



**CENTRE DE FORMATION
EN MÉTALLURGIE DE LAVAL**

COMMISSION
SCOLAIRE DE LAVAL

155, boul. Sainte-Rose Est
Auteuil, Laval (Québec) H7H 1P2
Téléphone : (450) 662-7000, poste 2100
Télécopieur : (450) 963-9413
www.cslaval.qc.ca/Metallurgie

Orientations

Centre de formation en métallurgie de Laval (105) 2012 - 2016

Mai 2012



CENTRE DE FORMATION EN METALLURGIE DE LAVAL

INTRODUCTION

Le centre de formation en métallurgie de Laval présente son nouveau plan d'orientation pour les cinq prochaines années (2012-2016). Il tient compte du plan stratégique de la Commission scolaire de Laval 2011-2016 et s'inspire de notre précédent plan d'orientation qui avait orienté nos actions pour la période 2007-2011.

LA MISSION ET LES VALEURS DU CENTRE

Dans son nouveau plan stratégique 2009-2013, le ministère de l'Éducation précise deux orientations qui touchent de près la formation professionnelle : améliorer la persévérance et la réussite scolaires et répondre aux besoins de formation des personnes et aux besoins de formation de main-d'œuvre. Dans cette perspective, il est clair que nous poursuivons notre mission, telle qu'elle nous a été présentée en 2003. Elle se résume en trois mots, soit instruire, socialiser et qualifier.

Le centre réalisera sa mission dans le cadre des orientations et des objectifs qui sont présentés dans ce document. Ce plan sera mis en œuvre par un plan de réussite qui sera révisé et actualisé annuellement.

LES VALEURS DU CENTRE

LA REUSSITE :

Le ministère de l'Éducation présentait en 2003 sa politique d'évaluation des apprentissages qui replaçait l'évaluation comme support à l'acquisition de connaissances toujours dans la perspective de la réussite de l'élève. Ces fondements font partie intégrante de notre processus d'évaluation. De plus, plusieurs de ces valeurs font partie du plan stratégique de la commission scolaire telles la cohérence, la rigueur et la transparence. Nous croyons que l'évaluation des apprentissages représente un levier pour la réussite, quel que soit le secteur de formation. Cependant, un ensemble de mesures pédagogiques et organisationnelles est aussi nécessaire à l'atteinte de cet objectif.

La vision de la réussite retenue par le ministère de l'Éducation est intimement liée à la mission de l'école québécoise. Il s'agit de réussite éducative qui mise sur le développement intégral de la personne. Adopter cette vision signifie que l'évaluation doit être au service de l'élève en vue de lui permettre de réaliser des apprentissages qui contribueront à son plein développement intellectuel, affectif et social, et ce, quels que soient ses capacités ou ses besoins particuliers.

Cependant, inscrire l'évaluation des apprentissages dans une perspective de réussite des élèves ne signifie en aucun cas qu'il faille diminuer les exigences de réussite. Il ne s'agit donc pas d'abaisser ces exigences pour que le plus grand nombre possible d'élèves réussisse, mais bien au contraire, d'exploiter le potentiel de l'évaluation pour qu'elle contribue à la mise en place de conditions d'apprentissage optimales conduisant à la réussite éducative des élèves. Les orientations mentionnées dans la politique des apprentissages seront des repères qui guideront les intervenants en évaluation dans l'exercice de leurs responsabilités respectives.

Bien que toutes les orientations présentées doivent guider les pratiques évaluatives, celles qui portent sur le jugement professionnel de l'enseignant, l'évaluation intégrée à l'apprentissage et la conformité aux programmes de formation ou d'études occupent une place centrale.

Dans notre centre nous voyons la réussite comme étant le développement et/ou l'acquisition de la compétence. La compétence peut se traduire dans l'appropriation des savoirs : savoir, savoir-faire et savoir-être. La maîtrise du savoir et du savoir-faire dans l'exercice du métier. Le savoir-être prend une place particulière dans le centre par sa nécessité de répondre aux besoins et aux exigences de l'industrie.

Réussir c'est être compétent dans son métier et avoir la capacité de poursuivre sa formation tout au long de sa vie dans le but de se perfectionner ou de se réorienter, progresser dans un champ d'activité similaire. Réussir c'est aussi être apte à s'adapter aux changements éventuels qui teinteront le marché du travail ou la vie professionnelle de l'adulte.

LA COOPERATION :

La coopération est une valeur très importante pour le centre ; elle signifie que chaque membre du personnel est prêt à participer aux actions, aux projets, aux fonctionnements du centre. La coopération c'est aussi un système par lequel des personnes intéressées à un but commun s'associent. Cette valeur est fondamentale pour développer le sentiment d'appartenance tant pour le personnel que pour les élèves ; nous croyons que la promotion de cette valeur va permettre d'augmenter ce sentiment d'appartenance.

Cette valeur touche tous les niveaux d'activité du centre : les stratégies d'enseignement et d'apprentissage ; la coopération entre les enseignants et les secteurs d'enseignement ; la coopération entre tout le personnel du centre pour permettre d'avoir une vision commune et également nous permettre d'être cohérents dans le suivi et l'encadrement des élèves du centre ; la coopération avec l'industrie : la réussite de nos élèves implique aussi leur intégration au sein de l'industrie.

Le centre s'engage à maintenir un lien solide avec l'industrie. Nous devons entretenir des relations saines et ouvertes pour être à l'affût des développements et des nouveaux besoins de formation. La réussite des stages et du programme « Alternance travail études » dépend beaucoup des besoins de l'industrie. Aujourd'hui les employeurs ont besoin de travailleuses et de travailleurs compétents dans leur métier, mais aussi des femmes et des hommes avec des aptitudes sociales, du « savoir-être » c.-à-d., qui sont capables d'entretenir de bonnes relations avec tous les intervenants possibles sur les lieux de travail (collègues de travail, employeurs, employés des autres corps de métiers, etc.). Au centre de formation en métallurgie de Laval, la réussite de nos élèves est la préoccupation de tout le personnel. La coopération ici prend tout son sens.

LA PERSEVERANCE :

La valeur de la persévérance touche particulièrement les élèves puisqu'on l'associe à la persévérance scolaire. Le centre met tout en place pour éviter le décrochage de ses élèves par un maximum de suivi, d'encadrement et de ressources mises à leurs dispositions.

Ce qui nous inspire : développer chez l'élève le goût du travail bien fait et lui faire prendre conscience de la satisfaction personnelle qui en découle ; développer chez l'élève un sentiment de compétence plutôt que d'impuissance face à la tâche à réaliser ; initier et entraîner l'élève à se donner des méthodes de travail adaptées à diverses situations.

LA RIGUEUR :

Développer la rigueur chez l'élève. Initier et entraîner l'élève à mener à terme ce qu'il entreprend. Pour le centre la persévérance demande à l'élève de déployer de l'effort constamment et avec ténacité pour terminer et réussir les tâches ou pour atteindre une compétence demandée, même lorsqu'elles sont peu agréables et en démontrant de la concentration et de la continuité.

Le centre s'engage également à démontrer de la persévérance dans ses nouvelles approches pédagogiques, car il est conscient que le changement de certains paradigmes par exemple celui de l'apprentissage versus le celui de l'enseignement ne peut se faire en une seule année.

LA SECURITE :

La santé et la sécurité sont des valeurs qui touchent tous les niveaux des savoirs ; savoir, savoir-être et savoir-faire. Beaucoup de notions en santé et sécurité doivent être inférées aux élèves, car ses notions font partie intégrante de la compétence. Le centre a pour but de développer chez l'élève des attitudes et comportements par rapport à la santé et la sécurité qui pourront leur servir tout au long de leur vie professionnelle et personnelle.

Conscientiser les élèves de la portée de leurs actes. Veiller à ce que l'élève utilise l'outillage et l'équipement selon les normes de santé et de sécurité en tout temps, l'élève doit veiller à sa sécurité et à celle des autres. Il est évident que la santé et la sécurité prennent une place primordiale dans toutes activités offertes par le centre. Également, toutes décisions organisationnelles et toute procédure de fonctionnement se font en tenant compte de la santé et la sécurité.

Le centre est reconnu pour sa position par rapport à la santé et la sécurité et il en est fier ; il poursuit à instaurer des coutumes et innover dans ses démarches par rapport à la santé et la sécurité.

HISTORIQUE

Dès 1976, des programmes de formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie sont offerts à la polyvalente Horizon-Jeunesse. Puis, dans les années 90, c'est le Centre de formation en métallurgie de Laval qui regroupe l'ensemble des formations en métallurgie. En septembre 1997, plus de 3 millions de dollars sont investis afin d'agrandir la superficie du centre et de moderniser son équipement, ce qui permet de proposer les programmes soudage-montage et ferblanterie-tôlerie ainsi qu'une formation spécialisée, soit soudage haute pression.

Le Centre accueille annuellement en formation professionnelle une clientèle d'environ 340 élèves. Constituée de 19 experts en soudage-montage et en ferblanterie-tôlerie, l'équipe d'enseignants du centre partage une riche expérience de travail. Leur maîtrise des techniques les plus récentes peut donc s'intégrer à leur enseignement, ce qui profite à leurs élèves. En plus d'être des passionnés de leur métier, ils ont acquis une solide formation en pédagogie leur permettant d'encadrer efficacement leurs élèves dans la progression de leurs apprentissages.

Depuis 2001, le centre réuni en un plan de réussite annuel des objectifs concrets visant la réussite éducative de ses élèves.

C'est ainsi que le Centre de formation en métallurgie de Laval offre une formation professionnelle de qualité dans un environnement technique spécialisé, le tout en harmonie avec les exigences bien précises du marché du travail.

CONTEXTE ET PROFIL

Dans son nouveau plan stratégique 2011-2016, la Commission scolaire de Laval vise la réussite de tous ses élèves sans exception, qu'ils soient jeunes, adultes, issus des communautés culturelles, handicapés, en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Les orientations qui sont au coeur de son engagement pour les cinq prochaines années visent de rendre les établissements scolaires stimulants et d'accroître la persévérance et la réussite de tous les élèves.

Elle a amorcé à l'hiver 2011 une démarche de consultation auprès des enseignants, des élèves et du personnel de soutien et professionnel de tous ses établissements scolaires. Sous forme de sondage, cette consultation a permis d'identifier les forces et les problématiques de notre centre sur différents aspects : le portrait du milieu, de sa clientèle, le portrait de la réussite académique et de la situation pédagogique.

Dans le but de maintenir et de faire progresser les forces de notre milieu et de régler certaines de nos problématiques, nous avons déterminé nos orientations pour les cinq prochaines années. Pour chacune de ces orientations, des objectifs ont été formulés ainsi que les moyens pour les atteindre.

La formulation de nos objectifs tient compte des exigences du MELS. Ils sont mesurables et indiquent la clientèle que l'on vise, la cible à atteindre, un indicateur de réussite ainsi qu'une échéance. Des changements apportés à la loi sur l'Instruction publique, le 1er avril 2012, modifieront considérablement le contenu de nos plans de réussite. Dorénavant, nos plans de réussite ne contiendront que les moyens que nous prendrons pour réaliser les objectifs de notre plan d'orientation. Nous les actualiserons en fonction de la progression de nos objectifs que nous évaluerons annuellement.

PORTRAIT ET ANALYSE

Le centre a acquis une bonne réputation auprès de la grande majorité de sa clientèle. L'environnement est stimulant et les élèves sont fiers de leur centre. (Données recueillies lors de la consultation menée à l'hiver 2011.)

Bien que la majorité de nos élèves se situe entre 20 et 35 ans, le pourcentage des élèves de moins de 20 ans est en pleine croissance. Issue des années 1990-2000, cette nouvelle génération est numérique depuis sa naissance. Hyper connectée, elle gère ses contacts virtuels et alimente ses réseaux de manière naturelle et cela fait partie de sa vie courante. Discuter signifie souvent discuter en ligne ...

L'arrivée de ces générations évoluant dans des climats socioculturel, médiatique et technique différents requiert une adaptation continue du personnel enseignant. D'où le besoin pour l'enseignant de se perfectionner et d'être soutenu par ses pairs. La planification du perfectionnement pour les années à venir sera axée entre autres, sur ces nouvelles générations ainsi que sur l'adaptation des stratégies d'enseignement propres à la formation professionnelle.

Une équipe de mentors est en place pour accompagner les enseignants qui poursuivent la formation du baccalauréat en enseignement professionnel. S'ajoutent des ressources professionnelles pour favoriser et suivre l'intégration des nouveaux enseignants.

Le centre s'est doté de plusieurs outils de suivi et d'aide à l'élève :

En 2002, le centre met en place un code de déontologie qui vise à développer les compétences et attitudes reliées à la pratique des métiers de la métallurgie.

Plus récemment, le centre s'est muni d'une procédure d'intervention pour aider les élèves présentant des difficultés d'apprentissages et de comportements. Cet outil a été mis en place pour déceler, identifier les difficultés et proposer un plan d'action pour favoriser la réussite de l'élève.

Un protocole d'intervention en matière d'intimidation et de harcèlement est également en application dans le but de prévenir ces situations et de maintenir le climat actuel qui prévaut au centre. Bien que seulement 1 cas ait été dénoncé dans la dernière année, 15% des élèves consultés à l'hiver 2011 craignent d'être victimes ou affirment l'avoir été en matière de vol, vandalisme et harcèlement. Nous croyons que ce protocole est le meilleur outil dont nous disposons actuellement pour sensibiliser tout élève et enseignant à dénoncer ces situations et les prévenir.

Le centre participe à l'organisation d'activités orientantes pour les jeunes de moins de 20 ans. Il accueille depuis quelques années des élèves de l'école Horizon Jeunesse qui suivent un parcours particulier de formation. Dans le cadre de cours préparatoire à la formation professionnelle (CPFP) et plus récemment, dans le cadre des projets 15 ans, les enseignants organisent et supervisent des activités d'observation et d'exploration de la formation professionnelle.

Les problématiques soulevées à la suite de notre consultation menée à l'hiver 2011 seront traitées en priorité dans les prochaines années. Nos efforts seront dirigés vers les problématiques suivantes :

43% des enseignants consultés ne se sentent pas assez outillés pour enseigner à des élèves qui présentent des troubles de comportement. Une nouvelle ressource en éducation spécialisée ou en travail sera ajoutée en soutien à l'enseignant, pour favoriser l'intégration de ces élèves. La relance et la réactualisation du protocole d'intervention pour les élèves présentant ces difficultés assureront la rapidité et la qualité des interventions.

La gestion actuelle des retards et des absences pose également problème. Nous pensons que l'élaboration d'une politique sur l'absentéisme nous aidera à mieux gérer les problèmes d'assiduité et à agir de façon cohérente avec les élèves qui présentent ces difficultés.

Le programme de Soudage-montage (DEP 5195) que nous offrons en alternance travail étude connaît un fort taux d'abandon : 40% par rapport à 20% dans les programmes réguliers. Une équipe d'experts est déjà en place afin de mieux orienter les entreprises et les élèves participants à ce programme.

Afin de permettre aux travailleuses et travailleurs de l'industrie de se perfectionner et de mieux répondre aux besoins de notre clientèle du DEP, nous ajouterons une cohorte de soir pour le programme de Soudage Haute-pression. Des experts en contenu sont également déjà en place pour mettre sur pied ce programme dans une formule plus individualisée.

ORIENTATIONS ET OBJECTIFS

Orientation 1 :

Fournir à tous les élèves du centre un environnement sain et sécuritaire qui favorise l'engagement, la motivation et l'épanouissement personnel.

Orientation 2 :

Adapter, diversifier et orienter les pratiques pédagogiques vers les besoins des élèves et leur réussite scolaire.

Orientation 3 :

Améliorer l'assiduité, la persévérance et la réussite scolaires de tous les élèves.

Orientation 4 :

Adapter notre offre de service à la clientèle ainsi qu'aux partenaires de l'industrie.

LES OBJECTIFS

OBJECTIF 1

Mettre en place, d'ici juin 2013, un plan d'action, que nous maintiendrons jusqu'en juin 2016, permettant le développement de tous les élèves dans chacun des volets liés aux saines habitudes de vie : habiletés sociales, saine alimentation, activité physique et prévention des dépendances. (Référence: Planification stratégique CSDL 2011-2016 - Objectif 10.)

Le centre inclut dans cet objectif l'aspect préventif en matière de harcèlement et d'intimidation.

LES MOYENS :

- Maintenir les pratiques de hockey du centre;
- Maintenir le parrainage d'intégration où les anciens élèves aident les nouveaux lors des journées d'accueil;
- Maintenir la qualité « santé » des produits offerts dans les machines distributrices;
- Maintenir la sensibilisation des élèves en matière de prévention des dépendances;
- Faire connaître et appliquer le protocole d'intervention en matière de harcèlement et d'intimidation auprès de tous les élèves et enseignants du centre.

OBJECTIF 2

Jusqu'en juin 2016, planifier les activités qui permettront de maintenir un environnement sécuritaire, conforme aux exigences de la CSST, pour tous les élèves du centre.

LES MOYENS :

- Favoriser l'implication des élèves dans les activités d'entretien des ateliers;
- Maintenir la mise à niveau des équipements;
- Maintenir et favoriser les activités de formation pour l'utilisation sécuritaire des équipements;
- Relancer le comité santé-sécurité du centre.

OBJECTIF 3

Permettre aux enseignants de se perfectionner 2 fois par année selon une programmation d'activités qui sera diffusée en début d'année scolaire et renouvelée chaque année, ce jusqu'en juin 2016.

LES MOYENS :

- **Élaborer un calendrier annuel présentant au moins 2 activités de formations. Prévoir dans la programmation 2012-2013 une formation sur les nouvelles générations et en 2013-2014, une formation sur l'enseignement stratégique spécifique à la formation professionnelle.**

OBJECTIF 4

Diminuer de 5 % le taux d'abandon des élèves de moins de 20 ans dans chacun des programmes de formation et ce jusqu'en juin 2016. Le taux d'abandon moyen des élèves de moins de 20 ans en 2010-2011 était de 16%.

LES MOYENS :

- **Maintenir l'approche orientante du centre (projet 15 ans et CFPF);**
- **Intégrer et pratiquer la formule du tutorat pour favoriser le suivi des élèves;**
- **Intégrer une ressource professionnelle en éducation spécialisée ou en travail social;**
- **Maintenir le service d'une ressource professionnelle en formation scolaire;**
- **Questionner les mesures qui pourraient améliorer l'orientation des élèves de moins de 20 ans (stage d'un jour obligatoire, etc.).**

OBJECTIF 5

D'ici juin 2016, réduire de 20% le taux d'abandon des élèves inscrits en ATE au programme de Soudage-montage. Le taux d'abandon des élèves de la cohorte 2009-2011 était de 40%.

LES MOYENS :

- Réaliser une liste d'entreprises participantes et leur profil;
- Sélectionner les entreprises en fonction des objectifs de formation de chacun des stages;
- Revoir la répartition du nombre d'heures centre/entreprises pour tous les modules du programme d'études;
- Favoriser une meilleure orientation et un meilleur encadrement des élèves.

OBJECTIF 6

D'ici juin 2013, diminuer à 5% le taux d'absence des élèves des deux DEP (baisse de 1,5 à 2% par rapport à l'année 2010-2011) et maintenir ce taux jusqu'en juin 2016.

LES MOYENS :

- Établir une politique de gestion des absences.

OBJECTIF 7

D'ici juin 2016, augmenter de 20% le nombre d'inscriptions en Soudage Haute-Pression (ASP) par rapport à celui de l'année 2009-2010. Le nombre d'élèves inscrits pour les cohortes 104 et 105 était de 37.

LES MOYENS :

- Implanter le programme Soudage Haute-pression (ASP) en entrée continue, sortie variable pour 1 cohorte de soir, à compter de l'automne 2012.

CONCLUSION

Le Centre déploiera tous les efforts et les ressources mises à sa disposition, dans le but de réaliser le *Plan d'orientation* dans les délais prévus.

Nous croyons fermement qu'avec un support financier adéquat et l'appui du personnel du Centre, nos objectifs sont atteignables. Rappelons qu'une consultation menée auprès du personnel du centre à l'hiver 2011 a inspiré les grandes lignes de ce plan d'orientation.

Nous tenons à souligner le travail et l'expertise de notre équipe centre actuelle qui contribue jour après jour au rayonnement et à l'avancement du centre :

SOUTIEN ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE :

Auclair, Jacques
Gagnon, Benoît
Gendron, Mario
Lemay, Yolande
Marceau, Denyse
Persechino, Daniele

PERSONNEL ENSEIGNANT :

Adams, Brian	Dion, Marc
Bégin, Jean-François	Dirian, Fabien
Beauchemin, Florian	Genois, Glenn
Boucher, Roland	Gour, Martin
Bourrelle, Steve	Hamelin, Patrick
Brazeau, Sylvain	Huneault, Pierre
Chénier, Alain	Laplante, Stéphane
Chénier, Mario	Laramée, René
Crête, Daniel	Lord, Robert
Desbiens, Carl	
Dion, Marc	

À LA RÉDACTION DU PLAN D'ORIENTATION :

Legault, André
Laroche, Jacinthe
Consultation faite auprès du personnel enseignant.

MEMBRES DU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT :

Beauchemin, Florian
Bourrelle, Steve
Crête, Daniel
Galipeau, Michel
Genois, Glenn
Jeffrey Pierre
Laroche, Jacinthe
Leclerc Patrick
Legault, André
Sayaloune Chaleunesack
Tétreault, Gilles

Centre de formation en métallurgie de Laval
155, boulevard Sainte-Rose Est, Laval H7H 1P2

