

**Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales
et de la Solidarité
Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle**

Direction de l'Enseignement Professionnel

**RAPPORT DE LA SESSION DE VALIDATION
DU PROJET DE FORMATION
« GESTION DE PRODUCTION EN HABILLEMENT »
POUR LE SECTEUR TEXTILE-HABILLEMENT**

Réalisé dans le cadre de la Coopération

Maroco-Québécoise



Division de la Coordination Pédagogique

Décembre 2002

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Coordination

Khalid ALAOUI
Directeur de l'Enseignement Professionnel
Département de la Formation Professionnelle

Supervision

Abdelaziz JAOUANI
Directeur adjoint
École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement

Conception et rédaction

Julie AUDET
Conseillère en élaboration de programmes d'études
Ministère de l'Éducation du Québec

Abdelsamad CHOUAR
Enseignant responsable de l'équipe
École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement

Taoudi BENSOUDA
Saadia OUNASSAR
Ilham SEBAI
Enseignants en Habillement
École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement

Éditique

Jamila FAHMI
Assistante de Direction
École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement

Représentant le milieu du travail

Claude Auclair
Spectra Premium, Outilleur
MOUCHET Roger, Directeur confection
Petit Poussin

HLYAL Mustapha
Responsable logistique et système
d'information
Sté RECORD DIFFUSION
ALOUAOUI Seloua
Responsable département développement
Sté PANTCO
KABBADJ Tawfik
Vice président
Commission formation
AMITH

Représentant le milieu de l'éducation

LAHBABI Mohamed Faouzi, DG
ESITH
BOUHAFI Fatima
Chef de service
DFP
EL RHARB Bouchta, Administrateur
DFP

EL OTHMANI Abdelmounaim
C/S recherche et qualifications
DFP
HADIFI Abdelhakim
Chef de projet
OFPPT

SEBAI Ilham Enseignante
ESITH
OUNASSAR Saadia, Enseignante
ESITH
BENSOUDA Taoudi, Enseignant
ESITH
CHOUAR Abdelslam, Enseignant
ESITH
TAGUENIT Lahoussine, Enseignant
ESITH

Introduction

Le projet de formation en *Gestion de la production en habillement* a fait l'objet d'une validation en date du 18 juillet 2002. Nous avons demandé aux représentants du milieu de travail de se prononcer sur la pertinence du projet et aux représentants du milieu de l'éducation de se pencher sur sa cohérence et sur son applicabilité.

Le présent rapport fait état des commentaires et des suggestions qui ont été formulés au cours des discussions. Les participants ont émis des avis portant sur chacune des compétences, leur pertinence et leur faisabilité ainsi que sur la cohérence du projet dans son ensemble. Ils se sont également prononcés sur les buts généraux de la formation et sur l'acceptation globale du projet.

Commentaires généraux

D'entrée de jeu, les représentants industriels ont exprimé leur grande satisfaction à l'égard du projet de formation présenté. Ils ont félicité l'équipe de production pour la qualité de leur travail. Les représentants de l'éducation ont abondé dans le même sens.

La discussion a d'abord portée sur la durée totale du programme présentée en introduction au projet de formation. Mr. Jaouani a signifié son souhait que le programme soit ramené à 2000 heures pour diminuer le nombre d'heures de formation par semaine et ainsi permettre à l'apprenant de disposer d'heures libres pour la recherche et le travail personnel. Bien qu'on soit d'accord sur le principe, le groupe aurait plutôt tendance à croire qu'il manque d'heures au programme. Mme Audet a indiqué au groupe qu'il faut éviter de tomber dans le piège de la surenchère des heures de formation. Elle observe que la demande de rehausser le nombre d'heures recommandé revient comme une constante lorsque s'élabore des programmes.

Les participants s'entendent pour dire qu'une attention particulière devra être apportée à l'implantation du programme dans les établissements de formation. La qualité du programme de formation n'est pas le seul facteur de réussite. Des critères pour la sélection des candidats à la formation devraient être clairement définis. Des perfectionnements devraient être offerts aux formateurs sur la pédagogie pour enseigner selon une approche par compétences ainsi que sur les aspects techniques de la production. On devrait accorder une attention particulière au suivi et à l'évaluation des formateurs autant qu'aux apprenants. La préparation et le suivi des stages devraient également faire l'objet de soins attentifs. À l'AMITH, on estime que la réussite de ce projet aurait une incidence sur la demande d'une main-d'œuvre ayant reçu la formation et sur la collaboration école-entreprise.

Il faudrait revoir les critères pour la sélection des candidats à l'entrée, faut-il encore limiter l'âge, ne devrait-on pas reconnaître les acquis d'expérience et de formation antérieure, n'y aurait-il pas lieu de procéder à une sélection selon les aptitudes sans exiger un diplôme élevé à l'entrée? Cependant, si on diminue les exigences à l'entrée, les candidats seront-ils en mesure de suivre la formation et de réussir? Y aurait-il lieu

d'instaurer des cours d'appoint à l'entrée pour la mise à niveau des candidats? Y aurait-il lieu de standardiser un canevas de compétences de base à l'entrée? Ces questions arrivent à point compte tenu des discussions qui se font actuellement pour la *Charte d'éducation nationale*, au sujet des passerelles entre les programmes de formation de différents niveaux.

Dans les buts du programme :

- au cinquième paragraphe, on demande de remplacer : *la personne doit posséder suffisamment de connaissances techniques particulières au travail de confection* par : *la personne doit maîtriser les connaissances techniques fondamentales en confection*; les avis sont partagés à ce sujet;
- on demande de rendre plus explicite le fait que le programme puisse conduire à diverses fonctions de travail;
- on suggère d'introduire une mention sur la veille technologique.

À la question d'un participant, l'équipe de production répond que les connaissances sur l'administration et les finances se retrouvent principalement dans la compétence *Estimer des prix de revient*.

Ajout et retrait de compétences

Aucune compétence n'a été retranchée. La suggestion d'ajouter la compétence *Effectuer une veille technologique* n'a pas été retenue bien qu'elle ait déjà été pensée par l'équipe de production. La décision d'introduire plutôt ce sujet dans toutes les compétences concernées convient bien au groupe de validation.

Des recommandations particulières sont faites pour l'ajout de compétences dans la partie de l'enseignement général en fin de projet. Voir les recommandations à la fin du rapport.

Discussions portant sur chacune des compétences du programme

Les participants se sont d'abord prononcés sur chacune des compétences du projet de formation. Les tableaux suivants reproduisent les avis énoncés. Nous nous sommes limités aux commentaires qui peuvent influencer sur la suite des travaux et à ceux qui peuvent alimenter une réflexion suite à des questionnements ou à des divergences d'opinions.

FORMATION SPÉCIFIQUE À LA PROFESSION

Compétence 1 : Se situer au regard de la profession et de la démarche de formation

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Insister sur l'information divulguée aux candidats afin qu'ils aient une image positive et objective de la profession. Préciser les exigences attendues par les employeurs tant en ce qui a trait aux attitudes de civisme et autres qu'aux compétences techniques.	<ul style="list-style-type: none">- La suggestion à l'effet de réunir les compétences 1 et 4 n'est pas retenue par le groupe puisqu'elles ont chacune leur finalité propre. La réunion des deux compétences alourdirait la formation. Cependant, cette possibilité pourrait être envisagée si le besoin était de récupérer des heures. Une autre logique pourrait alors être utilisée. On pourrait aborder d'abord le secteur, puis l'entreprise et finalement la profession et le programme de formation.- Il existe un lien d'apprentissage bien sûr entre ces deux compétences.- S'assurer que tout ce qui concerne le secteur se retrouve dans la compétence 1, alors que l'information sur l'entreprise devrait se retrouver dans la compétence 4.

Compétence 2 : Exploiter un poste de travail informatique

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 3 : Travailler avec méthode

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 4 : Analyser l'organisation et l'environnement d'une entreprise

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
Rien à signaler	<ul style="list-style-type: none">- Comment fera-t-on pour évaluer cette compétence? Ne serait-ce pas plutôt un objectif de situation?- On remet en question l'intuition dans le savoir percevoir. Est-il possible de développer l'intuition en situation de formation? On indique qu'avec l'avènement de l'ordinateur, l'intuition est de plus en plus utilisée chez la génération montante et qu'elle accélère même l'apprentissage. L'analyse de cette question devrait être traitée en profondeur lors de la rédaction du programme. Selon le groupe, il faut plutôt que l'apprenant développe son objectivité et son jugement (le gros bon sens) que l'intuition qui risque de tomber dans la subjectivité.

Compétence 5 : Interpréter un dossier technique

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
Rien à signaler.	<ul style="list-style-type: none">- N'y a-t-il pas lieu d'aller jusqu'à la rédaction du dossier technique? L'équipe de rédaction répond que chaque partie du dossier technique peut être rédigée par des personnes différentes. Par exemple les croquis et la nomenclature sont confiés au bureau d'études. La rédaction des gammes sera vue dans la compétence 13. Il resterait à vérifier à qui appartient la responsabilité de coordonner la rédaction. Réfléchir à la nécessité d'ajouter les notions de base pour la rédaction du dossier technique dans le programme.- Ajouter <i>Lire un dossier technique</i> comme première indication dans les savoir-faire.

Compétence 6 : Anticiper les réactions de la matière lors de la fabrication

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- On s'est interrogé sur la possibilité de diminuer la durée de ce module. Tous s'accordent à dire que la masse horaire accordée est correcte compte tenu de la nécessité d'aborder la matière à travers toutes les étapes de production.	<ul style="list-style-type: none">- Ajouter les modes d'entretien et de lavage dans les savoirs.- Les représentants de l'éducation sont également de l'avis de conserver la durée proposée.

Compétence 7 : Analyser des patrons de vêtements

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Les participants précisent que l'analyse des patrons sert essentiellement à la résolution de problèmes lors de la fabrication du vêtement. Le responsable de production doit être en mesure simplement de dépister les problèmes qui relèvent du patronage et de poser le diagnostic approprié. Ses connaissances en C.A.O. devraient se limiter à connaître les possibilités du logiciel et les principes de base qui s'y rattachent. Certaines personnes croient qu'il serait possible de diminuer les heures, d'autres ne sont pas du même avis.	<ul style="list-style-type: none">- Rien à signaler.

Compétence 8 : Prendre des décisions pour le montage et la finition en chaîne et trame

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Les compétences 8 et 9 pourraient être réduites pour équilibrer la durée totale du programme. Tous ne sont pas de cet avis.	<ul style="list-style-type: none">- On s'interroge sur la formulation de l'énoncé. L'expression <i>Prendre des décisions</i> est-elle vraiment la plus représentative? Est-ce évaluable?- L'équipe de rédaction explique que l'on peut voir apparaître dans les savoir-faire le travail de piquage et de montage puisque ce n'est pas là le rôle du responsable de production. Ces techniques feront l'objet d'activités d'apprentissage et elles apparaissent dans les savoirs à l'indication 6. Cette compétence s'associe à la suivante. Elles ont dû être scindées en deux compte tenu de la complexité du sujet.

Compétence 9 : Prendre des décisions pour le montage et la finition en mailles

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- On s'est interrogé sur la pertinence d'avoir deux compétences semblables en 8 et en 9. L'équipe de production a expliqué que l'apprentissage du montage et de la finition avait une complexité trop élevée pour n'en faire qu'une compétence, le barème étant d'un maximum de 150 heures.	<ul style="list-style-type: none">- Rien à signaler.

Compétence 10 : Effectuer des études sur les méthodes de travail

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 11 : Effectuer des études de mesure du temps

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Augmenter la durée.	<ul style="list-style-type: none">- Ajouter l'analyse technologique dans les savoirs.- Augmenter la durée compte tenu des différentes techniques de mesure du temps.- On indique que la perception tactile peut apporter une information supplémentaire sur le degré de difficulté et le temps consacré à fabriquer le vêtement.

Compétence 12 : Assurer la qualité de la production

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- On fait remarquer que l'utilisation des patrons est nécessaire pour la mise en œuvre de cette compétence.- La compétence devrait se nommer <i>Gérer la qualité</i> puisqu'on souhaite davantage faire référence au « management » de la qualité.- Le responsable de production doit être attentif à se limiter au seuil de qualité exigé par le client pour éviter les coûts de la sur-qualité.- Ajouter l'analyse de la valeur dans les savoirs à cet effet.	<ul style="list-style-type: none">- On est du même avis de remplacer l'énoncé par <i>Gérer la qualité</i>.

Compétence 13 : Déterminer le processus de fabrication

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Rien à signaler.	<ul style="list-style-type: none">- Après s'être questionné sur la teneur de cette compétence, le groupe est d'accord pour dire qu'elle possède sa teneur propre. L'équipe de rédaction a expliqué que le responsable de

	<p>production doit être en mesure de définir les étapes par lesquelles passera le vêtement – la coupe, la broderie, la sérigraphie, le montage, etc.- ainsi que de rédiger la gamme de fabrication par la suite.</p> <ul style="list-style-type: none"> - On s’interroge à savoir si la durée est réaliste. L’équipe de rédaction rappelle qu’il y a peu de nouveaux apprentissages si ce n’est la rédaction de la gamme de fabrication et l’établissement du processus de fabrication.
--	--

Compétence 14 : Planifier la production

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l’éducation
<ul style="list-style-type: none"> - Rien à signaler. 	<ul style="list-style-type: none"> - Où retrouvera-t-on le mode d’organisation de la circulation des encours? On indique que cela pourrait être dans la compétence 13. Il faudrait cependant vérifier de la pertinence de faire cet ajout compte tenu du contexte de la confection. - Le terme « capabilité » est-il vraiment approprié pour le domaine de la confection?

Compétence 15 : Interagir en milieu de travail

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 16 : Assurer les approvisionnements

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 17 : Gérer une équipe de travail

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 18 : Coordonner l'expédition des produits

Compétence jugée acceptable telle que présentée.

Compétence 19 : Étudier la faisabilité de projets spéciaux

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Mme Audet indique au groupe qu'une erreur s'est glissée dans l'énoncé. Celui-ci devrait s'intituler <i>Étudier la faisabilité de projets spéciaux</i> comme indiqué sur la matrice.- On souligne que cette compétence devrait s'attarder à inculquer la capacité de suivre une démarche logique d'étude de faisabilité.- Les représentants de l'industrie sont d'accord à limiter l'énoncé de la compétence à <i>Étudier la faisabilité de projets</i>.	<ul style="list-style-type: none">- Les avis divergent sur la façon d'énoncer cette compétence. Certains préfèrent enlever le mot <i>spéciaux</i>, d'autres préfèrent le garder. On suggère également <i>Étudier la faisabilité de l'implantation de projets</i>.- L'équipe de rédaction indique qu'il existe dans l'entreprise deux formes de projets, ceux qui sont cycliques et qui reviennent à l'occasion comme le recrutement, d'autres font référence à la nouveauté. On s'entend pour ne pas perdre de vue cet aspect de la nouveauté du projet, reste à l'équipe de trouver l'énoncé le plus approprié tout en se rappelant que la teneur principale de la compétence est l'étude de faisabilité.

Compétence 20 : Mettre en place un système de maintenance

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- On signifie que c'est là un rôle clé. Le responsable de production doit être en mesure autant de mettre le système en place que de le maintenir. Il peut même être appelé à contribuer à l'établissement d'une politique de maintenance au sein de l'entreprise.- À l'indication 10, il faut comprendre qu'il ne suffit pas d'<i>Effectuer une recherche sur les nouveautés</i>. Il faut inculquer à l'apprenant l'habitude d'une consultation permanente. Ajouter ceci dans toutes les compétences qui traitent de ce même sujet.- Introduire également la notion de gérer le système de maintenance établi.	<ul style="list-style-type: none">- Après avoir analysé le doute soulevé sur la pertinence de cette compétence, les représentants du milieu de l'enseignement conviennent qu'elle doit demeurer au programme. Les petites entreprises n'ont pas de technicien en maintenance et le mécanicien n'est pas formé en ce sens.- On pourrait peut-être en diminuer la portée pour seulement <i>Veiller à la mise en place d'un système de maintenance</i> ou <i>Assurer le suivi des opérations de maintenance</i>.- Un participant suppose que cette compétence requiert des connaissances scientifiques en pneumatique,

	hydraulique, mécanique et électronique, ce qui exigerait une durée supérieure. L'équipe de production mentionne que ce n'est pas le cas et que la compétence devrait se limiter aux aspects de la planification et des méthodes.
--	--

Compétence 21 : Mettre en place un programme de santé et de sécurité au travail

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none"> - Le groupe s'entend pour conserver le terme santé plutôt qu'hygiène puisque la santé englobe autant les accidents de travail et l'ergonomie que l'hygiène. De plus, un participant indique que pour prétendre à des marchés importants, il faut être en mesure de répondre aux exigences de la réglementation internationale qui porte sur la santé et la sécurité au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'équipe de production indique que la teneur de cette compétence se concentre sur l'élaboration du programme de santé et de sécurité. L'aspect de <i>Veiller à la sécurité des personnes dans l'atelier de production</i> devrait se retrouver dans les compétences 23 et 24. - Ajouter la réglementation internationale dans les savoirs.

Compétence 22 : Estimer des prix de revient

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none"> - Tous sont d'avis pour que la formation dépasse l'établissement des coûts de fabrication pour aller jusqu'au prix de revient industriel. L'équipe de rédaction indique que le rôle du responsable de production doit se limiter à fournir l'estimation à la direction, qui, par la suite, établira le prix de vente. - Ajouter à l'indication 7, <i>Analyser les coûts réels et proposer des solutions de réduction des coûts.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajouter les logiciels de calculs de prix de revient industriel dans les savoirs. - L'indication 6 dépasse l'énoncé. On ne peut analyser les écarts de coûts entre le prévisionnel et le réel alors que le vêtement n'est pas encore produit. Pour estimer un prix aujourd'hui, j'ai besoin de données historiques. - On demande à l'équipe de production de revoir cet aspect de l'analyse du coût réel après la production du vêtement. - Après discussion, on convient qu'une durée de 60 heures serait suffisante pour couvrir tous les aspects énoncés dans les indications.

Compétence 23 : Diriger un atelier de coupe

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Ajouter à l'indication 7 ...<i>et optimiser la consommation de la matière.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ajouter <i>Veiller à la sécurité des personnes dans l'atelier de production</i> dans les savoir-faire.- Remplacer le verbe de l'énoncé par <i>Manager</i> pour bien faire ressortir que la coordination couvre autant les ressources humaines que la productivité et la prise de décision. Tous ne sont pas de cet avis. Il faudra vérifier si ce terme n'est pas un anglicisme.- La proposition d'augmenter la durée n'est pas retenue par le groupe.

Compétence 24 : Diriger la production au montage et à la finition

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- L'indication 5 devrait se lire <i>Fixer des objectifs de productivité.</i>- Dans l'indication 12, il faut noter que les indicateurs pour suivre les effectifs sont variés, on pourrait en nommer d'autres comme les rendements.- On devrait ajouter un savoir sur la proportion de main-d'œuvre directe et indirecte pour surveiller les effectifs.- Préciser dans les savoirs la référence à la gestion de la production assistée par ordinateur (GPAO).	<ul style="list-style-type: none">- Ajouter <i>Veiller à la sécurité des personnes dans l'atelier de production</i> dans les savoir-faire.- N'y aurait-il pas lieu d'intituler cette compétence <i>Diriger un atelier de montage et de finition?</i>

Compétence 25 : Effectuer des études pour optimiser la production

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Nommer l'énoncé simplement <i>Optimiser la production.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Rien à signaler.

Compétence 26 : Rechercher un emploi

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Il existe une exigence ministérielle à l'effet d'introduire l'entrepreneuriat dans tous les programmes. La capacité de créer son propre emploi pourrait être introduite dans cette compétence-ci. Il faudrait alors ajuster la durée en conséquence.	<ul style="list-style-type: none">- Rien à signaler.

Compétence 27 : S'intégrer au marché du travail

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none">- Corriger l'énoncé pour l'uniformiser avec la matrice. <i>S'intégrer en milieu de travail.</i>- La façon de gérer le stage est déterminante sur plusieurs aspects.- Il faudrait que l'établissement de formation apporte l'assistance nécessaire pour l'accueil, l'accompagnement et le suivi du stagiaire en entreprise. Parfois, on observe des défaillances en ce sens.- Une bonne initiation devrait être donnée au stagiaire pour le préparer à profiter pleinement de son passage dans l'entreprise.- On suggère d'équilibrer la présence des stagiaires sur toute l'année pour éviter les surcroûts en entreprise en fin d'année. Le stage pourrait se faire en un va-et-vient dans l'entreprise. Certaines objections sont soulevées par rapport à	<ul style="list-style-type: none">- Il faut se rappeler que ce module fait référence à une compétence en soi, acquise en entreprise par le biais du stage.- La suggestion de diminuer la durée du stage pour équilibrer la durée totale du programme n'est pas retenue. De part et d'autre, on ne souhaite pas diminuer la durée du stage.

<p>cet avis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un problème se pointe à l'horizon. On entrevoit qu'il y aura une diminution d'entreprises et une augmentation de stagiaires créant un déséquilibre dans la capacité d'accueil des entreprises. - On doit tout mettre en oeuvre pour que l'implantation de ce programme, à titre de projet pilote, puisse réussir. Cette réussite pourrait être garante des collaborations ultérieures entre l'école et l'entreprise. 	
--	--

ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

Compétence 1 : Communiquer dans une deuxième langue étrangère

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none"> - Une personne suggère d'augmenter la durée puisque la formation de base est fondamentale. Une personne capable de bien exprimer sa pensée à l'écrit et à l'oral est mieux en mesure d'argumenter et d'influencer. Comme le rôle de communication est fondamental pour le responsable de production, il ne faut pas négliger cet aspect. - Le groupe ne s'est pas positionné au sujet de cet avis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rien à signaler.

Compétence 2 : Communiquer en français

Représentants du milieu de travail	Représentants du milieu de l'éducation
<ul style="list-style-type: none"> - Même commentaire que la compétence précédente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rien à signaler.

Avis concernant les durées

- On a suggéré de revoir à la hausse la durée de certaines compétences sans pouvoir vraiment cerner les compétences qui pourraient être diminuées pour équilibrer la durée totale du programme. Une discussion devra être menée entre le Ministère, l'ÉSITH et l'OFPPPT à ce sujet pour décider de la durée totale du programme en positionnant certaines balises pour les programmes de même nature si possible.

Avis sur la matrice

- Les représentants de l'éducation signifient que le projet de formation est cohérent dans son ensemble. Des liens fonctionnels devraient être ajoutés entre les compétences de l'enseignement général (*Communiquer en français et en langue étrangère*) et la compétence 21.
- Le lien entre la compétence 8 et la compétence 23 devrait être éliminé.
- L'en-tête et la légende de la matrice ont été perdues.

Avis sur le titre du programme

- Une personne suggère d'intituler le programme *Responsable de la production en habillement* au lieu de celui qui a été suggéré dans le projet de formation. Cependant, Mme Audet soulève un problème technique si le programme prenait ce titre. Selon les standards de l'approche par compétences québécoise, on nomme le programme par la fonction qu'il remplit soit *Gestion de la production, Techniques de maintenance, Gestion de la qualité, Modélisme, etc.* L'utilisation du nom de la fonction de travail limiterait l'étendue des champs d'application du programme. Par exemple, notre responsable de production pourrait se retrouver à des postes d'Agent de méthode, de Responsable de la qualité, de Responsable de la logistique, de Responsable du lancement/ordonnancement, de Chef d'atelier, de Chef de chaîne. Habituellement, le titre de la ou des fonctions visées apparaît sur le rapport d'AST.

Avis concernant les orientations ministérielles

- Les orientations ministérielles exigent que trois aspects d'enseignement général soient couverts par tous les programmes pour un total de 270 heures: l'utilisation des 3 langues de base, la législation du travail et l'entrepreneuriat. Ces aspects avaient été réfléchis lors de l'élaboration du projet. La législation du travail est couverte dans les compétences 1, 17 et 27, mais le thème de l'entrepreneuriat n'a pas été retenu parce qu'il est moins apparent dans cette profession. Les représentants du Ministère et de l'OFPPPT mentionnent que tous ces thèmes devraient apparaître explicitement dans ce bloc de compétences.
- On s'interroge à savoir si la durée des modules devrait être un multiple de 15 heures.
- Ces différentes questions, de même que celles inscrites dans les commentaires généraux au début du rapport, devraient être approfondies par le Ministère. Mme

Audet offre de participer aux discussions, à son retour en septembre, pour apporter son soutien technique lors de la prise de décision, si besoin est.

Acceptation globale du projet de formation

Les participants ont été unanimes, le projet reflète bien l'esprit et les données de l'analyse de situation de travail. En tenant compte des avis donnés, le projet est donc jugé pertinent, cohérent et faisable.

Rédigé par Julie Audet
Le 19 juillet 2002