration du MEQ, du MESS et du MIFI dans ce dossier sont essentielles.

En somme, les efforts gouvernementaux pour l'accessibilité et l'équité devraient viser la transformation d'un système D'ÉAFC en un écosystème plus inclusif et simplifié qui répond aux besoins de tous les adultes, en particulier les plus vulnérables, en faisant de l'apprentissage tout au long de la vie un droit. Le chemin de l'apprentissage doit être un sentier balisé, offrant tous les appuis nécessaires, afin que chaque citoyen puisse y progresser à son propre rythme et dans les meilleures conditions. Rappelons que la responsabilité d'assurer un accès équitable et adapté à l'ÉAFC pour tous les individus et toutes les entreprises dans chaque région revient à l'État, et ce, dans une perspective d'égalité des chances. Il doit s'assurer que l'éducation des adultes est un bien public et un bien commun⁶ dont l'accès et la pérennité sont assurés.

⁶ ICÉA. 2025. P. 9.

PARTIE 2 : LES MODES ET LIEUX D'APPRENTISSAGE - VERS UN SYSTÈME COHÉRENT ET DE QUALITÉ

L'offre de formation se caractérise par une offre de formation diversifiée, notamment dans les modes et les lieux d'apprentissage. Certes, cette diversité semble répondre efficacement et rapidement aux besoins des adultes et des employeurs en matière d'ÉAFC. Pourtant, la multiplicité des lieux et des modes d'apprentissage génère néanmoins des défis qui doivent être relevés par une nouvelle politique. Ces défis, de différents ordres, seront abordés dans cette partie : la fragmentation de l'offre, sa cohérence et sa qualité, les obstacles numériques et le rôle de l'État.

Dans les pages qui suivront, nous référerons aux concepts de formation formelle, non formelle et informelle. Les définitions retenues proviennent de la terminologie employée par le *European Center for the Development of Vocational Training*⁷.

Formation formelle : Ensemble des activités d'apprentissage dispensées dans un cadre institutionnel reconnu (école, centre de formation, université), structuré et sanctionné par des diplômes ou certifications officiels. La formation formelle repose sur des curricula définis, des évaluations formelles et des normes institutionnelles reconnues. Elle est encadrée par des programmes et des référentiels nationaux ou sectoriels.

Formation informelle : Apprentissages acquis de manière non structurée, au gré de l'expérience, de l'observation ou de l'autoformation, sans cadre institutionnel ni certification officielle. Elle joue un rôle important dans le développement des compétences tout au long de la vie. Bien que non planifiés, ces apprentissages peuvent être significatifs et valorisables dans des démarches de reconnaissance des acquis.

Formation non formelle : Activités d'apprentissage structurées, mais organisées en dehors du système formel, souvent plus flexibles et adaptées aux besoins des individus ou des organisations. Elles incluent les ateliers, formations en entreprise, séminaires ou autoformations certifiantes. La formation non formelle vise le développement de compétences spécifiques, sans délivrance systématique de diplômes. Elles sont de plus en plus reconnues dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de microcertification.

⁷ CEDEFOP (2024).

1. Assurer la cohérence et la qualité de l'offre éducative dans un système fragmenté

Le paysage de l'éducation des adultes et de la formation continue au Québec souffre, depuis de nombreuses années, d'une fragmentation et d'un manque de coordination. Le fonctionnement en silo des lieux d'apprentissage, la multiplicité des acteurs, tant publics que privés, et la complexité organisationnelle rendent le système difficile à comprendre pour les apprenants. La future politique doit viser une cohésion accrue entre les acteurs ainsi que des normes de qualité éducative uniformes, peu importe le mode d'apprentissage. Cette cohérence et la qualité de l'offre sont essentielles pour garantir des parcours fluides, crédibles et éviter que la grande variété des options éducatives ne devienne un obstacle.

En ce sens, l'assurance-qualité des formations est essentielle. Il importe de maintenir une vigilance collective quant à la multiplication de différentes formations sur mesure, parfois de courte durée, informelles ou non formelles, qui visent à répondre à des besoins ponctuels, mais qui ne sont pas des formations réellement qualifiantes et certifiantes. L'offre de formations devrait permettre non seulement l'insertion dans un métier et la mobilité professionnelle, mais également l'adaptation aux savoirs et aux techniques en évolution, ainsi qu'à une intégration sociale réussie. La définition de standards de qualité et la rigueur des évaluations constituent des moyens fiables et justes pour s'en assurer.

Parallèlement, les nouvelles plateformes éducatives privées et les MOOC (*massive open online course*⁸) doivent être encadrés pour garantir la qualité de ces services. L'intégration de l'intelligence artificielle en éducation exige, elle aussi, des balises claires en matière de responsabilité et de droits d'auteurs.

2. Diversifier les modalités et renforcer l'accessibilité

Dans cet écosystème, le réseau public offre différentes modalités de formation : enseignement individualisé, formation à distance synchrone et asynchrone, réalité

⁸ Aussi appelé Formation en ligne ouverte à tous, le MOOC (*massive open online course*) est une formation à distance de niveau universitaire gratuite, mais non créditée.

virtuelle, alternance travail-études (ATE), entrées et sorties en continu, partenariats avec des entreprises et organismes communautaires. Ces modalités doivent être consolidées et financées adéquatement, y compris pour des groupes restreints en région et pour la fréquentation à temps partiel, la formation continue, le soir et l'été. Rappelons que ces modalités favorisent la conciliation travail-étude-famille qui est la réalité de nombreux élèves adultes. Elles répondent à des besoins personnalisés et favorisent la réussite éducative, l'équité, et ce, à travers la province. La francisation en milieu de travail (FMT) et la formation de base en entreprise (FBE) ne doivent pas rester en marge parce qu'elles répondent à des besoins prioritaires. Elles doivent donc bénéficier d'une flexibilité accrue, par exemple en permettant d'organiser une offre accessible sur une base individuelle et d'un financement adapté.

Le développement de ressources éducatives libres (REL⁹), telles que définies par l'UNESCO, et d'une plateforme numérique d'enseignement/apprentissage nationale¹⁰ favoriseraient la démocratisation des savoirs, la réduction des coûts, la mutualisation des expertises et l'accessibilité à l'ÉAFC. Bien que les technologies offrent de nouvelles modalités, tous n'ont pas les compétences numériques ou la littératie de base nécessaires pour y accéder. Pour ne pas aggraver les inégalités d'accès et l'exclusion numérique, il est primordial de garantir une formation de base, incluant le développement des compétences numériques, à tous les adultes.

3. Renforcer le rôle de l'État et encadrer les nouvelles pratiques

L'apparition de nouvelles plateformes éducatives numériques et le rôle grandissant du secteur privé dans l'offre de formation continue font maintenant partie du paysage éducatif mondial. Ce phénomène entraîne une concurrence importante entre les acteurs privés et le réseau public. Face à cette réalité, le rôle de l'État aurait avantage à être renforcé, notamment dans ses fonctions de régulation et de garant de la qualité et de l'équité de l'éducation en tant que bien public. Selon nous, un meilleur

⁹ Les ressources éducatives libres (REL) sont des outils d'apprentissage, d'enseignement, et de recherche sur tout format et support, relevant du domaine public ou bien protégés par le droit d'auteur et publiés sous licence ouverte, qui autorisent leur consultation, leur réutilisation, leur utilisation à d'autres fins, leur adaptation et leur redistribution gratuites par d'autres. Référence : <https://www.unesco.org/fr/open-educational-resources>

¹⁰ La FCSSQ a transmis une recommandation au MEQ à ce sujet, en juin 2025 : [Développement d'une plateforme collaborative nationale en soutien au réseau pour la mise en commun des travaux de développement de matériel pédagogique en formation professionnelle. Recommandation de la Fédération des centres de services scolaires du Québec.](#)

encadrement des pratiques des entreprises privées de même qu'un soutien accru et une valorisation du réseau d'enseignement public par l'État sont assurément des moyens de garantir la qualité de l'offre et d'éviter une dérégulation potentielle. La Politique gouvernementale de 2002 nous apprenait que l'offre publique de formation au Québec constituait la majeure partie de l'offre de formation destinée aux adultes québécois. L'offre privée, quant à elle, supplantait l'offre publique dans d'autres pays¹¹. Pour maintenir ce leadership du réseau scolaire public, le renforcement du rôle de l'État comme régulateur strict et gardien de l'équité sera crucial.

¹¹ Gouvernement du Québec. (2002). [Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Apprendre tout au long de la vie.](#) P. 40.

PARTIE 3 : RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES – UN DROIT INDIVIDUEL ET UN ENJEU COLLECTIF POUR UNE SOCIÉTÉ APPRENANTE

1. Consolider la RAC pour l'équité et la mobilité

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) constitue un droit fondamental pour chaque adulte et un enjeu collectif majeur. Elle permet de valoriser les apprentissages formels, non formels et informels, tout en favorisant la mobilité professionnelle, la continuité éducative et la dignité des parcours. En reconnaissant officiellement les compétences acquises, la RAC contribue à l'émancipation individuelle et à la prospérité collective, en soutenant la qualification et le rehaussement des compétences dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie.

Certes, la situation a évolué positivement depuis la Politique de 2002. Pensons à la publication d'un [Cadre général et technique de la RAC en formation professionnelle](#) par le MEQ en 2005 qui fut accompagnée d'allocations budgétaires prévues pour les organisations scolaires afin de soutenir des activités telles que l'entrevue de validation des candidats ou l'évaluation des compétences et la formation manquante. Or, de nombreux obstacles restent à surmonter. Des défis informationnels persistent quant à la connaissance de ces services et à leur accessibilité, notamment pour les personnes immigrantes.

La RAC doit être mieux comprise et valorisée par les employeurs et les milieux éducatifs, en affirmant qu'elle ne représente en aucun cas une diplomation ou une qualification au rabais. Soulignons que le processus de reconnaissance des acquis et des compétences est encadré avec rigueur. L'élève doit faire la démonstration que ses acquis sont équivalents aux compétences du programme d'études. Une approche concertée entre tous les partenaires — institutions, milieux communautaires, entreprises et acteurs de la formation — est indispensable pour répondre aux besoins individuels et soutenir la cohérence des parcours dans une perspective d'équité et de qualité.

2. Créer un cadre national de qualification intégré

Pour assurer la fluidité des parcours éducatifs et professionnels, tant sur le plan individuel que systémique, la Fédération est convaincue que la mise en place d'un cadre national de qualification est essentielle. D'ailleurs, de nombreuses organisations internationales telles que l'OCDE, l'OIT et l'UNESCO encouragent les gouvernements à aller de l'avant avec leurs projets de réforme du système de formation et de qualification et à mettre en place un cadre national de qualification¹².

Mettant en lumière ces objectifs, l'Institut du Québec, dans un rapport sur la formation et la mobilité de la main-d'œuvre publié en 2021, donne l'exemple du cadre national de qualification de l'Australie pour illustrer une pratique inspirante ayant le potentiel nécessaire pour résoudre certains défis propres à la réalité québécoise (Braham et Homsy, 2021). Ce cadre, avec sa structure standardisée dans l'ensemble du système de formation et de qualification, permettrait ainsi aux actrices et aux acteurs du marché du travail de comprendre les qualifications présentées par des candidates et des candidats à l'emploi et d'exprimer le niveau de qualification attendu pour l'exercice d'une fonction. Par exemple, un employeur pourrait facilement comprendre l'étendue des compétences d'une candidate ou d'un candidat en associant ses qualifications à un niveau du cadre. De la même façon, une apprenante ou un apprenant serait certain de ne pas avoir à refaire les mêmes apprentissages et de bénéficier d'une meilleure lisibilité de la progression de son parcours si chacune de ses qualifications était associée à un niveau précis du cadre¹³.

Ici, il importe de préciser et distinguer deux idées similaires véhiculées par les différents acteurs : le cadre national de qualification et le cadre national de compétences. Ces concepts distincts peuvent apparaître comme « cousins ». Dans son rapport quinquennal 2023-2028 sur la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la CPMT place au rang de ses trois actions-phares la création d'un cadre national des compétences. Elle le définit comme un outil de référence novateur à portée nationale qui recenserait, organiserait et définirait les compétences pouvant être acquises à travers un parcours de formation et d'emploi. De plus, la CPMT juge que ce cadre permettrait de développer un langage commun utile aux acteurs du marché du travail.

Nous retrouvons ce même concept, analysé en détail, dans le récent rapport de recherche publié par Alexandra Lecours et al., qui porte essentiellement sur la

¹² Conseil supérieur de l'Éducation. (2024) Ibid. P. 63

¹³ Conseil supérieur de l'Éducation. (2024) Ibid. P. 28.

création d'un cadre national de compétences au Québec. Dans ce dernier, la compétence est définie comme suit :

- La capacité à mobiliser de manière intégrée des ressources personnelles et environnementales pour agir efficacement dans un contexte donné, que ce soit en formation ou en emploi;
- Un comportement observable, acquis et évolutif, qui se développe par l'expérience. Elle est étroitement liée à la performance et à l'atteinte d'objectifs et permet d'adapter ses actions à des situations variées et complexes, que ce soit dans un parcours de formation ou une trajectoire professionnelle;
- Les compétences varient en complexité et peuvent être classées selon des niveaux de maîtrise. Elles s'expriment dans un contexte précis, nécessitant une adaptation aux normes, priorités et réalités du milieu.

Selon ce rapport de recherche, les retombées d'un cadre national de compétences sont de trois ordres :

- À court terme, le cadre permet de générer un outil commun pour structurer et harmoniser le développement des compétences professionnelles entre les parties prenantes. Il permet également de produire des données probantes sur les compétences liées à la formation et à l'emploi;
- À moyen terme, il soutient la personnalisation sectorielle des compétences, leur évaluation stratégique et leur optimisation pour favoriser l'employabilité durable et l'adéquation formation-emploi;
- À long terme, il contribue à la croissance organisationnelle, à la compétitivité et à l'édification d'une société apprenante¹⁴.

Or, d'autres acteurs importants de l'écosystème de l'ÉAFC du Québec, comme le Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) et l'Institut de coopération de l'éducation des adultes (ICÉA), favorisent plutôt la création d'un cadre national de qualification.

¹⁴ Lecours A., Lévesque-Côté, J., Letscher S. UQTR. (2025). [Création d'un cadre national de compétences pour les parties prenantes des domaines de la formation à l'emploi et du marché du travail au Québec : un examen de la portée pour dégager les paramètres essentiels à considérer](#). P. 16.

Sur un plan pratique, un cadre national de qualification permet de situer les certifications scolaires et professionnelles les unes par rapport aux autres selon une échelle de niveaux. Il est important de rappeler ici que ce type de cadre présente une classification hiérarchique des qualifications, définies comme un ensemble de connaissances et de compétences attesté par un diplôme ou un titre qui est décerné par une instance reconnue. Il porte donc sur l'ensemble des certifications (qualifications) accordées par des instances reconnues, que ce soit à la suite d'une formation ou d'un processus de reconnaissance des acquis et des compétences. À la différence des cadres de compétences, il ne porte pas directement sur les compétences elles-mêmes et il se distingue aussi de la reconnaissance des acquis et des compétences, qui est un processus de certification des apprentissages individuels réalisés en dehors d'un processus formel menant à une qualification¹⁵.

La FCSSQ opte pour la création d'un cadre national de qualification centré sur l'organisation et la lisibilité des qualifications (diplômes, titres, attestations) selon des niveaux croissants de complexité. Dans cette perspective, les compétences sont incluses dans la définition des qualifications, mais ne constituent pas un objet autonome. Toutefois, le cadre national de qualification qu'elle recommande attesterait des compétences acquises par l'entremise du milieu scolaire formel, en emploi et de manière expérientielle.

Dans son avis, le CSE définit la qualification ainsi : ensemble de connaissances et de compétences attestées par un diplôme ou un titre octroyé par une instance reconnue. La portée du cadre national de qualification viendra préciser si seules les qualifications décernées par les ministères responsables de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi y seront reconnues ou si une visée plus inclusive est souhaitée pour tenir compte également de celles délivrées par d'autres instances.

À cet effet, un cadre national de qualification ayant une portée large tiendrait compte également des référentiels de compétences transversales afin de soutenir à la fois la reconnaissance officielle et la valorisation des acquis informels, tout en garantissant la fluidité et la diversité des parcours individuels des adultes. Enfin, nous estimons que la réussite, l'adhésion et la pérennité d'un cadre national de qualification reposent sur une gouvernance partagée et une co-construction impliquant le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Emploi. Cette approche concertée garantira la cohérence des politiques publiques, l'intégration des

¹⁵ Conseil supérieur de l'Éducation. (2024) Ibid. P. 70.

besoins éducatifs et professionnels, et la reconnaissance des acquis et des compétences dans une perspective d'apprentissage tout au long et au large de la vie. La Fédération des cégeps loge au même endroit à ce sujet. En 2024, elle demandait que le Secrétariat de la CPMT fasse appel explicitement à l'expertise des réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur dans l'élaboration du cadre national de compétences et du carnet de compétences¹⁶.

3. Doter tous les citoyens d'un dossier éducatif numérique unifié : documentation et certification pour l'apprentissage tout au long de la vie

Pour mettre fin à la complexité du système et au manque de liens entre ses parties, un dossier numérique de l'apprenant permettrait de consigner toutes les formations formelles, informelles ou non formelles réussies dès l'entrée à l'école, et ce, tout au long de la vie. Cet outil avait déjà été pensé, en partie, par le MEQ dans le plan d'action numérique (PAN). Il s'agissait plus particulièrement de la mesure 23 : *mettre en place le dossier numérique unifié de l'élève, qui le suivra tout au long de son parcours éducatif*. Plus spécifiquement, le PAN avait permis la mise en place d'un projet pilote : « Le Ministère offre d'abord ce nouveau service en ligne aux élèves déjà inscrits à la formation générale des adultes (FGA) et à la formation professionnelle (FP) du secteur public. Ces derniers ont le privilège d'expérimenter, depuis le 11 avril 2018, la première mouture du Dossier scolaire de l'élève en ligne (DSEL). Ce projet constitue une pierre d'assise du dossier numérique unifié de l'élève¹⁷. »

Or, cette mesure n'a pas été atteinte¹⁸. Pourtant, le développement de cet outil constitue une action phare¹⁹ qui permettrait de structurer l'ÉAFC au Québec et qui serait centrée sur l'individu et son parcours.

¹⁶ Fédération des cégeps. (2024). [Réflexion sur les moyens à mettre en place afin de mieux soutenir la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre au Québec. Avis déposé à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#). P. 27.

¹⁷ Gouvernement du Québec. MEQ et MES 2018). [Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur](#). P. 22.

¹⁸ Gouvernement du Québec. (2022). [Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur. Rapport d'évaluation](#). P. 94.

¹⁹ En référence aux actions phares de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), présentées dans son Plan quinquennal 2023-2028.

Cette idée est reprise, sous différents vocables, par plusieurs partenaires de l'ÉAFC. Au premier chef, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) la définit comme la création d'un *Carnet de compétences* :

- Outil novateur à portée nationale développé à partir du langage commun du cadre national des compétences;
- Met en valeur les compétences acquises par la main-d'œuvre actuelle et future à travers son parcours de formation et d'emploi;
- Permet aux employeurs de déterminer si les compétences recherchées sont présentes;
- Permet d'observer l'écart entre les compétences actuelles et les compétences demandées;
- Peut ensuite être intégré à un espace numérique offrant une vue d'ensemble des services, des formations, des emplois et du marché du travail.²⁰

Dans l'étude Reconnaissance des compétences et valorisation des parcours d'apprentissage à l'ère du numérique : une revue systématique des solutions innovantes menée par l'Université TÉLUQ et parue en 2025, les chercheurs proposent de développer un écosystème numérique intégré et interopérable. Selon eux, la fragmentation constitue un frein majeur à une reconnaissance efficace des compétences. Cette orientation viserait à renforcer les mécanismes de documentation, d'évaluation et de reconnaissance des compétences dans une perspective englobant l'ensemble des contextes d'apprentissage, formels, non formels et informels. La recherche met aussi de l'avant une recommandation complémentaire qui va dans le même sens et précise l'idée de portfolio de compétences en personnalisant l'expérience utilisateur :

Concevoir une expérience utilisateur personnalisée au sein de l'écosystème numérique de reconnaissance des compétences, par le développement d'interfaces adaptatives qui tiennent compte du profil (apprenant, employeur, formateur) et du niveau de littératie numérique des utilisateurs. Cette personnalisation pourrait intégrer des outils d'aide à la décision et d'orientation reposant sur des algorithmes transparents et explicables, afin de suggérer des parcours de formation ou des perspectives professionnelles en lien avec les compétences documentées. Elle pourrait également offrir des fonctionnalités de partage sélectif, permettant aux utilisateurs de générer différentes vues de leur portfolio

²⁰ Gouvernement du Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). (2024). [Plan 2023-2028 issu du rapport quinquennal sur la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#). Napperon. P. 1.

de compétences selon les interlocuteurs ou les contextes d'utilisation (recherche d'emploi, admission à une formation, demande de RAC²¹).

Selon nous, ce carnet de compétences doit inclure également les compétences acquises sur le marché du travail afin qu'il illustre tout le parcours éducatif de l'apprenant, de son entrée à l'école jusqu'à sa formation continue en emploi, en passant par ses expériences personnelles de bénévolat. Tous les apprentissages faits au long et au large de la vie ont une importance dans le bagage personnel de l'individu et auraient avantage à y être consignés. Sans égard à sa dénomination, un outil permettant la traçabilité et la consignation des activités de formation formelle, informelle et non formelle pour un individu constitue véritablement un levier stratégique pour assurer la crédibilité et l'intégrité des démarches de développement des compétences et ainsi, faire du Québec, une société apprenante.

La création de cet outil est associée au développement d'un cadre national de qualification pour reconnaître, comparer et soutenir le développement des compétences de tous les Québécois. Avant d'envisager la mise en œuvre d'outils complémentaires, comme le carnet de compétences, il est impératif de créer et consolider le cadre national de qualification qui constitue la clé de voûte d'un système intégré et cohérent. Le carnet, en tant qu'initiative subséquente, ne saurait remplacer le rôle structurant du cadre, mais en dépend pour assurer sa pertinence et son efficacité.

4. Moderniser les outils, les dispositifs et ajuster le financement

La transformation numérique est un catalyseur pour la RAC. Les portfolios numériques et les badges numériques (*Open Badges*) permettent de documenter les acquis de manière transférable. Parallèlement, il est nécessaire de moderniser les outils traditionnels actuels, particulièrement en FGA (TENS, TDG, univers de compétences génériques, etc.) et d'expérimenter des modèles hybrides combinant microcertifications et dispositifs classiques afin de répondre aux besoins des apprenants et des employeurs.

²¹ Angulo Mendoza G. A., Plante, P., Papi, C., Savard, I., Bédard, J-L., Psyché, V. (2025). Ibid. P. 19.

Dans un autre ordre d'idées, après une démarche de RAC en FP, l'organisation de la formation manquante demeure un défi majeur pour les organisations scolaires. Les formules pédagogiques et le mode de financement surtout basés sur le modèle de cohortes ne répondent souvent pas aux besoins individualisés des candidats en RAC. Il faut donc offrir des formations flexibles, en continu, adaptées aux rythmes et aux contextes des adultes, tant en centre de formation professionnelle (CFP) qu'en entreprise.

Évidemment, sans un financement adéquat et stable, les ambitions de flexibilité et de modernisation des systèmes de formation ne peuvent se concrétiser. Il s'agit d'un pilier stratégique pour garantir l'équité et la qualité des parcours. Par ailleurs, il importe que le matériel, les appareils et l'outillage (MAO) des CFP soient adaptés aux réalités actuelles et émergentes du marché du travail. C'est une condition de succès incontournable pour assurer la pérennité des acquis et des compétences dans un contexte évolutif. Pour y parvenir, nous recommandons que les paramètres de financement des programmes d'études de la FP soient revus de manière plus fréquente et qu'ils soient ajustés, au besoin. Dans le cadre d'une modernisation de la formation professionnelle, il y aurait lieu de réfléchir à instaurer un processus de révision des paramètres de financement associés aux programmes d'études, et ce, même si le programme n'est pas en cours d'actualisation officielle²².

5. Reconnaître officiellement les attestations d'études professionnelles (AEP)

Tous les centres de services scolaires (CSS) ainsi que les commissions scolaires (CS) offrent des services de formation continue comportant, en fonction des choix de l'organisation, notamment de la formation de base en entreprise (FBE), de la francisation en milieu de travail, de la formation sur mesure, de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et des formations qualifiantes de courte durée, dont l'AEP. L'élaboration de cette dernière et son établissement sont reconnus par le MEQ. Plus précisément, les AEP sont des programmes d'études d'établissement approuvés par le ministre; elles s'adressent à des adultes qui souhaitent se requalifier ou relever leurs compétences. Il ne s'agit pas de formation sur mesure.

²² Fédération des centres de services scolaires du Québec et Comité de gestion TRÉAQ. (2024) [Synthèse de la consultation réseau du Comité de gestion TRÉAQ. Recommandations du comité de gestion TRÉAQ à la Direction générale de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes du MEQ](#). P. 3.

Au niveau collégial, la formation continue, plus particulièrement l'attestation d'études collégiales (AEC) est inscrite au Règlement sur le régime d'études collégiales (RREC). La reconnaissance de la formation continue à l'intérieur d'un encadrement légal a pour objectifs d'assurer une stabilité financière et une reconnaissance du dispositif de qualification en question. Or, les AEP ne sont pas inscrites dans le Régime pédagogique de la FP. Pourtant, le développement des programmes d'études menant à l'AEP se fait conformément au Cadre général et technique d'élaboration de programmes d'études professionnelles par des ressources spécialisées en élaboration de programmes d'études reconnues par le MEQ. La responsabilité des travaux est confiée à un organisme scolaire et la coordination de l'ensemble des projets est assurée par la Fédération. Une fois autorisé, le programme d'études est rendu disponible pour l'ensemble des organismes scolaires, et ce, sans égard à la carte des enseignements.

Dans un contexte où les partenaires du marché du travail cherchent parfois à répondre à des besoins urgents de main-d'œuvre, l'AEP représente un levier stratégique pour ce faire, car elle vise une qualification rapide et le rehaussement des compétences. En fait, l'AEP est un moyen essentiel dont dispose le MEQ pour s'ajuster rapidement et adéquatement à l'évolution du marché du travail. L'importance d'encadrer et de reconnaître officiellement cette certification délivrée à la suite d'une formation de qualité apparaît tout à fait justifiée.

PARTIE 4 : GOUVERNANCE

La question de la gouvernance est considérée comme l'un des défis systémiques majeurs de l'ÉAFC au Québec. L'actualisation de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de 2002 doit être perçue comme une occasion cruciale de réviser cette gouvernance, qui est actuellement fragmentée et manque de coordination. Dans un contexte où l'éducation des adultes doit relever des défis qui dépassent l'action ministérielle, l'État doit bénéficier d'une vision d'ensemble nécessaire.

Au plan de la gouvernance, l'évaluation des retombées de la Politique de 2002 et de son plan d'action est mitigée. En 2016, le CSE relevait que l'État n'avait pas exercé le rôle de coordination et de concertation qu'il entendait jouer. Le Conseil affirmait « qu'on observe alors un climat de compétition entre différentes politiques ou orientations gouvernementales qui touchent de près ou de loin l'éducation (ex. : celles concernant la persévérance scolaire, l'éducation des adultes et l'adéquation formation-emploi) (Doray et Bélanger, 2014). Notamment en raison de ce dernier phénomène, l'objectif ultime d'une éducation tout au long et au large de la vie annoncée par la Politique de 2002 était freiné²³. »

Dans le cadre de la nouvelle politique, le rôle de la gouvernance doit être bien défini afin de transformer un système actuellement fragmenté en un véritable écosystème cohérent et lisible. Une telle vision exige un leadership partagé et coordonné entre les ministères et les trois ordres d'enseignement ainsi qu'une capacité accrue de l'État à réguler la qualité et garantir l'équité. En structurant ce domaine d'expertise et en lui assurant un financement stable et partagé, nous créerons les conditions d'une coordination optimale et durable au service des apprenants et de la société québécoise.

²³ Conseil supérieur de l'Éducation. (2016). [L'éducation populaire : mise en lumière d'une approche éducative incontournable tout au long et au large de la vie. Avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur](#). P. 17

1. Assurer la participation et le financement partagés de toutes les parties prenantes

Pour faire du Québec une société apprenante, tout le monde a un rôle à jouer et une contribution à apporter. « L'importance de l'apport des différents partenaires dans la mise en œuvre des systèmes de développement des compétences de la main-d'œuvre est d'ailleurs reconnue par l'OCDE qui estime toutefois que la gouvernance doit être renforcée pour améliorer la coordination horizontale et verticale entre les acteurs du système de développement des compétences des adultes²⁴. »

Au premier chef, l'État et les pouvoirs publics, à titre de régulateurs, jouent un rôle de premier plan pour faire reconnaître l'ÉAFC comme un bien commun, favoriser l'équité et l'accès à la formation tout au long et au large de la vie. L'État doit agir à titre de défenseur de la qualité de la formation en raison de sa responsabilité face aux dysfonctionnements possibles du libre marché.

L'une des principales recommandations de notre avis, soit le développement d'un cadre national de qualification, requerra inévitablement un pilotage intersectoriel. La recherche de Lecours *et al.* suggère la mise en place d'un comité regroupant des personnes issues des ministères, des milieux de la formation, de l'emploi, de la recherche et des partenaires sociaux. Ce comité aurait notamment pour rôle de coordonner et d'assurer l'alignement avec les priorités gouvernementales. Il devrait également veiller à la représentation des réalités régionales, sectorielles et identitaires. Cette recommandation émane de l'analyse de plusieurs cadres nationaux recensés qui impliquent des mécanismes de gouvernance collaborative²⁵. Le CSE parle plutôt d'un organisme régulateur qui présenterait une structure de gouvernance multipartite et indépendante regroupant les principaux ministères concernés : ministères de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ainsi que de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

²⁴ Statistique Canada. (2022). *Lacunes en matière de compétences et difficultés de recrutement au Canada : résultats de l'enquête auprès des employeurs sur les compétences du personnel*. Avis de la Fédération des cégeps. (2024). Ibid. P. 26

²⁵ Lecours A., Lévesque-Côté, J., Letscher S. UQTR. (2025). Ibid. P. 19.

Sans égard à la structure responsable de ce développement, il va de soi qu'elle doit être multipartite et indépendante de l'influence d'un seul organisme ou ministère afin de susciter un maximum d'adhésion.

Au niveau des employeurs, leur sensibilisation à l'importance de la formation continue et leur contribution par l'entremise, notamment, du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) est primordiale afin que notre société demeure, d'un point de vue socio-économique, compétitive, résiliente et efficiente. Tant les grandes entreprises que les PME devraient miser sur l'ÉA et le développement des compétences de leur personnel.

Rappelons que le gouvernement québécois adoptait, en 1995, la loi favorisant le développement de la formation de main-d'œuvre, surnommé la loi du 1 %. Chaque employeur gérant une masse salariale de plus de 250 000 \$ était tenu de consacrer 1 % de celle-ci à la formation du personnel. Une culture de la formation continue a ainsi été promue au sein du marché du travail québécois, ce qui a permis de corriger le retard du Québec en matière de formation en entreprise par rapport au reste des provinces canadiennes. Néanmoins, le gouvernement a ensuite réduit le nombre d'entreprises sujettes à l'obligation de consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation, en relevant en 2007, le seuil de 250 000 \$ à un million, et d'un million à deux millions de dollars, en 2025²⁶.

Les résultats des Enquêtes sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) de 2014 et 2018 ont d'ailleurs démontré l'impact de cet amoindrissement en constatant l'effet négatif significatif sur le soutien des entreprises nouvellement libérées de cette obligation sur le développement des compétences de leur main-d'œuvre.

²⁶ Bélanger, P. Sous la direction de Doray, P., Lessard, C., et al. (2016). *Le rapport Parent et le projet de l'éducation tout au long de la vie. La situation 50 ans plus tard*. Chapitre 10 de 50 ans d'éducation au Québec. Les Presses de l'Université du Québec. P. 141.

La FCSSQ est d'avis que la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est une mesure gouvernementale déterminante favorisant la culture de l'apprentissage en entreprise. Cette mesure doit être renforcée pour développer une culture de formation continue dans les milieux de travail. Dans une perspective de responsabilité partagée, il serait opportun d'analyser la possibilité d'un ajustement du seuil d'assujettissement à un niveau plus inclusif afin de favoriser une contribution élargie des employeurs à cet enjeu collectif.

En dernier lieu, il importe aussi de renforcer les éléments susceptibles d'accroître l'engagement personnel des individus dans leur projet de formation, d'atténuer les freins à l'expression de leur demande et de réduire leur dépendance par rapport à l'État. Dans le Plan d'action quinquennal qui accompagnait la Politique gouvernementale de 2002, on faisait déjà référence à l'introduction d'éléments incitatifs tel que le compte personnel de formation.

L'une des mesures qui semblent actuellement retenir l'attention de nombreux pays est le compte individuel de formation. Cette mesure, axée sur l'épargne à des fins de formation, encourage et soutient les adultes qui tiennent à jour et développent leurs qualifications professionnelles. L'effort d'épargne individuel est multiplié par une contribution de l'État lorsque l'individu réalise son projet. Cette contribution de l'État est généralement modulée selon les revenus des participantes et des participants, de façon à favoriser les travailleuses et les travailleurs à faible revenu²⁷.

En fin de compte, chaque adulte a la responsabilité de prendre en charge sa formation initiale et continue ainsi que de faire reconnaître ses acquis et ses compétences. Il lui revient également de maintenir à jour son carnet de compétences individualisé, de déclarer les formations suivies pour obtenir, le cas échéant, des crédits de formation, et de puiser dans les ressources financières disponibles de son « éventuel » compte personnel de formation. Pour ce dernier dispositif, l'exemple français pourrait servir de source d'inspiration²⁸.

²⁷ Gouvernement du Québec. (2002). [Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue](#). P. 36.

²⁸ Conseil supérieur de l'Éducation. (2025). [Construire ensemble une culture de l'apprentissage tout au long de la vie](#). Mémoire sur la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. P. 27.

2. Assurer le leadership du MEQ pour une coordination interministérielle du futur plan d'action

Pour déployer une nouvelle Politique gouvernementale avec cohérence et mobilisation, il est indispensable que son plan action prévoie une approche intégrée. Une telle approche suppose une coordination interministérielle forte, portée par un leadership clair du MEQ afin d'assurer un équilibre entre la vision humaniste et économique de l'ÉAFC.

Le MEQ apparaît comme l'acteur le mieux placé pour assumer ce rôle, en raison de sa mission éducative et de son expérience dans la conciliation des enjeux à la fois économiques et pédagogiques. Depuis plusieurs années, il démontre sa capacité à naviguer entre les impératifs de la formation professionnelle qui se situent à l'intersection des politiques d'éducation de base et de formation générale destinées aux jeunes, et celles de la formation continue visant les adultes et la main-d'œuvre. Cette expertise constitue un atout majeur pour assurer une approche cohérente et intégrée. Bien entendu, la réussite de cette démarche repose sur une collaboration étroite avec les autres ministères dont les compétences et les perspectives demeurent essentielles pour enrichir et soutenir la vision globale.

Le futur plan d'action devra s'appuyer sur des objectifs mesurables, des indicateurs fiables et des échéanciers précis, tout en prévoyant une révision périodique pour s'adapter aux évolutions du contexte. Or, l'absence d'un système centralisé de données spécifiques relatives aux adultes en formation restreint l'évaluation et l'amélioration continue. La création d'une base de données gouvernementale, capable de suivre les parcours éducatifs des adultes québécois et de produire des informations probantes, est essentielle pour garantir la qualité et l'équité. Cette orientation répond à un besoin déjà identifié par le CSE, qui soulignait la rareté des données et des recherches dans ce domaine.

En dotant l'État d'outils robustes et en reconnaissant l'ÉAFC comme un champ d'expertise à part entière, nous poserons les fondations d'une gouvernance durable, capable de soutenir la réussite individuelle et la compétitivité collective.

3. Affirmer le droit à l'éducation tout au long de la vie

L'adaptation du cadre législatif constitue un levier déterminant pour orienter les politiques publiques et soutenir le développement socio-économique.

En inscrivant clairement le droit à l'éducation des adultes au-delà de 21 ans dans la loi, on crée les conditions d'une société apprenante, capable de répondre aux défis de compétitivité et d'inclusion. Pour le moment, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, adoptée en 1975, a inscrit le droit à l'instruction publique gratuite (art. 40) et le droit à l'enseignement privé (art. 42). Ces droits sont définis à l'égard des enfants et des jeunes. Plus précisément, l'article 1 de la *Loi sur l'instruction publique* prévoit que : *toute personne a droit au service de l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire (...) jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire où elle atteint l'âge de 18 ans, ou 21 ans dans le cas d'une personne handicapée au sens de la Loi.*

Au niveau mondial, l'UNESCO estime que la vision traditionnelle d'une éducation destinée aux enfants et aux jeunes est dépassée. L'éducation n'est pas séparée de la vie, au contraire elle dure toute la vie et elle touche tous les domaines de la vie. Avec l'allongement de l'espérance de vie et la rapidité à laquelle le monde se transforme, l'apprentissage précoce, l'enseignement et la formation techniques et professionnels et les divers parcours d'apprentissage font partie intégrante de l'éducation tout au long de la vie. (...) Il est donc impératif de renforcer le cadre des droits humains pour assurer l'égalité des chances à tous les niveaux de l'éducation. Les gouvernements doivent prioriser et allouer des ressources adéquates au processus d'apprentissage tout au long de la vie, en veillant à mieux interconnecter les différents contextes et types d'apprentissage — formel, non formel et informel. L'UNESCO s'efforce d'assurer l'égalité des chances en comblant les lacunes dans l'accès à l'apprentissage au-delà de l'âge de la scolarité formelle²⁹.

Plus que jamais, le Québec doit franchir un pas décisif : élargir le droit à l'éducation publique au-delà de 21 ans. Ce choix n'est pas seulement une question d'équité, c'est un impératif stratégique pour renforcer notre compétitivité, soutenir l'innovation et garantir la cohésion sociale. Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie, c'est préparer un Québec fort, inclusif et prêt à relever les défis de demain.

²⁹ UNESCO. (2021). *Séminaire international sur l'évolution du droit à l'éducation. Droits à l'apprentissage tout au long de la vie*. Consulté en ligne.

CONCLUSION

La Fédération des centres de services scolaires du Québec réaffirme que l'éducation des adultes et la formation continue constituent des leviers stratégiques pour bâtir une société apprenante, inclusive et compétitive. Le réseau public québécois, fort de ses centres de services scolaires répartis sur tout le territoire, représente un pilier incontournable. Sa capacité à offrir des services éducatifs de qualité, appuyés par des diplômes reconnus et un système rigoureux d'assurance qualité, témoigne de la solidité de notre modèle. À cet égard, le processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation professionnelle, encadré par des normes et un processus exigeant, illustre la crédibilité et l'intégrité de notre réseau. Elle permet aussi de rejoindre des adultes qui, parfois, n'auraient pas exprimé leurs besoins de formation autrement.

Dans un contexte où les parcours éducatifs se diversifient, il est essentiel que toute formation — qu'elle soit formelle, non formelle ou informelle — fasse l'objet d'une évaluation rigoureuse avant d'être attestée, reconnue ou inscrite dans un futur cadre national de qualification. Cette exigence garantit la qualité, la lisibilité, la transférabilité et la valeur des qualifications pour les individus, les employeurs et la société.

Ultimement, la future Politique gouvernementale devra préserver un équilibre fondamental, mais parfois complexe : répondre aux besoins des individus en vue de leur épanouissement et du développement de leur plein potentiel, tout en considérant les priorités collectives liées notamment à l'emploi, à l'immigration et à la santé. L'éducation des adultes ne peut être réduite à un simple instrument économique; elle doit demeurer un droit et un vecteur de justice sociale, au service de la personne et de la collectivité.

En misant sur la force du réseau public, la qualité des diplômes, la reconnaissance des acquis et une gouvernance concertée, le Québec se donne les moyens de faire de l'apprentissage tout au long de la vie un véritable moteur de développement humain et économique. Si elle est conçue avec audace et cohérence, la future Politique gouvernementale pourrait, à l'image du *Rapport Parent*, poser les fondations d'un système intégré, équitable et visionnaire, capable de relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

BIBLIOGRAPHIE

Angulo Mendoza G. A., Plante, P., Papi, C., Savard, I., Bédard, J-L., Psyché, V. [Reconnaissance des compétences et valorisation des parcours d'apprentissage à l'ère du numérique : une revue systématique des solutions innovantes](#). Université TÉLUQ, Centre de recherche et d'innovation en technologie éducative du Québec (i-TEQ). 2025.

Cedefop (2024). Terminology of European education and training policy. Luxembourg : Publications Office. Cedefop reference series. N° 124. <http://dx.doi.org/10.2801/991753>

Conseil supérieur de l'Éducation. (2016). [L'éducation populaire : mise en lumière d'une approche éducative incontournable tout au long et au large de la vie. Avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur](#).

Conseil supérieur de l'Éducation. (2024). [Un cadre national de qualification pour reconnaître, comparer et soutenir le développement des compétences au Québec. Avis au ministre de l'Éducation et à la ministre de l'Enseignement supérieur](#).

Conseil supérieur de l'Éducation. (2025). [Construire ensemble une culture de l'apprentissage tout au long de la vie. Mémoire sur la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue](#).

Doray, P., Lessard, C., et al. (2016). *50 ans d'éducation au Québec*. Les Presses de l'Université du Québec. 278 pages.

Fédération des Cégeps. (2024). [Réflexion sur les moyens à mettre en place afin de mieux soutenir la qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre au Québec. Avis déposé à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#)

Fédération des cégeps. (2025). [Le réseau d'enseignement public : ce pilier structurant de la société québécoise. Avis déposé dans le cadre des consultations sur l'actualisation de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue](#).

Gouvernement du Québec. (2002). [Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Apprendre tout au long de la vie](#).

Gouvernement du Québec. (2002). [Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue](#).

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation. (2004). [L'Ingénierie de la formation professionnelle et technique. Les orientations, les politiques et les structures gouvernementales](#).

Gouvernement du Québec. MEQ et MES. (2018). [Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur](#).

Gouvernement du Québec. (2022). [Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur. Rapport d'évaluation](#).

Gouvernement du Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). (2024). [Plan 2023-2028 issu du rapport quinquennal sur la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.](#) Napperon. P.1.

Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie. (2024) Sixième Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes (GRALE 6) : note conceptuelle. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391600_fre

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA). (2025) [Vers une nouvelle politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue pour faire du Québec une société apprenante.](#) Recommandations de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes.

Lecours A., Lévesque-Côté, J., Letscher S. UQTR. (2025). [Création d'un cadre national de compétences pour les parties prenantes des domaines de la formation à l'emploi et du marché du travail au Québec : un examen de la portée pour dégager les paramètres essentiels à considérer.](#)

Ministère de l'Éducation du Québec. Plan d'action de développement durable; 2023-2028. 2025. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/plan-action/MEQ-plan-action-dev-durable-2023-2028.pdf?utm_source=chatgpt.com

UNESCO (s.d.). Les ressources éducatives libres. <https://www.unesco.org/fr/open-educational-resources>

UNESCO. (2021). *Séminaire international sur l'évolution du droit à l'éducation.* [Droits à l'apprentissage tout au long de la vie.](#) Consulté en ligne.

UNESCO. (2024). [Sixième Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes \(GRALE 6\).](#) Note conceptuelle.