Projet pilote de formation DEP Soudage-montage (Entreprises - CIMIC)

Présentation du 28 avril 2016

Par André Poulin, gestionnaire
Véronique Bolduc, CRIA coordonnatrice FPSAE

CIMIC
Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière

CLD DE LA NOUVELLE-BEAUCE

Commission scolaire de la BEAUCE-ETCHEMIN
Ensemble *vers l'avenir*

MRC des Etchemins

HEC MONTRÉAL

CLD ROBERT-CLICHE

PERFORM
Comité sectoriel de la main-d'oeuvre dans la fabrication métallique industrielle

ceb Conseil économique de Beauce
Accélérer les projets

Emploi Québec

Mot de bienvenue

- Présentation
- Objectif du projet pilote

Plan de l'atelier

1. Activité d'accueil
2. Modèle dual allemand appliqué au Québec
3. Mandat du projet
4. Perception du mandat du projet
5. Planification et organisation du projet pilote
6. Présentation du modèle proposé
7. Constats
8. Conditions gagnantes
9. Discussion sur l'avenir du modèle

1. Activité d'accueil

Vrai **Faux**

Question 1

- La formation duale désigne qu'un élève (apprenti) effectue sa formation et son apprentissage en alternance entre l'entreprise privée et l'établissement scolaire?

Vrai

1. Activité d'accueil

Vrai **Faux**

Question 2

- Environ 1,39 million d'Allemands suivent une formation dans le cadre du système dual, soit plus de la moitié des jeunes Allemands?

Vrai

1. Activité d'accueil

Vrai **Faux**

Question 3

- En Allemagne, le système dual a vu le jour à l'époque de l'industrialisation vers 1860?

Vrai

1. Activité d'accueil

Vrai **Faux**

Question 4

- Il y a 438 000 entreprises participantes, soit 25 % de toutes les sociétés en Allemagne?

Vrai

2. Modèle dual allemand appliqué au Québec

Référence au document

Le système dual allemand

Jean-Marie Toulouse

Professeur émérite, HEC Montréal

et

Robert Denis

Chargé de cours, HEC Montréal

« Duale Ausbildung »

- Enseignement dans les entreprises et à l'école
- Répandu dans les systèmes d'enseignement en langue allemande : Allemagne, Autriche, Suisse
- Pour l'apprenti, il faut d'abord avoir un contrat de formation avec une entreprise
- Formation pratique : entreprise, 3 ou 4 jours/semaine
- Théorique : 1 ou 2 jours/semaine
- Durée : 2 ou 3 ans, selon le métier

Pourquoi se référer au système dual?

- L'Allemagne est le leader économique européen
- Une longue tradition duale, de succès
  - Remonte très loin au Moyen Âge
  - Lois : 1869 et 1897; 1969 amendée en 2005
  - Bundesinstitut für Berufsbildung, en 2013-2014
    - 1,39 million d'apprentis
    - Plus de 60 % des étudiants
    - 328 métiers reconnus
    - 438 000 entreprises forment des apprentis
- Constaté sur place : qualité du travail et fierté

Pourquoi ça marche, le système dual?

- Dualité d'apprentissage pratique et théorique
- Ceux qui préfèrent « learning by doing » ont une autre option que de décrocher
- Liens émotifs d'employé avec l'entreprise
  - Salaire (contrat)
  - Aller à l'école a un sens (supérieur encourage)
  - Meilleurs résultats → persistance
  - Apprendre à connaître l'entreprise

Les avantages du système dual pour les quatre partenaires

- Employés (syndicats)
  - Salaire immédiat
  - Métier avec une formation pratique
  - Diplôme reconnu (taux de 89,9 % en 2013, BIBB)
- Employeurs (associations)
  - Main-d'œuvre qualifiée et familière (embauche 66 %)
  - Loyauté aux valeurs de la compagnie
  - Moins cher et risqué que le recrutement externe
- État central
  - Réussir la formation professionnelle
  - Taux de chômage de 3 ou 4 % dans années suivantes
- État local (école)
  - Succès de la communauté

3. Mandat du projet

Ce projet a pour objectif de réaliser un projet pilote en élaborant et expérimentant un nouveau modèle de formation en soudage-montage s'inspirant du modèle dual allemand. Le modèle proposé est sous forme d'alternance travail-études (ATE) dans une proportion souhaitée de 50 % en entreprise et de 50 % dans le centre de formation (CIMIC).

Perception face au mandat

- On a eu l'impression que c'était un défi de taille
- Plusieurs questions sont rapidement venues à notre esprit
  - Comment allons-nous présenter le tout aux entreprises?
  - Quel sera le modèle à présenter?
  - Les entreprises accepteront-elles de rémunérer les élèves ou apprentis?
  - Quel sera le niveau de rémunération et sera-t-il variable, commun et obligatoire ou facultatif?
  - Quelles seront les modifications à apporter au programme de formation?
  - De quelle façon ce modèle sera perçu par les syndicats dans les entreprises?
  - Quel sera le processus d'embauche?
  - Comment arriverons-nous à recruter un groupe complet en soudage-montage avec une échéance si serrée?
  - Quels seront les enseignants qui participeront à la formation?
  - Comment ferons-nous pour nous assurer que la communication soit fluide entre tous les intervenants?
  - De quelle façon nos partenaires travailleront-ils avec nous?

Ce qui nous a animé à foncer

- Nous étions convaincus que ce modèle comportait des éléments très gagnants tels que :
  - l'intérêt accentué de la clientèle dû à la rémunération;
  - le fait que l'apprenti est embauché au départ par l'entreprise;
  - la formule 50-50 qui permettait d'avoir une formation très pratique.

- Malgré tous les efforts de recrutement déployés au cours des dernières années, nous n'arrivions toujours pas à former suffisamment d'élèves pour répondre au besoin des entreprises.
- Le pourcentage d'abandon était très élevé dans ce programme et nous étions convaincus que ce taux aurait de bonnes chances de diminuer avec ce modèle.
- On sentait une volonté ferme du Ministère d'implanter ce modèle pour améliorer l'adéquation formation-emploi.

5. Planification et organisation du projet pilote

Juin 2015

Mise en place des partenariats : CLD, CLE, CSMO Perform, HEC, syndicat

Première rencontre des entreprises pour présentation du mandat adhésion au projet

Septembre 2015
Tournée de rencontres individuelles pour ABF dans les entreprises

- Présentation du projet et prise d'information

Septembre 2015
Création du comité entreprises CIMIC

Les membres

1. Entreprises
2. Partenaires socio-économiques
3. CIMIC
4. HEC
5. Syndicat

Rencontre : Le 4 juin 2015 (rôles du comité)

Octobre 2015
Présentation du modèle aux entreprises

- Présentation du projet et de la mise en place de celui-ci
- Réalisation et signature des ententes

Octobre 2015
Confirmation des entreprises participantes au projet

Niveau de rémunération des apprentis

- Flexibilité de la rémunération
- Pourcentage de la rémunération et taux minimum

Octobre 2015
Confirmation des entreprises participantes au projet

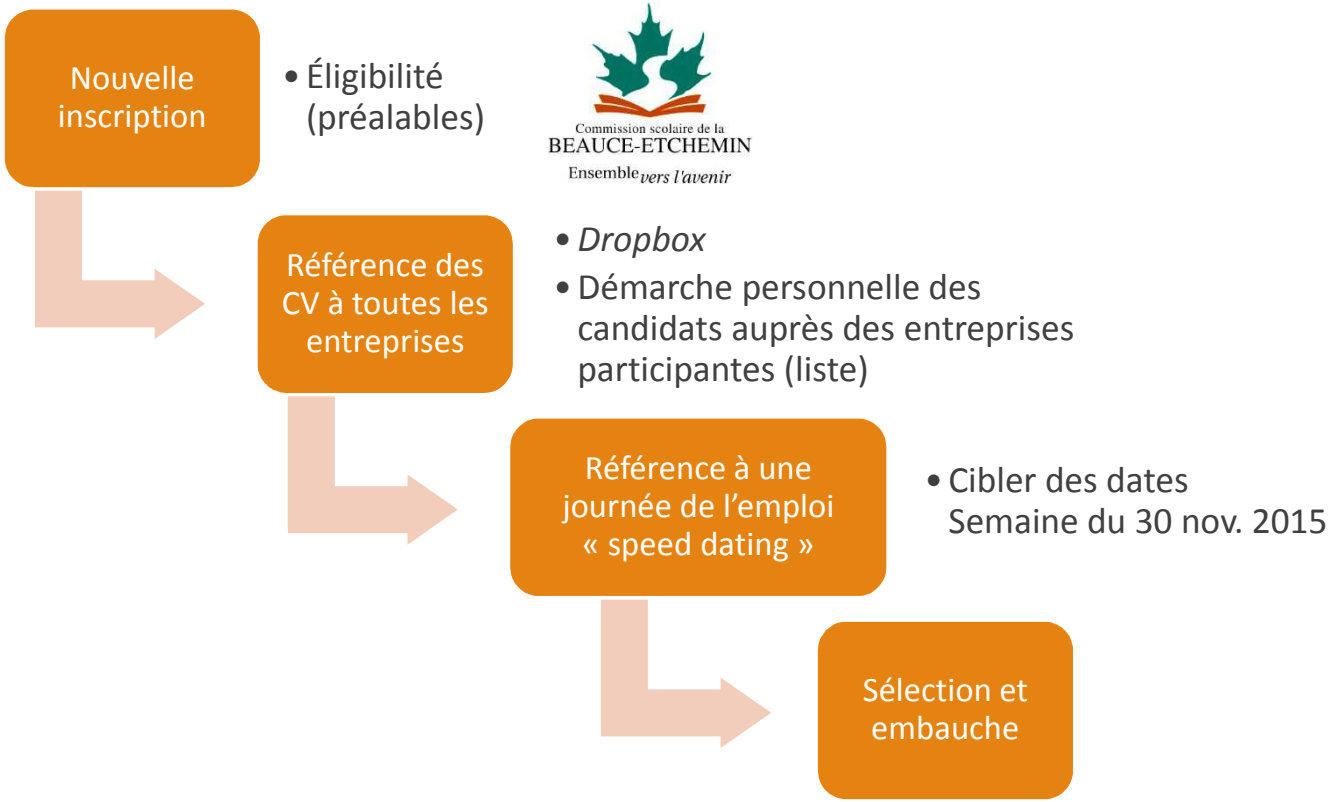
- Nombre de places d'accueil par entreprise : 22 places
- Nombre de candidats recommandés par entreprise : 1 candidats

Novembre 2015
Recrutement

- Processus références internes et externes
- Promotion : dépliant, journaux, radio et réseaux sociaux

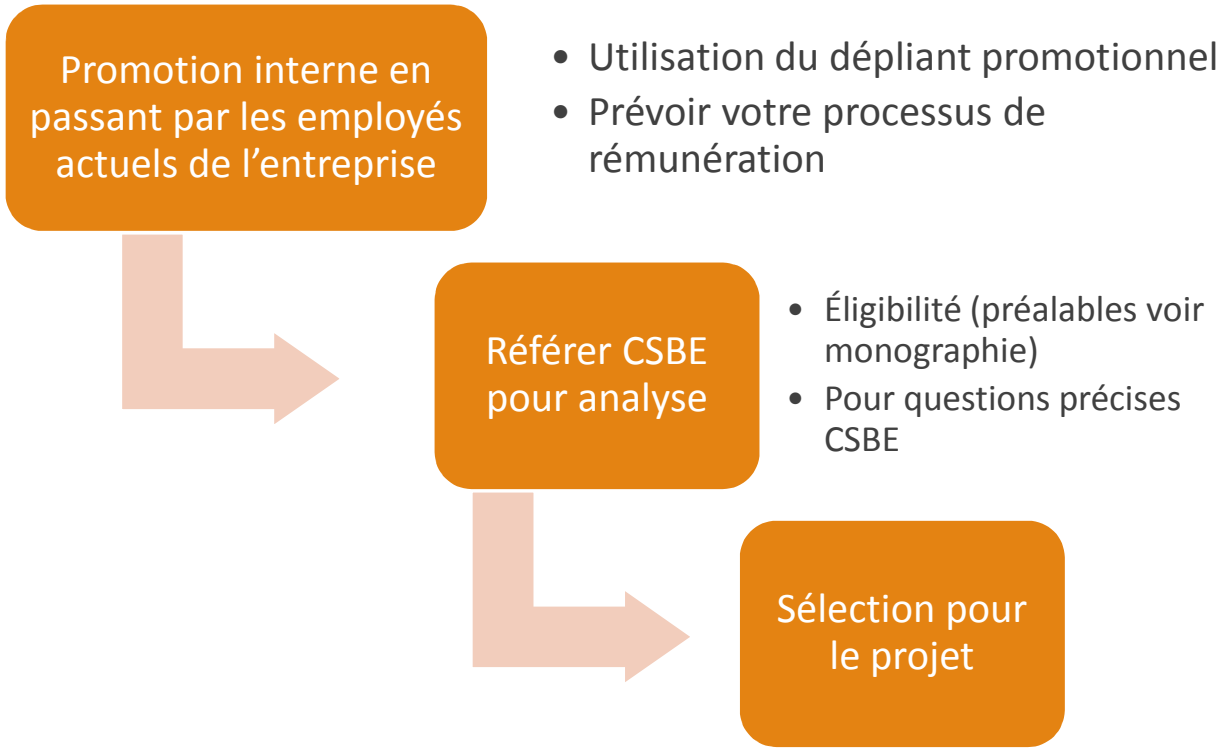
Recrutement de la clientèle et processus de sélection

Externe en passant par la CSBE



Recrutement de la clientèle et processus de sélection

Interne en passant par l'entreprise



Novembre 2015
Formation des formateurs soudeurs

Étape 1

Recommandation des noms des formateurs
à M^me^ Véronique Bolduc : veronique.v.bolduc@csbe.qc.ca
d'ici le vendredi 13 novembre 2015

Étape 2

Rencontre de groupe avec les formateurs au CIMIC
Le mardi 17 novembre 2015, de 8 h à 10 h 30

Étape 3

Rencontres de travail en sous-groupes (en décembre) pour l'élaboration des outils dans le projet

Étape 4

Formation des maîtres (demi-journées en janvier pour un minimum de 16 heures)

6. Présentation du modèle proposé

- Aspects du programme de formation

Projet pilote de formation DEP Soudage-montage
(50 % en entreprise – 50 % au CIMIC)

Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière

Début
Janvier 2016

BLOC 1 - 820 heures
Préparation de pièces
Procédés de SOUDAGE
SMAW
GMAW Acier
FCAW Acier

Incluant 240 h en entreprise (6 sem.)

BLOC 2 – 263 h
TIG Acier - Aluminium
GMAW Aluminium

BLOC 3 – 717 h
Assemblage

Incluant 640 h en entreprise (16 sem.)

920 h au CIMIC

+ 880 h en entreprise (22 sem.)

1800 h DEP en soudage-montage

- CIMIC : 6,25 h/ jour 31,25 h/semaine
- Entreprise : 8 h/ jour 40 h/semaine
- Durée : 16 mois au lieu de 18 mois
- Apprentissage en usine : 19 à 22 semaines au lieu de 12 semaines
- 40 % à 49 %

Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière

Début : Le 11 janvier 2016

Fin : Avril 2017

	2016												2017			
D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A
	11															X

6. Présentation du modèle proposé

- Aspects financiers

  Crédits d'impôt et coût net aux entreprises

6. Présentation du modèle proposé

- Aspects financiers (suite)

	Salaire payé lorsque présent en entreprise 900 heures		Salaire payé tout au long de la formation 1800 heures	
	Règles actuelles	Règles demandées	Règles actuelles	Règles demandées
Salaire apprenti :	14 040,00 $ [1]	14 040,00 $ [1]	28 080,00 $ [1]	28 080,00 $ [1]
Salaire superviseur :	6 000,00 $ [2]	27 000,00 $ [5]	6 000,00 $ [2]	27 000,00 $ [5]
Total salaire admissible :	20 040,00 $	41 040,00 $	34 080,00 $	55 080,00 $
Crédit d'impôt :	8 016,00 $ [3]	16 416,00 $ [3]	13 632,00 $ [3]	22 032,00 $ [3]
Coût net à l'entreprise :	6 024,00 $ [4]	(2 376,00) $ [4]	14 448,00 $ [4]	6 048,00 $ [4]

Notes importantes :

[1] Le salaire de l'apprenti est calculé à 13 $ de l'heure plus avantages sociaux

[2] Si l'apprenti est 20 semaines en entreprise sur la durée de la formation

[3] Crédit d'impôt 40 % pour les entreprises répondant aux conditions

[4] Salaire apprenti moins crédit d'impôt remboursable

[5] Si 900 heures de supervision

Bilan des entreprises rencontrées et les défis

Défis

Rétention des travailleurs apprenants
Organisation pédagogique
Formation des formateurs

7. Constats

- Rapidité d'apprentissage et motivation des élèves
- Changement de culture
- Responsabilité commune
- Demande un important plan de communication

8. Conditions gagnantes

- Moyens de communication
- Suivis étroits (entreprises – CIMIC)
- Support aux formateurs internes et aux enseignants (outils)
- Rémunération 50 % en entreprise
- Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun

9. Discussion sur avenir du modèle

- Nous devrons évaluer la possibilité de démarrage de nouvelles cohortes
- Les entreprises devront se prononcer sur leurs engagements
- L'offre se fera aussi aux jeunes
- D'autres programmes adopteront-ils ce modèle

Merci

Merci pour votre implication!

Questions