

Dans notre secteur, quels sont les moyens que se donnent les partenaires pour mettre en œuvre le PAMT et la reconnaissance des compétences ?

Diagnostic de la GRH

- Les entreprises embauchent en général du personnel qu'elles forment par mentorat à leur procédé de fabrication
- Peu d'entreprises disposent de description de tâches et de profils de compétences
- Les entreprises ne disposent pas d'outils leur permettant d'effectuer des améliorations en utilisant le levier de la formation pour résoudre certains problèmes
- Les entreprises n'ont pas une planification des besoins de compétences de leurs travailleurs intégrée aux changements qu'ils veulent apporter dans leur entreprise

Principales causes des problèmes observés :

- Le secteur est principalement composé de PME manufacturières dont la fonction ressources humaines se limite aux aspects administratifs
- Les salaires et autres conditions de travail dans le secteur ne sont pas très favorables
- Le travail peut être routinier et peu créatif
- Le maintien dans la même fonction de travail est présent dans le secteur

Éléments du plan d'action du Comité sectoriel pour supporter le développement et la reconnaissance des compétences :

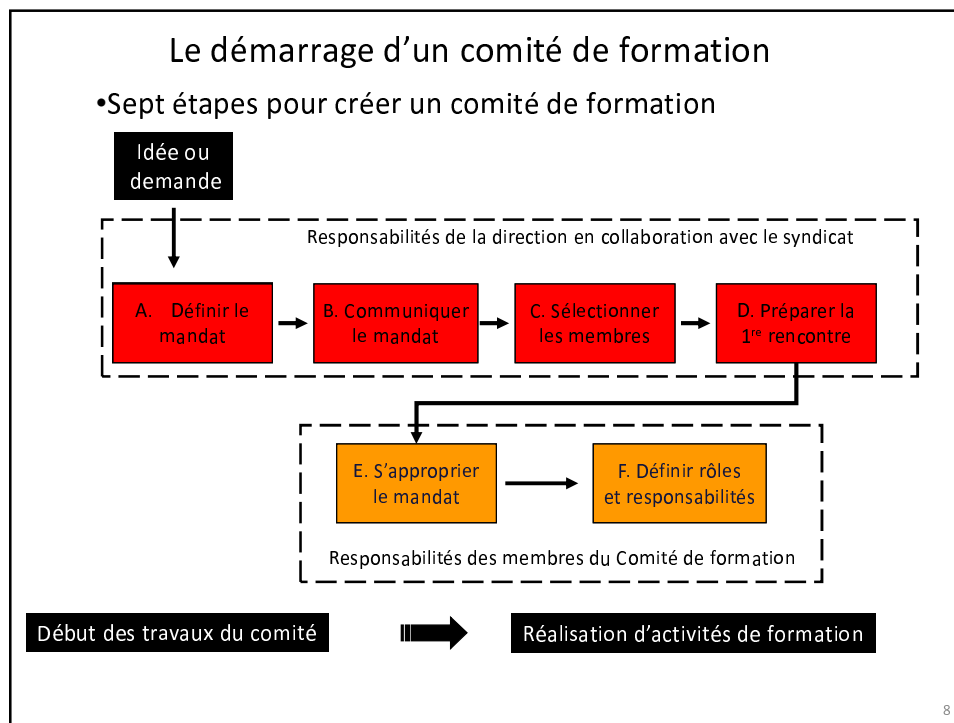
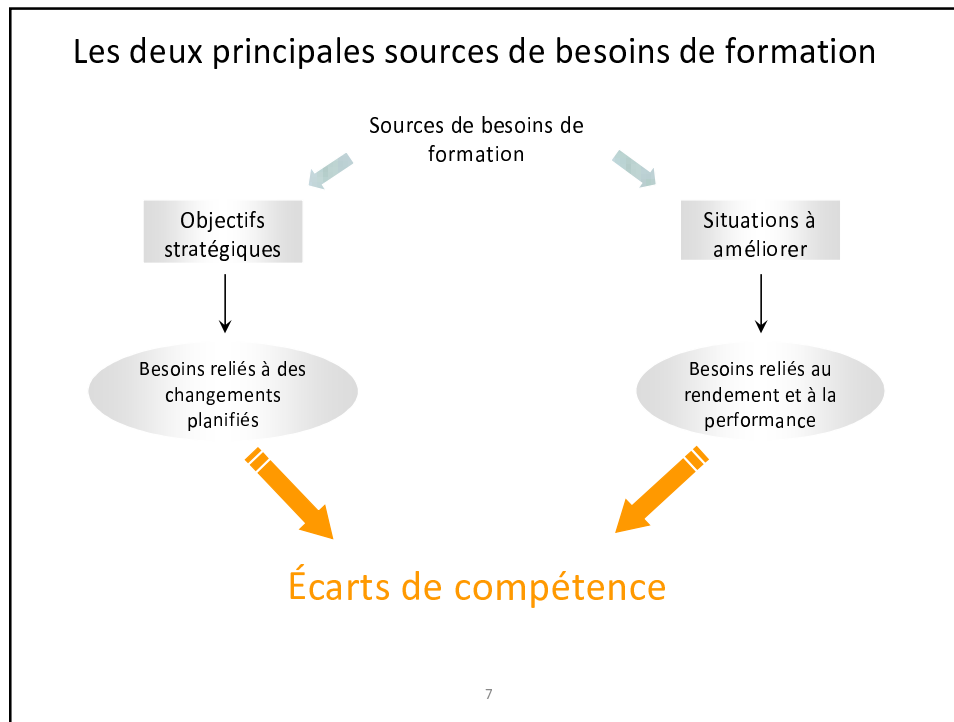
- **Offrir un guide pour faciliter l'implantation de comités de formation paritaire en milieu de travail afin de faciliter la mise en œuvre de la gestion des compétences dans un mode de concertation**
- **Supporter l'utilisation de la norme professionnelle de compagnon pour la reconnaissance des formateurs et formatrices en milieu de travail**
- **Aider et encourager les entreprises et les travailleurs à utiliser le PAMT et la reconnaissance des compétences pour la formation continue des travailleurs et travailleuses**

**Favoriser la concertation patronale-
syndicale en matière de
développement et de
reconnaissance des compétences**

Pourquoi un comité de formation paritaire?

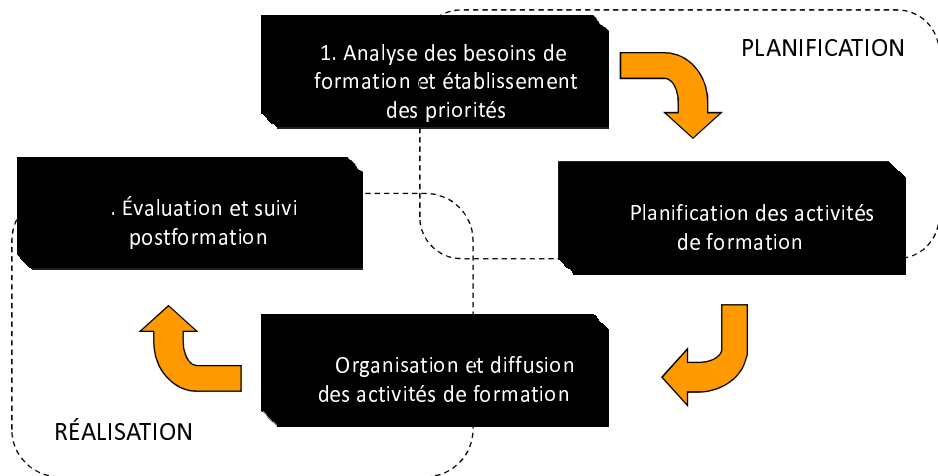
Principales raisons qui motivent à la création d'un comité de formation

- Démontre l'importance accordée à la formation
- Permet de définir plus efficacement les besoins de formation
- Facilite l'adhésion des travailleurs aux activités de développement des compétences
- Rend l'exercice plus crédible pour les travailleurs et travailleuses
- Permet de faire le suivi avec les travailleurs et travailleuses sur les activités de formation
- Autres raisons...



Pourquoi un comité de formation ?

Un comité de formation facilite tout le processus de gestion de la formation



Gérer efficacement avec un comité de formation

9



Le PAMT, les normes
professionnelles et la
reconnaissance des compétences

Résultats recherchés :

- **Viser à donner aux employeurs et aux travailleurs un système leur permettant d'évaluer, de reconnaître et de favoriser le développement des compétences du personnel en emploi**
- **Mettre en place une culture qui favorise le partage des connaissances par la qualification des formateurs en milieu de travail**
- **Permettre à l'ensemble du personnel d'atteindre le niveau de compétence recherché**

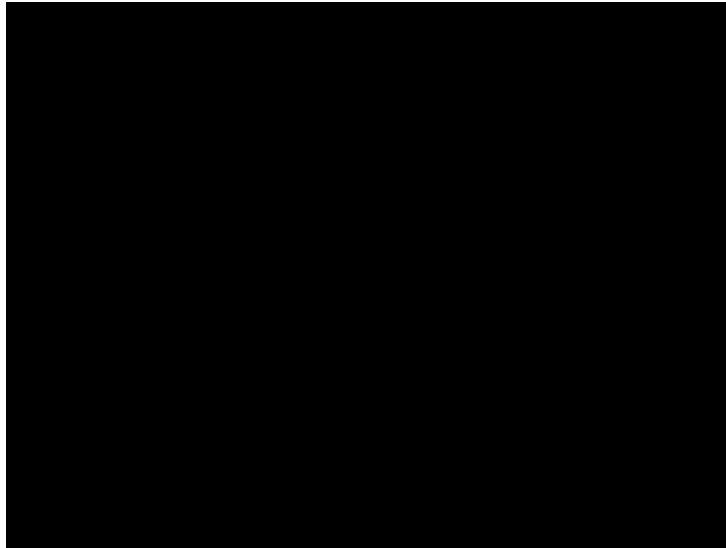
Comment ça marche ?

- **Essentiellement, il s'agit de vouloir structurer la formation qui se donne déjà en emploi**
- **Cela s'adresse donc aux employés**
- **Cela se fait dans le cadre de leur emploi et pendant les heures de travail**
- **Cela est soutenue par l'employeur et le syndicat local dans le cadre d'une entente patronale syndicale**
- **Cela donne une reconnaissance des compétences aux travailleurs et travailleuses en emploi**

Avantages :

- **Pour le travailleur, la reconnaissance de ses compétences et l'apprentissage en milieu de travail le sécurisent dans son emploi, améliorent ses possibilités d'avancement, augmentent son employabilité**
- **La gestion des savoirs par l'apprentissage permet aussi de s'assurer d'une relève à tous les postes de l'organisation**
- **Pour les entreprises cela donne des crédits d'impôt à la formation et pour celles qui sont assujetties à la Loi sur la qualification professionnelles et le reconnaissance des compétences, les dépenses salariales pourront être comptabilisées dans le cadre de cette loi**

L'expérience de Rotec



L'apprentissage en milieu de travail afin de faciliter l'émergence du transfert des connaissances

Les savoirs
Formalisés et
observables



Les savoirs
cachés,
expérientiels,
contextualisés
non-codifiés

Exemple d'un profil de compétence:

Ébéniste

Compétences visées	Tâches
Planifier le travail	<input type="checkbox"/> Lire des dessins et des plans <input type="checkbox"/> Déterminer les opérations à effectuer <input type="checkbox"/> Produire des dessins d'atelier et des croquis <input type="checkbox"/> Déterminer les matériaux et les outils nécessaires
Débiter les matières premières	<input type="checkbox"/> Interpréter la séquence de production <input type="checkbox"/> Rassembler les matériaux requis <input type="checkbox"/> Préparer les outils <input type="checkbox"/> Effectuer le débitage
Usiner des composants	<input type="checkbox"/> Planifier le travail <input type="checkbox"/> Fabriquer des gabarits <input type="checkbox"/> Plaquer des matériaux <input type="checkbox"/> Cintrer des pièces <input type="checkbox"/> Sculpter des composants
Procéder à l'assemblage	<input type="checkbox"/> Assembler des meubles en bois massifs <input type="checkbox"/> Assembler des meubles avec des panneaux dérivés du bois

Description d'une compétence

MÉTIER : ÉBÉNISTE

Compétence 2 : Fabriquer des meubles en bois massif

Contexte de réalisation

- À partir d'un plan d'un meuble
- À partir de directives
- À partir de matériaux tels : du pin, du chêne, du bouleau jaune, du cerisier ou de l'érable
- À l'aide des outils et des machines-outils nécessaires

Éléments de compétence

Critères de performances

Être en mesure de :

- | | |
|--|---|
| 1.1 Interpréter le plan:
• Déterminer la quantité de bois nécessaire;
• Choisir les outils et machines-outils requis. | • Sélection appropriée des bois;
• Précision de la liste de débit;
• Sélection appropriée des outils et machines-outils. |
| 1.2 Préparer les bois massifs:
• Mesurer et tracer;
• Débiter;
• Découper
• Profiler. | • Souci de l'économie des matériaux;
• Exactitude du traçage;
• Utilisation correcte des accessoires de protection;
• Respect des règles de santé et de sécurité;
• Ajustement approprié des outils et des accessoires;
• Respect de la capacité des machines. |
| 1.3 Procéder à l'assemblage des pièces:
• Sélectionner les organes d'assemblage, l'équipement et les accessoires de serrage;
• Contrôler la qualité de l'assemblage. | • Choix approprié des organes d'assemblage;
• Respect de la méthode de serrage;
• Vérification des planétés; des angles d'assemblage; des parallélismes; |

Exemple :
Page d'un des modules du guide du compagnon apprentissage de peintre-finisieur

5. Progression de l'apprentissage

L'organisation du travail est particulière à chacune des entreprises de finition de meubles. Il est donc impossible d'établir une progression d'apprentissage unique pour tous les apprentis.

En tant que compagnon d'apprentissage, vous avez un rôle important à jouer pour que l'apprenti progresse de façon satisfaisante et enrichissante. Voici, de façon schématisée, ce qui constitue une bonne progression d'apprentissage :

```

    graph LR
      A[Une supervision plus grande] --> B[vers] --> C[l'autonomie]
      D[Formation intégrée au déroulement régulier des activités] --> E[Tâches simples] --> F[Tâches plus complexes] --> G[Évaluation] --> H[Confirmation de la réussite]
  
```


Un juste équilibre entre la supervision et l'autonomie devrait permettre à l'apprenti de progresser. Il devrait également permettre à la personne qui le supervise d'apporter les correctifs nécessaires et d'apprécier la qualité et la constance de son travail ainsi que le respect des délais d'exécution.

Lorsque l'apprenti effectue ses tâches selon les normes établies dans le carnet d'apprentissage, on peut commencer à évaluer les apprentissages.

Exemple :
Page d'un des modules du guide d'apprentissage de peintre-finisieur

La ponçeuse orbitale à mouvement aléatoire et la ponçeuse linéaire à double plateau (figure 2.1.2) offrent un grand pouvoir d'abrasion et conviennent aux pièces de toutes les dimensions. On les utilise surtout pour les grandes surfaces.


Figure 2.1.2 Machines-outils portatives
Ponçeuse orbitale à mouvement aléatoire Ponçeuse linéaire à double plateau



Les recommandations de sécurité des fabricants, comme le port des lunettes protectrices et l'utilisation des dispositifs de sécurité (gâchette de sécurité), ne sont jamais facultatives. Votre sécurité et celle d'autrui en dépendent.

Il existe deux types de ponçuses orbitales à mouvement aléatoire, l'un avec une orbite de 3/16 po de diamètre, dite conventionnelle, et l'autre avec une orbite de 3/32 po (figure 2.1.3). Ce dernier type procure un ponçage plus fin grâce à ces orbites équivalent à la moitié d'une orbite conventionnelle.

Figure 2.1.3 Mouvement aléatoire des ponçuses orbitales



Mouvement aléatoire conventionnel de 3/16 po Mouvement aléatoire de 3/32 po

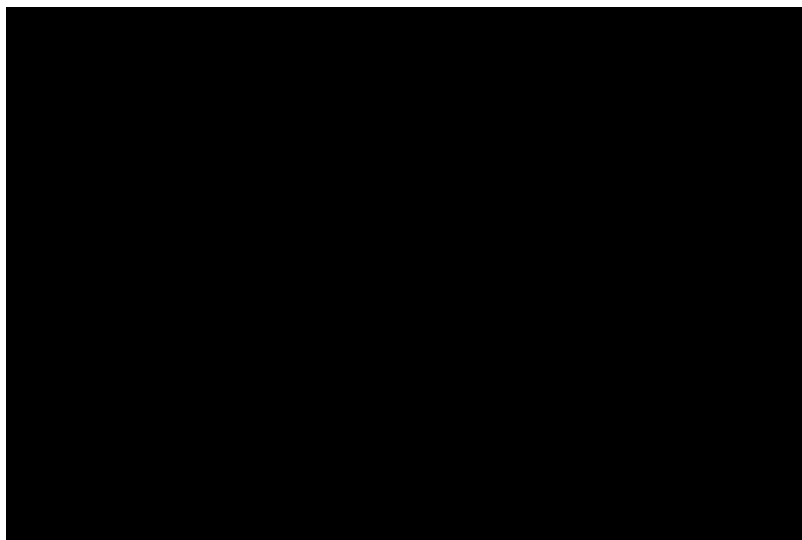
Processeur à mailles fines

Peintre-Finisieur 7

Exemple:
Page d'un des
modules du
carnet
d'apprentissage
de peintre-
finisseur

Éléments de la compétence Critères de performance	√	Initiales apprenti/compagnon apprentie/compagne
2.1 Distinguer l'équipement de préparation de surface. <ul style="list-style-type: none"> • Respect du type de surface. _____ • Sélection précise de l'équipement de sablage. _____ • Sélection précise des outils de sablage. _____ • Sélection juste des abrasifs. _____ • Choix judicieux de l'équipement de préparation de surface selon le type de finition désirée. _____ 		_____
2.2 Sélectionner l'équipement d'application des produits de finition. <ul style="list-style-type: none"> • Sélection précise des différents systèmes d'application. _____ • Identification précise des types de vaporisation. _____ • Choix judicieux de l'équipement d'application de produits de finition selon le type de finition désirée. _____ 		_____
2.3 Procéder à la préparation des surfaces. <ul style="list-style-type: none"> • Préparation adéquate des surfaces. _____ • Réparation adéquate des anomalies. _____ • Utilisation conforme de l'équipement. _____ • Port adéquat de l'équipement de sécurité. _____ 		_____

Solutionsrh.net



Merci pour votre invitation !

**CSMO portes et fenêtres, du meuble
et des armoires de cuisine**

Christian Galarneau
Coordonnateur
Tél : (514) 890-1980
cgalarnau@solutionsrh.net

SCEP-FTQ

Gaston Boudreau
Vice président directeur
Québec
Tél : (514) 384-9000
poste 226
gboudreau@scep.ca