

« Soyons le changement »



Regard sur une expérience régionale dans le cadre d'un projet qui se veut innovant, un processus toujours en développement et en constante adaptation.

Présentation

- **La mesure 15195**
- **Les stages de l'ATE au PAAMT: historique**
- **Les projets**
- **Défis et bon coups**



Mesure 15195 – Projets d'apprentissage accru en milieu de travail

Intentions de départ

Volet 1

Développement de projets d'apprentissage accru en milieu de travail pour des formations de courte durée.

Ce volet vise à soutenir financièrement les organismes scolaires qui développent une formation selon la formule de l'apprentissage accru en milieu de travail pour un programme d'études de courte durée menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP).

Volet 2

Projets d'apprentissage accru en milieu de travail pour les programmes d'études professionnelles Assistance à la personne en établissement et à domicile (DEP 5258), **Soutien informatique (DEP 5229)**, Infographie (DEP 5344), Institutional and Home Care Assistance (DVS 5858), Computing support (DVS 5729) et Computer Graphics (DVS 5844).

Stages en FP

- **Stage d'intégration** qui se trouve généralement à la fin de la formation.
- **Séquence (ou stage) de développement (acquisition) ou des mise en œuvre (application)** de compétences en alternance travail-études (ATE) durant la formation.

L'alternance travail-études

Un programme en ATE comprend au minimum de **deux stages/séquences en milieu de travail** qui constituent **au moins 20 %** de la durée du programme.

Ce ratio doit passer à **au moins 50%** pour que la formation soit considérée comme un **programme d'apprentissage accru en milieu de travail (PAAMT)**.

De l'ATE au PAAMT

De 2015 à 2018 - Projets pilotes

Le Plan économique du Québec élaboré dans la foulée du budget québécois 2015-2016 indique que le Ministère « mettra en œuvre des projets pilotes inspirés du modèle dual allemand afin d'accroître les apprentissages réalisés en milieu de travail en formation professionnelle ». Il y est précisé que ces projets d'expérimentation visent à bonifier les formules actuelles de stage et visent des **projets qui atteignent 50%**.

2016 - Mandat du MÉES à l'AQAET pour la production du « Guide de soutien pour le déploiement de projets d'apprentissage accru en milieu de travail en formation professionnelle ».

2021 - Diffusion du rapport d'évaluation des Projets d'apprentissage accru en milieu de travail (PAAMT)

2021-2022 – Appel de projets pour le développement de PAAMT pour des programmes d'AEP et certains DEP spécifiques (mesure 15195)

De l'ATE au PAAMT

Dans son rapport, le ministère conclut que:

« pour s'assurer des plus grandes chances de réussite, il faut **effectuer un travail important avant de démarrer un programme de formation** selon la formule d'apprentissage accru en entreprise. **L'engagement éclairé du personnel enseignant et des entreprises impliquées constitue un préalable au succès d'une telle démarche.** Si un effort de promotion doit être fait pour attirer des élèves vers ce nouveau type de programme, les CFP doivent également effectuer un **travail préalable de sensibilisation auprès des entreprises partenaires.** Il s'agit de **mettre en lumière la différence de nature entre la formule traditionnelle de stage et celle de stage accru... »¹**

Le guide de soutien précise quant à lui que

«... la réussite d'une formation alternée repose sur la mise en place de conditions de réussite issues du partenariat de formation : la **collaboration**, l'**innovation**, l'**ouverture**, la **mobilisation**, l'**engagement** et la **gestion du changement.** » et ce, selon les trois axes suivants:

1. **Mobilisation et adhésion** des partenaires
2. Précisions sur le **rôle** des intervenants
3. **Ajustements** aux activités pédagogiques, à l'évaluation et au cheminement des stagiaires²

Mesure 15195 – Projets d'apprentissage accru en milieu de travail

Intentions de départ

Pour les CSS participants:

- Mieux comprendre les attentes et les obstacles des entreprises d'accueil.
- Développer une véritable synergie entre les CSS de Laval, Laurentides et Lanaudière.
- Harmoniser les pratiques d'accueil, de supervision et d'évaluation en ATE.
- Développer un réseau reconnu de milieux d'accueil professionnels.

Pour le marché du travail:

- Participer à la formation de la relève.
- Pallier un besoin criant de main-d'œuvre.

Les projets

- A. visent des programmes de formation dont plusieurs compétences peuvent être développées directement en milieu de travail.
- B. visent des métiers faisant partie des corps d'emplois des centres de services scolaires (CSS).
- C. sont issus d'une collaboration inter CSS dans toutes les étapes du projet:
 - Formulation des projets;
 - Démarchage;
 - Développement;
 - Mise en application.

Nos projets

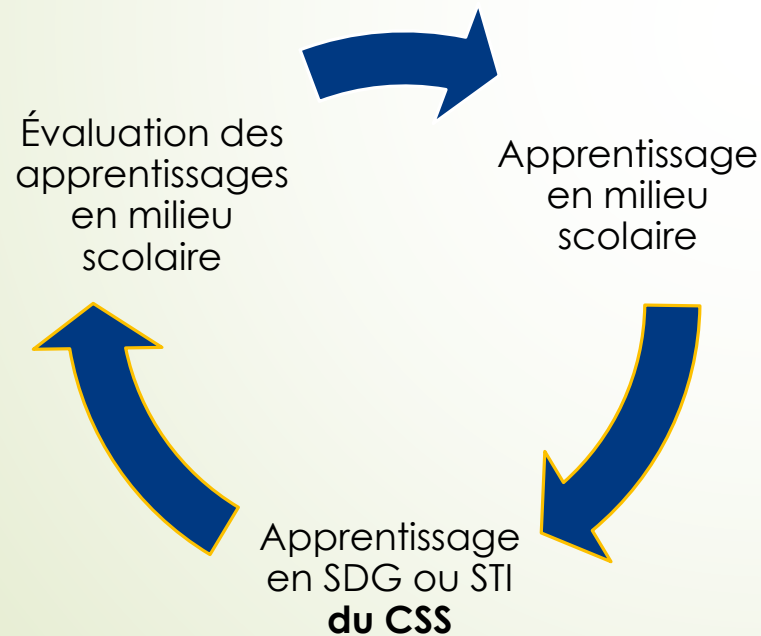
DEP Soutien informatique

- Durée du programme: *1800 heures*
- Nombre de compétences: *22*
- Nombre d'heures en milieu de travail : ± 972 (*54% du programme*)

AEP Éducatrice/éducateur en service de garde

- Durée du programme: *390 heures*
- Nombre de compétences: *11*
- Nombre d'heures en milieu de travail : ± 201 (*51,5% du programme*)

L'idée avant-gardiste des deux projets est d'incarner simultanément le milieu de formation **et** le milieu d'accueil des stagiaires.



mais ce n'est pas toujours simple...

Nos équipes de travail *actuelles*

Pour SDG:

- Équipe de développement (3 personnes: 1 CP + 2 enseignantes)
- Équipe de techniciennes en SDG (5 personnes)
- Coordinatrice des SDG
- Équipe logistique (3 personnes: 3 agents de développement)

Pour Soutien informatique:

- Équipe de développement (5 personnes: 4 CP + 1 enseignant)
- Directeur des TI
- Directrice du centre de formation
- Équipe logistique

encadrées par
une direction
adjointe de
service et d'une
ressource LLL

Les travaux

les étapes ne
sont pas
linéaires...

Démarchage pour chacun des programmes

- Rencontres de présentation et d'explication auprès des CSS intéressés
- Rencontres internes entre les différents intervenants au sein des CSS (*ressources humaines, syndicats, départements ciblés, etc.*)
- Rencontres des équipes-écoles (*direction, conseiller pédagogique, enseignants*) provenant des centres de formation concernés
- Rencontres de présentation et d'explication auprès des milieux d'accueil **internes** intéressés
- Rencontres de présentation et d'explication auprès des milieux d'accueil **externes** intéressés

Les travaux

effectués
conjointement

Développement pour chacun des programmes

- Analyse du logigramme et des objectifs poursuivis pour chacune des compétences pour développer un plan d'alternance.
- Établissement d'un modèle d'horaire potentiel
- Sélection d'un mode de formation (*hybride: synchrone et asynchrone*)
- Choix d'une plate-forme numérique d'apprentissage
- Analyse et révision des plans de leçons existants
- Création ou adaptation des outils et du matériel pédagogique
- Création des documents de suivis pédagogiques
- Établissement d'une procédure de choix des milieux (*SDG*)
- Établissement d'une procédure de sélection des mentors
- Conception d'une formation des mentors

Les travaux

dans les
prochaines
semaines...

Mise en application pour chacun des programmes

- Déterminer les milieux d'accueil (*SDG*).
- Établir un protocole d'entente (*centre de formation - milieux d'accueil*)
- Sélectionner les mentors.
- Former les mentors.
- Former les enseignants.
- Former les techniciennes/ciens (*SDG*).

Les défis...

Au niveau collaboratif

- En raison des différences dans le fonctionnement des CSS, la consultation peut devenir très exigeante en terme de temps.
- Multiplier les partenaires, c'est multiplier les agendas. Il devient difficile que tous les membres des équipes soient présents à toutes les rencontres.
- Il n'est pas toujours facile de s'entendre sur un modèle universel pour un document ou une façon de faire.
- Certaines facettes des projets ne peuvent être effectuées en commun: *échanges avec les RH, les syndicats, tout ce qui entoure la formation des mentors, etc.*

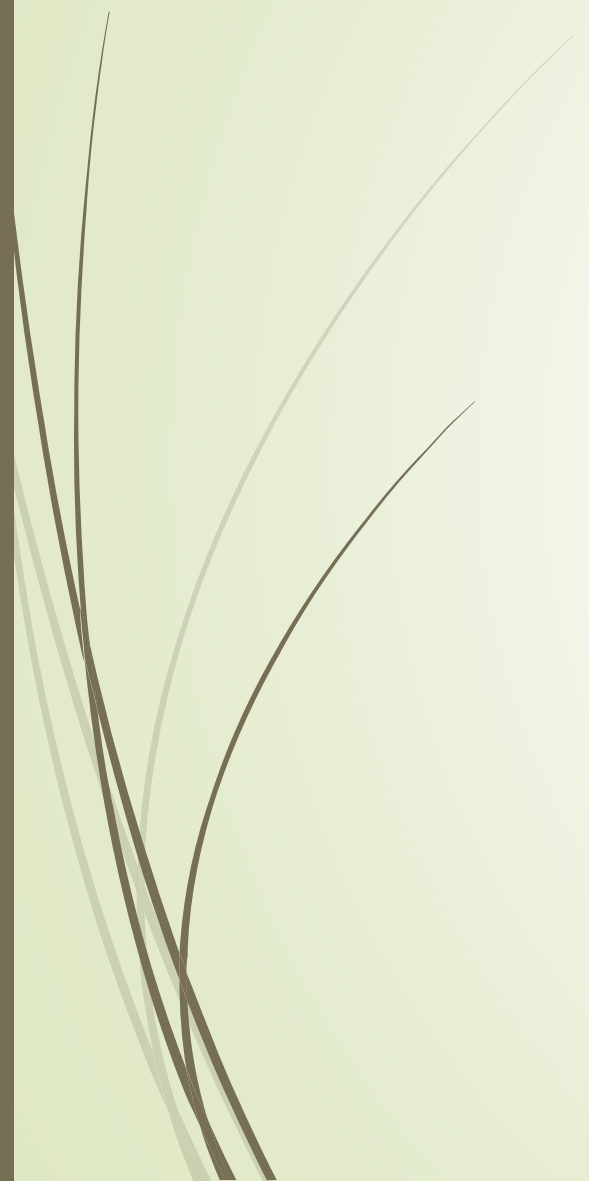
Les défis...

Au niveau pédagogique/organisation

- Entre deux programmes en Soutien informatique
- Différences dans l'utilisation des plateformes numériques d'apprentissage
- Réticence à partager certains contenus
- Nombre réduit de partenaires pour Soutien informatique.
- Capacité d'accueil des milieux
- Capacité d'acquérir certains éléments/compétences en milieu de travail

Les bons coups

- Plusieurs étapes de développement servent les deux projets (économie de moyens et de temps)
- Meilleure connaissance des réalités de chacun et adaptation en conséquence
- Partage de pratiques et soutien accru dans les étapes critiques
- Renforcement de la culture de collaboration
- Développement de l'intelligence collective
- Mobilisation des acteurs dans la recherche de solutions et l'innovation



Questions et échanges





Références

- ¹ Projets d'apprentissage accru en milieu de travail (PAAMT)
Rapport d'évaluation [lien internet](#)
- ² Guide de soutien pour le déploiement de projets d'apprentissage accru en milieu de travail en formation professionnelle, AQAET, [lien internet](#)