« 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.

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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.

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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).**

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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 stagiaires*[2]

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.

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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.

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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)*

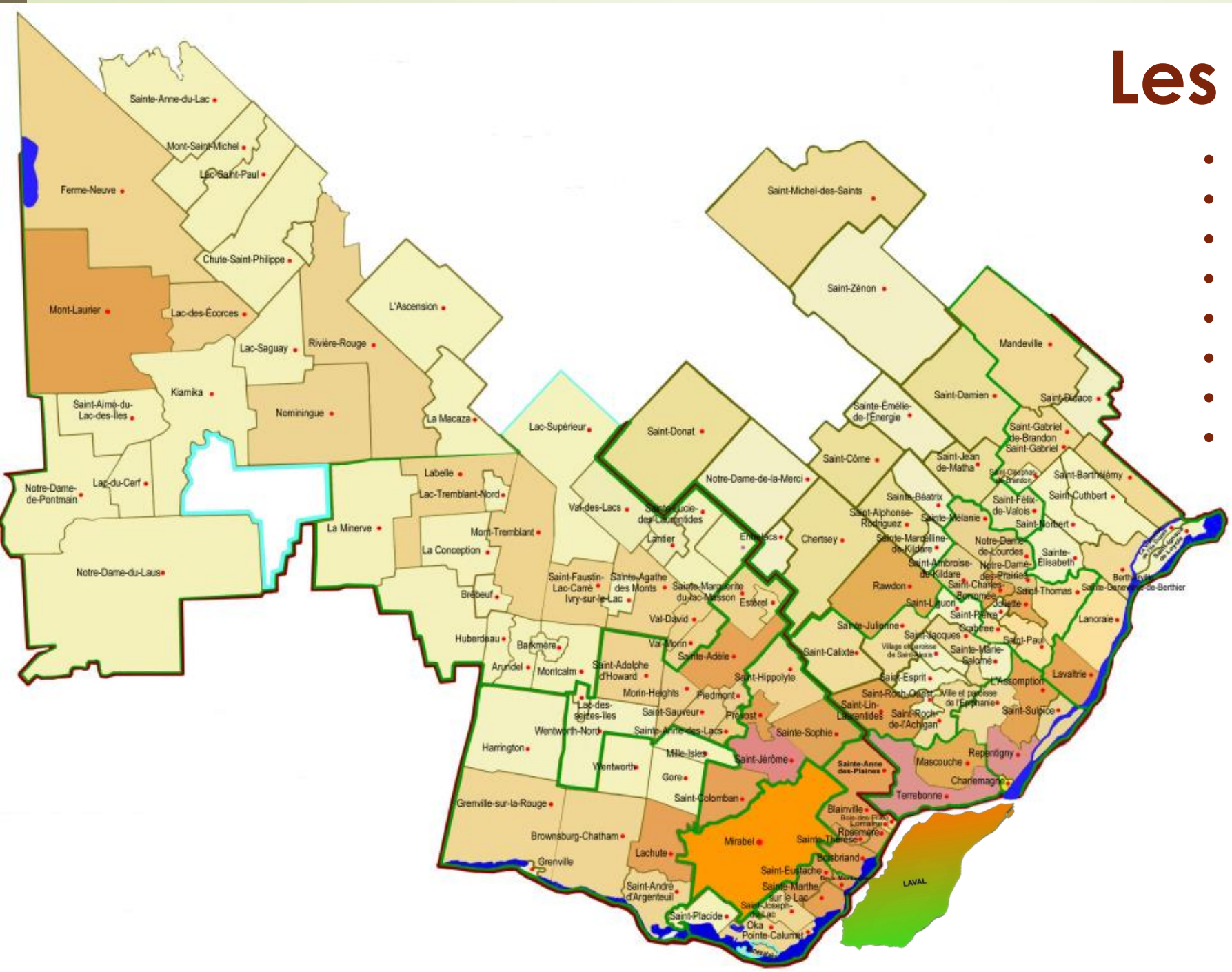
AEP Éducatrice/éducateur en service de garde

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

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

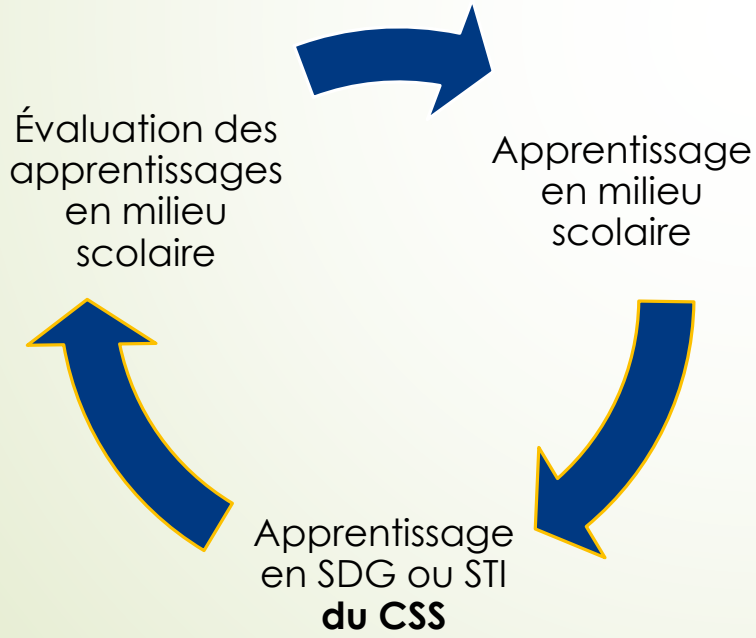
Les partenaires

- CSS de Laval
- CSS des Affluents
- CSS des Hautes-Laurentides
- CSS des Laurentides
- CSS des Mille-Îles
- CSS des Samares
- CSS Rivière-du-Nord
- CS Sir-Wilfrid-Laurier



Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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…

Centres de services scolaires de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

Centres
de services scolaires
de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

Nos équipes de travail *actuelles*

Pour SDG:

- Équipe de développement *(3 personnes: 1 CP + 2 enseignantes)*
- Équipe de techniciennes en SDG *(5 personnes)*
- Coordonnatrice 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…

<u>Démarchage</u> 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

<u>Développement</u> 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

Centres de services scolaires de Laval, Laurentides et Lanaudière

Québec

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).

Centres de services scolaires de Laval, Laurentides et Lanaudière
Québec

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