

Gestion des ressources matérielles et pédagogiques

Karen Blackburn, Stephan Burke, Alexandre Côté, André Junior Desbiens,
Régis Fournier, Anthony Salesse, Bernard Sheehy

1 ÉTAPE

Exposé de la situation

Brève description de la situation.

La situation se déroule dans le secteur de la protection et de l'exploitation de territoires fauniques. Dans les quatre dernières années, il y a eu un bon roulement de personnel pour le poste de magasinier (4 personnes). Dans le programme, beaucoup de matériel est utilisé (p. ex. véhicules, scies à chaîne, skis de fond, etc.). Évidemment, le matériel subit de l'usure normale et parfois des bris. Il y a quatre ans, le magasinier en poste était très compétent dans le domaine de la mécanique et avait beaucoup d'expérience. Si du matériel brisait, il avait du leadership et arrivait à le réparer. Il tenait également l'inventaire à jour sans que ce soit demandé. Il passait aussi la souffleuse à l'extérieur pour avoir un accès au matériel plus facilement. Malheureusement, cet employé a quitté son poste pour une autre entreprise. Depuis son départ, plusieurs personnes ont occupé le poste de magasinier, pour de courtes périodes. Maintenant, le matériel brise et personne ne semble savoir quoi faire ou qui doit le réparer. Par exemple, des skis ont été commandés et sont arrivés sans les fixations. L'enseignant se demande donc qui s'occupe de commander les fixations et qui s'occupe de les attacher sur les skis. De plus, étant donné que l'accès au matériel extérieur n'est plus dégagé par le magasinier, à qui cette tâche revient-elle ?

Il est ni approprié ni professionnel d'arriver devant un groupe d'élèves et que le matériel ne soit pas disponible ou en mauvais état. Il arrive également que l'enseignant se retrouve dans la forêt avec du matériel non fonctionnel. Il a été proposé de se référer au technicien du centre, mais ce dernier est maintenant technicien en fonderie, spécifiquement.

Lorsque les enseignants réparent du matériel, ils peuvent recevoir un grief de la part du syndicat des techniciens. Il n'y a présentement pas de magasinier à temps plein. Les contrats sont pour des journées ponctuelles. En l'absence d'un magasinier régulier, qui s'occupe de la gestion de

2 ÉTAPE

Collecte d'informations

Sommaire des informations et précisions en lien avec le cas.

- Pour l'entretien du matériel, les normes d'entretien du fabricant ne sont pas suivies.
- Il n'y a pas de description de tâches pour le magasinier.
- L'ancien magasinier a créé un précédent; il en faisait plus que ce qui était demandé.
- Aucun cahier de charges n'a été laissé par l'ancien magasinier.
- Le problème a été exposé à la direction du centre, sans changement.
- Il existe un comité de gestion des équipements composé d'enseignants.
- Aucune procédure claire n'est à suivre en cas de matériel défectueux. Avec l'ancien magasinier, il suffisait de coller un mot sur l'équipement pour que la réparation soit faite.
- Énorme quantité de matériels: 22 élèves par groupe, trois cohortes et chacun doit avoir l'équipement (canot, scie à chaîne,

3 ÉTAPE

Synthèse et attentes

Précisions des attentes énoncées par le participant.

Une recherche de solutions est demandée afin d'améliorer la situation.

L'enseignant souhaite connaître le fonctionnement dans les autres centres afin de s'inspirer des expériences personnelles de chacun. Il est à la recherche d'idées novatrices.

4 ÉTAPE

Analyse de la situation

Résumé des différents points de vue/avis/suggestions partagés par les participants.

1. Définir les tâches du magasinier et établir une procédure pour l'achat et la réparation du matériel.

- Une analyse des besoins doit être réalisée afin de voir l'ampleur des tâches à effectuer. Il est important de créer une procédure à suivre en cas de bris d'équipement et de s'assurer que tout le monde sache qui fait quoi.

2. Bonifier le comité de gestion des équipements.

- Le comité ne devrait pas seulement être composé d'enseignants, mais également inclure des personnes d'autres secteurs ainsi que des membres de la direction.

3. Créer un cahier de charges pour un nouvel employé.

- Il faut rédiger un cahier de charges et être en mesure de le transmettre au prochain employé. Il faut aussi bien accompagner ce dernier à l'aide de formations (p. ex. entretien des armes à feu, etc.). Si possible, contacter l'ancien magasinier pour demander son aide.

4. Évaluer la pertinence d'acheter ou de louer de l'équipement.

- Il faut regarder la possibilité de collaborer avec des partenaires et des fournisseurs pour le prêt de matériel. L'entretien ne serait donc pas sous l'unique responsabilité du centre. Une étude doit être faite afin d'évaluer s'il est pertinent de garder tout le matériel et de vérifier les coûts entre l'achat et la location, surtout pour le matériel qui n'est utilisé qu'une fois par année.

5. Collaborer avec les autres secteurs et les autres centres.

- Il faut vérifier avec les autres secteurs et même les autres centres afin de déterminer la possibilité de partager les ressources humaines. Pour l'entretien du matériel, il pourrait être possible de collaborer avec les autres programmes pour effectuer le travail lors de projets scolaires. L'expertise est présente au centre.

6. Améliorer la situation du magasinier.

- Les employés sont constamment sollicités par l'externe. Il est important de vérifier avec les employés qui démissionnent les raisons de leur départ et ce qui aurait pu améliorer leur situation (p. ex. poste à temps plein, etc.).

7. Sensibiliser les utilisateurs.

- Il est primordial de sensibiliser les élèves et tout autre utilisateur du matériel, afin qu'ils en prennent soin.

8. Ajouter des compétences au programme de formation.

- Évaluer la pertinence d'enseigner certaines compétences dans le programme en lien avec le fonctionnement, l'entretien et la réparation du matériel.

9. Offrir de la formation à l'interne.

- Créer un processus de formation à l'interne pour un nouvel employé.

Références

Crigna, S. et Beaucher, C. (2016). Le matériel didactique. Dans C. Gagnon et C. Beaucher (dir.), *Enseigner en formation professionnelle. Pour une meilleure planification et des cours plus efficaces* (p. 204-226). Chenelière Éducation.

Gaudreau, N. (2020). La gestion des ressources. Dans É. Mazalon et M. Dumont. (2020). *Soutien à la persévérance et à la réussite des jeunes et des adultes en formation professionnelle* (p.195-210). PUQ

5 ÉTAPE

Solutions et pistes d'action retenues

Résumé des pistes d'action retenues par le participant.

- Créer une procédure de gestion pour chaque type d'équipements.
- Créer une définition de tâches plus précise pour les différents intervenants (enseignants, techniciens, magasinier).
- Développer le comité de gestion des équipements.
- Évaluer la possibilité de jumeler les compétences des élèves aux besoins d'entretien et de réparation.
- Vérifier les raisons qui font en sorte que les employés ne restent pas sur le poste de magasinier.
- Bien former et encadrer les nouveaux employés.
- Évaluer les besoins en matériel, les possibilités de location versus achat (qualité versus besoins). Les enseignants doivent être

6 ÉTAPE

Apprentissages

Synthèse des apprentissages.

- Il y a un manque de main-d'œuvre criant ; il faut assurer la pérennité des emplois.
- Il y a peut-être des lacunes liées à la gestion et pas seulement en ce qui concerne le poste de magasinier. Il faut avoir l'heure juste en ce qui concerne les besoins.
- Il est important de former les nouveaux employés et d'établir une procédure pour la gestion du matériel.
- Au début de la démarche, un problème de main-d'œuvre a été exposé, mais plusieurs solutions à d'autres problèmes connexes ont été trouvées. On se retrouve parfois face à un mur, la vision des autres est intéressante et pertinente. Les autres centres vivent des problématiques similaires, les solutions trouvées peuvent également s'v