



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Favoriser l'insertion sociale et professionnelle

Carnet d'employabilité en formation professionnelle

Auteur(s)

Andréanne Gagné, Université du Québec à Chicoutimi,

andreeanne.gagne@ugac.ca

Sarah-Sandra Cloutier, Centre de formation professionnelle l'Oasis,

sarah-sandra.cloutier@csrsaguenay.qc.ca

Isabelle Duchesne, Centre de formation professionnelle l'Oasis,

isabelle.duchesne@csrsaguenay.qc.ca

Nadia Girard, Centre de formation professionnelle l'Oasis,

nadia.girard@csrsaguenay.qc.ca



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Résumé

Cet article présente l'initiative pédagogique du carnet d'employabilité mise en œuvre dans un programme de formation professionnelle de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay. La description de cette initiative professionnelle s'appuie sur l'expérience de l'équipe porteuse du projet, ainsi que les propos d'employeurs régionaux. Elle détaille l'interrelation entre les milieux scolaires et professionnels témoignant de la pertinence du carnet d'employabilité pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des finissants de la formation professionnelle. Les étapes de sa mise en place, les défis rencontrés, les contributions relevées et les actions à venir sont également décrits.

Mots-clés: Employabilité, insertion professionnelle, insertion sociale, savoir-être, formation professionnelle.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Mise en contexte

L'insertion socioprofessionnelle concerne toutes personnes qui souhaitent intégrer, réintégrer ou se maintenir sur le marché du travail. Finissants et travailleurs, mais aussi employeurs et enseignants, et de ce fait, milieux de travail et milieux scolaires, sont impliqués (Allard et Ouellete, 2002; Fournier, 2002; Mukamurera et al., 2013). Comme l'expriment Molgat et Vultur (2009), bien que ce processus «comporte une forte composante économique, il dépasse largement le cadre du marché du travail, étant un phénomène régi non seulement par les mécanismes du marché, mais également par les caractéristiques et les comportements des individus» (p.42). Autrefois entendue comme «l'aboutissement du passage de la jeunesse et du cycle des études à la vie adulte et au cycle du travail rémunéré, d'une certaine forme de dépendance à la pleine autonomie» (Conseil supérieur de l'éducation, 1997, p.11), cette phase de transition s'avère aujourd'hui beaucoup moins clairement définie. Autrement dit, comprendre l'insertion socioprofessionnelle exige de prendre en compte les structures régissant le marché du travail et la formation, mais aussi les croyances et les aspirations de l'individu, et ce, en fonction des multiples scénarios de conciliation études-travail qui s'observent de nos jours.

Cette interrelation entre les milieux et les acteurs a été constatée lors d'une table ronde organisée dans le cadre de l'initiative du carnet d'employabilité présentée dans cet article. Le retour sur les principaux points soulevés pendant l'évènement tenu en mars 2018 permet, d'une part, de préciser certains aspects relatifs à la compréhension que ces participants ont de l'insertion socioprofessionnelle. Également, il s'avère possible de dresser le contexte derrière cette initiative. Pour ce faire, le point de vue des employeurs et des enseignants de la formation professionnelle (FP), complété par quelques points se rapportant aux élèves, est ici rapporté.

Des employeurs et responsables des ressources humaines de différents domaines d'activités ont donc été conviés à une activité de table ronde réalisée pendant la Journée pédagogique de la FP. Les domaines de la mécanique du bâtiment, de la métallurgie, de la santé, de l'automobile, ainsi que de la fabrication et la transformation de produits métalliques y étaient représentés. Les entreprises et organismes réunis embauchent notamment des professionnels des métiers de la FP, des journaliers, du personnel de soutien et du personnel administratif. Comme plusieurs secteurs font face à une rareté de la main-d'œuvre, ils n'hésitent pas à recourir aux réseaux sociaux et à leur réseau de contacts, aux agences de placement et même aux chasseurs de talent pour attirer les futurs travailleurs. Ils réalisent fréquemment différents processus de recrutement comprenant des tests (français, médical, psychométrique), des entrevues (préentrevue téléphonique, individuelle, de groupe) et des prises de références. S'ils multiplient les stratégies de recrutement et de sélection, c'est qu'ils cherchent avant tout à cerner des aspects de la personnalité des candidats. Invités à préciser ce qu'ils recherchent principalement chez un candidat, les représentants du marché du travail, bien qu'ils proviennent



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

de secteurs variés, étaient unanimes : «on est prêt à sacrifier un certain niveau de talent pour des gens qui ont une bonne attitude!». À quoi réfèrent-ils en parlant d'une bonne attitude? Selon eux, cette dernière correspond à un individu responsable et débrouillard, ponctuel et assidu, dynamique, positif et respectueux. C'est aussi une personne qui s'engagera auprès de l'entreprise, qui travaillera avec rigueur et souci de la qualité, qui pourra collaborer avec l'équipe en place et prendre des initiatives, tout en respectant des règles de santé et de sécurité inhérentes au poste occupé.

Toutefois, les employeurs conviennent de la complexité de reconnaître ces forces chez un candidat dans le temps limité qui caractérise le processus de sélection, notamment au cours d'une entrevue. Plus encore, ils affirment en parlant des compétences sociales des futurs travailleurs : «c'est ce que l'on veut comme employeur, mais c'est aussi ce que les autres employés veulent!». Lorsqu'un nouveau travailleur montre des faiblesses sur le plan technique, autrement dit du savoir-faire, les employeurs jugent être en mesure de le former à l'interne. Lorsque les manquements relèvent des attitudes et des comportements, ce qui correspond au savoir-être, la confiance de pouvoir faire évoluer le travailleur s'amenuise. Pour les employeurs, c'est synonyme de conflits et d'une dynamique de travail affaiblie.

Face à la pénurie de main-d'œuvre de plus en plus criante dans plusieurs secteurs d'activités, les entreprises n'ont pourtant d'autres choix que de mettre en place des stratégies pour gérer les ressources humaines. Elles dédient des personnes pour régler ces problématiques afin d'éviter le congédiement, entraînant des coûts parfois élevés. Un employeur ajoute, en parlant de son entreprise, «nous freinons notre croissance volontairement due au manque de personnel. Nous préférons ne pas embaucher que d'avoir un employé problématique». C'est dire à quel point le savoir-être prime dans l'insertion socioprofessionnelle des futurs travailleurs.

Dans cette quête du meilleur candidat, plusieurs employeurs contactent même directement les enseignants des centres de formation professionnelle (CFP) pour demander des références lorsqu'il s'agit d'un finissant de leur programme de formation. D'autres responsables de l'embauche, qui n'ont pas recours à cette pratique, estiment qu'un mécanisme permettant de transmettre des informations à propos du savoir-être des futurs travailleurs entre les deux milieux favoriserait leur chance d'effectuer une transition harmonieuse vers le marché du travail. En bref, les professionnels représentant le marché du travail souhaitent une relation de collaboration avec les enseignants des CFP. Ils considèrent ces derniers comme des ressources puisqu'ils ont «une position privilégiée pendant un an» et peuvent témoigner du comportement et des attitudes de leurs finissants. Ce que les employeurs aimeraient, c'est un portrait du candidat lorsqu'il était élève, car le milieu de formation s'apparente à la



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

réalité du marché du travail. L'initiative décrite dans cet article répond à la question : quel outil permettrait de dresser un portrait du savoir-être d'un finissant pour les futurs employeurs?

De leur côté, les propos des enseignants lors de l'activité de la table ronde se révèlent du même ordre : ils souhaitent valoriser la formation comme étant un milieu qualifiant et professionnalisant pour leurs élèves. Tout comme ce que les employeurs exigent d'un travailleur, les enseignants attendent ponctualité et assiduité, sens des responsabilités, de la débrouillardise et de l'initiative, ainsi qu'engagement et respect des règles de la part de leurs élèves. Malgré cette logique qui veut que les milieux de formation s'apparentent à des milieux de travail, les attitudes et les comportements des élèves n'apparaissent pas toujours conformes aux exigences et attentes des différents secteurs d'activités. Pour résumer les principales problématiques rencontrées, les enseignants énumèrent des problèmes liés à la présence en classe, la consommation, la communication, les relations, la gestion des activités et d'autres encore. Plus particulièrement, les enseignants déplorent qu'ils ne disposent que de peu de moyens pour évaluer la capacité à être employé, donc l'employabilité, de leurs élèves. Plus encore, en cours de formation, le manque d'outils et de stratégies pour inciter les élèves à adopter des comportements et des attitudes témoignant de leur employabilité a fréquemment été constaté par les équipes des CFP. En raison des horaires, des intervenants et des milieux de formation variés, les enseignants peinent à communiquer ce type de renseignements entre eux. Eu égard aux préoccupations des enseignants, l'initiative du carnet d'employabilité présentée répondra également à la question : comment, dans ces circonstances, le carnet peut-il favoriser la mobilisation des acteurs de la formation et l'accroissement des critères d'employabilité des élèves?

Cette initiative a évidemment des répercussions sur les élèves de la FP. Ces derniers n'étant pas présents lors de la table ronde, les enseignants ont tenu à rapporter certains enjeux les concernant. Selon eux, œuvrer en vue de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des élèves, bien qu'important pour tous, s'avère particulièrement pertinent dans le cas d'élèves provenant de groupes minoritaires, comme les élèves handicapés, à besoins particuliers ou immigrants par exemple. Cette nécessité de porter une attention particulière au savoir-être semble toucher plus spécifiquement les élèves qui ne pourraient répondre qu'en partie aux exigences du marché du travail sur le plan de la technique et du savoir-faire. Par ailleurs, les élèves soulignent qu'ils aimeraient disposer d'un mécanisme permettant de distinguer les élèves montrant de meilleurs critères d'employabilité pendant la formation. Les résultats scolaires priment généralement au cours de la formation, pourtant certains élèves performant par leurs attitudes et leurs comportements. Au regard des attentes soulevées par les représentants du marché du travail présents à



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

la table ronde, il semble important de se doter de moyens pour contribuer et évaluer l'employabilité des élèves.

De façon générale, l'initiative pédagogique du carnet d'employabilité détaillée subséquemment répond donc à la demande des employeurs de trouver un mécanisme pour être informés quant aux savoir-être démontrés en formation par les finissants. Elle répond aux demandes des enseignants qui désirent pouvoir effectuer un suivi de l'évolution des attitudes et des comportements de leurs élèves. Enfin, elle rejoint la volonté des élèves qui veulent se distinguer par leur employabilité en vue de leur insertion sociale et professionnelle sur le marché du travail. Les prochaines sections rapportent les différentes étapes ayant permis de mettre en œuvre cette initiative. Elles décrivent aussi les composantes du carnet d'employabilité utilisé en FP. Les principaux défis rencontrés précèdent les apports reconnus de cette initiative, ainsi que les perspectives décrites en guise de conclusion.

Déroulement

Pour comprendre et expliciter le déroulement du projet mis en place, deux enseignantes et la conseillère pédagogique du CFP l'Oasis, l'un des trois CFP de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, ont été rencontrées. Ce centre offre une carte de programmes variés et regroupés en trois principaux secteurs¹ : 1) administration, commerce et informatique, 2) santé et 3) soins esthétiques. Les enseignantes rencontrées enseignent dans le secteur de la santé : c'est aussi dans ce secteur que le carnet d'employabilité a été mis en œuvre à ce jour. Chaque secteur comprend plusieurs programmes de formation menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). C'est quelques 1100 élèves inscrits dans les différents programmes du CFP qui constituent la relève de demain.

Interrogées sur l'origine de l'initiative, ces professionnelles remontent plusieurs années en arrière en mentionnant qu'un premier besoin s'est fait sentir lorsqu'elles devaient accompagner les élèves, à titre de tutrices, pendant leurs stages de formation. Les stages s'avèrent l'un des moments les plus propices pour constater le savoir-être des élèves dans leurs futurs milieux de travail. Déjà à ce moment, les enseignants devaient bricoler des documents pour effectuer le suivi de leurs élèves puisqu'aucun document commun n'existait. Provenant d'un CFP d'une autre région, une enseignante avait rapporté une forme de carnet, un document papier, qui permettait ce suivi en tutorat. Plusieurs fois abordée lors des réunions de programme, la direction du CFP a constaté la pertinence de se doter d'un outil commun et a choisi de porter ce dossier.

¹ Pour plus d'informations sur les programmes offerts au Centre de formation professionnelle l'Oasis: <http://www.cfpsaguenay.qc.ca/l-oasis>.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

La direction a donc établi le contact avec un CFP de la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean qui utilisait également une forme d'outil de suivi, version électronique cette fois, conçu par l'équipe et les élèves du programme de soutien informatique. Il y a eu un partage entre les programmes et les CFP concernant l'outil et la plateforme utilisés. Soutenues par la direction, les enseignantes initiatrices du projet se sont approprié la plateforme web. Elles ont commencé à identifier les changements et les adaptations à faire pour créer le carnet d'employabilité utilisé aujourd'hui.

La plateforme est un espace sécurisé dans lequel les enseignants et les élèves détiennent un mot de passe individuel qui permet de garder les renseignements confidentiels jusqu'à l'impression du carnet d'employabilité final. L'objectif poursuivi par les responsables du projet consistait à offrir un espace virtuel de suivi, facile à remplir et à consulter pour, entre autres, cerner plus rapidement les difficultés pendant la formation et intervenir rapidement pour constater une évolution chez l'élève. Sa composition devait permettre d'effectuer un suivi de manière simple, positive et constructive, mais ayant un impact majeur sur la motivation des élèves à atteindre de meilleurs critères d'employabilité. Une part importante du processus d'évaluation repose sur l'autoévaluation par l'élève. Cette stratégie pédagogique vise une prise de conscience essentielle par l'élève de ses attitudes et comportements, autant positifs que négatifs, pour permettre son développement et atteindre la réussite. En somme, le carnet d'employabilité devait favoriser la concertation entre les enseignants, stimuler les élèves par rapport aux développements de leur savoir-être et, dans sa forme finale, fournir un portrait aux employeurs potentiels tenant sur une page imprimée.

Tel que mentionné, les personnes impliquées dans l'adaptation du carnet ont étudié les possibilités qu'offrait la plateforme web sélectionnée. D'ailleurs, elles soulignent la précieuse collaboration établie avec l'équipe de programmeurs. Par la suite, elles se sont également réapproprié des sections des programmes de formation des métiers qu'elles enseignent (Santé, assistance et soins infirmiers et Assistance à la personne en établissement de santé). La grille employée par le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la région pour des demandes de références de candidats a aussi inspiré la conception de l'outil. Cette grille énumère plusieurs comportements et attitudes jugés importants pour l'employeur principal du programme de santé. La direction du CFP a également apporté son soutien notamment en assurant l'hébergement de la plateforme, en reconnaissant les heures travaillées par les enseignantes responsables, mais aussi en orientant l'élaboration des composantes du carnet d'employabilité.

Selon l'expérience vécue par l'équipe initiatrice du projet, chaque programme de FP qui souhaiterait intégrer un carnet d'employabilité dans



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

le cheminement de ses élèves devrait définir les éléments suivants pour progresser:

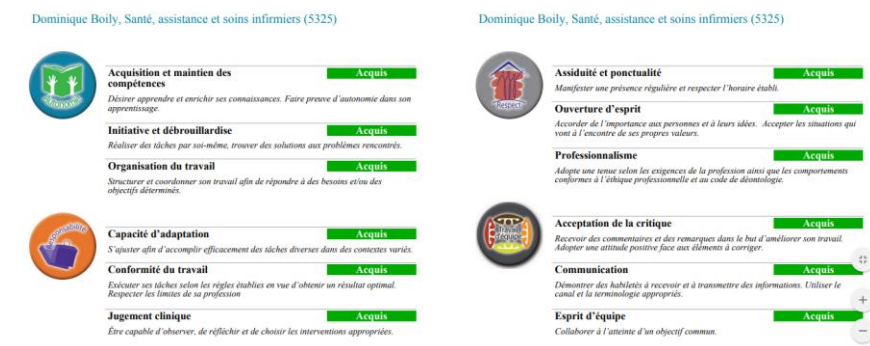
- À quel moment l'évaluation des critères d'employabilité des élèves aura lieu (en salle de classe, en laboratoire, en tutorat, en stage, etc.)?
- Quelles sont les attentes en matière de savoir-être du programme et des employeurs de ce secteur d'activités?
- Qui seront les enseignants porteurs du projet et qui seront ceux impliqués dans l'utilisation du carnet (toute l'équipe, les tuteurs, les formateurs en entreprise, les élèves, etc.)?

Le carnet demeure un outil flexible et malléable qui doit pouvoir répondre aux besoins des CFP et des principaux milieux de travail visés par les finissants. La composition du présent carnet se répartit en quatre axes, avec chacun trois compétences, pour lesquelles quatre critères d'évaluation avec leur barème sont précisés. Les images ci-dessous (captures d'écran de la plateforme) montrent le rendu extérieur et intérieur du carnet d'employabilité pour un élève fictif.

Figure 1. Extérieur d'un carnet d'employabilité.



Figure 2. Intérieur d'un carnet d'employabilité.





REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

À ce jour, les axes se nomment: *Respect*, *Responsabilité*, *Travail d'équipe* et *Autonomie*. Chaque axe regroupe trois compétences qui correspondent à des savoir-être plus précis. Par exemple, l'axe du *Respect* comprend l'assiduité et la ponctualité, l'ouverture d'esprit et le professionnalisme. Quatre critères (figure 3) permettent l'évaluation de ces compétences : à améliorer (rouge), en croissance (jaune), acquis (vert pâle) et excellent (vert foncé).

Figure 3. Les critères d'évaluation



Des barèmes de ces critères d'évaluation, aussi exclusifs que possible, ont été rédigés pour chaque compétence. Ces barèmes permettent une évaluation plus équitable puisque plusieurs enseignants participent à l'évaluation de l'élève et peuvent s'y référer. Afin de renforcer l'aspect pédagogique de l'outil, l'élève lui-même participe au processus en s'autoévaluant, ce qui permet aux enseignants de comparer leurs cotes avec celles de l'élève. La figure suivante montre l'environnement consulté par les enseignants et les élèves pendant le processus d'évaluation. L'évaluation de l'enseignante s'affiche sous forme de crochets, alors que celle que l'élève porte sur lui-même apparaît sous la forme des carrés ombragés.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Figure 3. Aperçu de l'environnement web du carnet d'employabilité.

RESPECT	A améliorer	En croissance	Acquis	Excellent	COMMENTAIRES
Assiduité et ponctualité (barèmes) Manifester une présence régulière et respecter l'horaire établi.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ouverture d'esprit (barèmes) Accorder de l'importance aux personnes et à leurs idées. Accepter les situations qui vont à l'encontre de ses propres valeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Professionalisme (barèmes) Adopter une tenue selon les exigences de la profession ainsi que les comportements conformes à l'éthique professionnelle et au code de déontologie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
RESPONSABILITÉ					
RESPONSABILITÉ	A améliorer	En croissance	Acquis	Excellent	COMMENTAIRES
Capacité d'adaptation (barèmes) S'ajuster afin d'accomplir efficacement des tâches diverses dans des contextes variés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Conformité du travail (barèmes) Exécuter ses tâches selon les règles établies en vue d'obtenir un résultat optimal. Respecter les limites de sa profession.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jugement clinique (barèmes) Être capable d'observer, de réfléchir et de choisir les interventions appropriées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Au terme de la formation, ce sont les critères «acquis» et «excellent» qui sont visés afin d'offrir un portrait favorable du finissant. Des moments de suivi individuel, comme des rencontres bilans à la fin de chacun des stages, servent à faire le point avec l'élève. À tout moment du suivi, les enseignants peuvent inscrire des commentaires pour justifier leur évaluation d'une compétence et l'élève peut les consulter. Bref, l'expérience doit demeurer simple, positive et constructive pour tous.

Défis

La mise en œuvre d'un tel projet a exigé du temps et, à force d'utilisation, le carnet évolue encore. Ce que les responsables estiment comme le principal défi, même s'ils s'y attendaient puisque l'initiative bouleverse les pratiques, c'est la mobilisation de l'équipe. L'appropriation de l'outil, surtout qu'il s'agit d'une gestion à partir d'une plateforme web, exige certains efforts, ce qui peut susciter la crainte de certains enseignants. Le temps s'avère également un défi pour les enseignants porteurs du projet, car il faut compter plusieurs heures de réflexion autour de l'adaptation des compétences, des critères et des barèmes afin qu'ils conviennent à la réalité et aux besoins d'un secteur de formation et d'activités. Il faut constamment s'en remettre à des éléments mesurables et observables, sinon l'évaluation relève de l'interprétation et du jugement de chacun. En outre, une fois le carnet prêt à être employé, il faut également préparer des guides d'utilisation et des formations pour les autres enseignants. Certaines formations ont été offertes et devront encore avoir lieu pour partager et uniformiser les pratiques.

Si le processus en cours de formation trouve assez facilement son sens chez les différents acteurs, le contenu du carnet d'employabilité final, celui imprimé et remis au finissant, a quant à lui suscité des questionnements. Dans l'éventualité qu'un étudiant ne parvienne pas à atteindre le niveau



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

«acquis» ou «excellent» pour toutes les compétences, soient ceux qui s'affichent en vert dans le carnet, son carnet contiendrait des mentions comme «à améliorer» en rouge ou «en croissance» en jaune. Un tel carnet pourrait-il nuire à l'insertion socioprofessionnelle d'un élève, soit le contraire de l'objectif visé? À ce questionnement, les porteurs du projet répondent que l'élève sera rigoureusement accompagné et informé des conséquences de tels résultats. Un élève qui présente des difficultés par rapport à son savoir-être, d'autant que les critères sont tout à fait réalistes et atteignables pendant la formation, serait de toute façon assez rapidement repéré par un employeur. Le carnet s'avère donc un outil supplémentaire pour l'accompagner dans le développement de ses attitudes et comportements tout au long de sa formation, ce qui n'existait pas avant la mise en place de cette initiative. Dans le cas d'un élève qui ne pourrait atteindre les critères pour une raison justifiable, il est toujours possible d'inscrire une note au carnet expliquant cette situation, par exemple pour la communication alors qu'il s'agit d'un élève étranger dont la langue maternelle n'est pas le français.

Apports

Dès sa mise en place, le carnet facilite le suivi des élèves pendant les moments ciblés par l'évaluation, comme les stages, le tutorat ou certains modules de formation. Grâce à la plateforme, les rencontres individuelles et de bilan avec l'élève sont orientées par rapport aux compétences et aux attitudes attendues qui sont les mêmes pour tous. À l'usage, un vocabulaire commun se construit entre les enseignants, l'équipe-école, les élèves et même avec les employeurs. La concertation entre les acteurs de la formation et ceux du marché du travail constitue un des principaux avantages du carnet d'employabilité en FP.

Au cours de la formation, «le carnet aide les enseignants à faire prendre conscience aux élèves de l'importance du savoir-être». L'élève doit se responsabiliser par rapport à son comportement s'il veut que le contenu du carnet reflète le travailleur qu'il peut être pour l'employeur. En engageant les élèves autour de leur projet professionnel pendant la formation, des répercussions peuvent également être observées sur la gestion de classe. La présence en classe, la ponctualité, la conciliation études-travail, le respect des autres ou le sens de l'initiative démontrés pendant la formation ne peuvent que contribuer à établir et maintenir un climat propice aux apprentissages. À tout moment, il s'avère possible de rappeler aux élèves que le CFP et la formation s'apparentent au marché du travail : ce ne sont pas seulement des compétences techniques qui sont attendues, mais également la démonstration d'un savoir-être favorable à l'insertion sociale et professionnelle.

En fin de parcours de formation, le carnet d'employabilité sert à reconnaître les efforts déployés, le travail effectué et l'évolution des finissants. Des élèves, parfois ceux ayant des difficultés sur le plan de la technique, mais



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

dont l'attitude et les comportements correspondent aux attentes et aux exigences du marché du travail, se distinguent dans leur cohorte. Cette reconnaissance peut participer à augmenter leur estime d'eux-mêmes et, par conséquent, favoriser leur transition vers le marché du travail. De plus, chaque élève peut décider de présenter ou non son carnet d'employabilité à un employeur potentiel. Néanmoins, un carnet témoignant favorablement de l'employabilité d'un finissant peut également contribuer à ce passage vers l'emploi et l'autonomie.

Prospectives

Dans un premier temps, les enseignantes, la conseillère pédagogique et la direction ayant mis sur pied cette initiative souhaitent que tous les enseignants du programme de santé, même ceux qui n'interviennent pas dans les stages visés par le carnet, s'impliquent dans le suivi des élèves. Ils soutiennent qu'une meilleure concertation entre les acteurs ne peut que favoriser la réussite des élèves. Il est également anticipé d'effectuer un retour auprès du CFP d'Alma de la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean d'où provient la plateforme web afin de poursuivre le développement de l'outil.

Parallèlement, la journée pédagogique de la FP, dans laquelle a eu lieu la table ronde dont les propos ont été rapportés dans la mise en contexte, a également permis de présenter le carnet d'employabilité aux enseignants des autres programmes de FP de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay. Les conseillers pédagogiques et les directions de centres se mobilisent en vue d'implanter des initiatives semblables pour les élèves de leurs différents programmes. Tout le processus d'adaptation décrit dans la section du déroulement devra être réalisé et des consultations devront avoir lieu auprès des acteurs des CFP avant d'aller plus loin. Il apparaît cependant pertinent de souligner que pour porter une telle initiative, il s'est avéré essentiel de pouvoir compter sur des enseignants phares qui ont porté le projet au fil du temps.

Dans un deuxième temps, comme en ont témoigné les employeurs et responsables des ressources humaines rencontrés, il convient de promouvoir cette initiative puisqu'elle peut constituer le mécanisme souhaité pour favoriser la communication entre les milieux. Les employeurs potentiels des programmes employant le carnet d'employabilité devront être contactés pour qu'ils prennent connaissance de l'outil. Le but serait qu'inviter les candidats à remettre leur carnet d'employabilité lors d'une entrevue devienne pratique courante dans la région.

Références



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- Allard, R. et Ouellette, J. G. (2002). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, 8, 497-517. Repéré à https://www.researchgate.net/profile/Real_Allard/publication/228649351_Vers_un_modele_macroscopique_des_facteurs_determinants_de_linsertion_socioprofessionnelle_des_jeunes/links/02e7e52a5cac2385ce000000/Vers-un-modele-macroscopique-des-facteurs-determinants-de-linsertion-socioprofessionnelle-des-jeunes.pdf
- Conseil Supérieur de l'Éducation. (1997). L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager. (Rapport annuel sur l'état des besoins en éducation). Québec: Conseil Supérieur de l'Éducation. Repéré à <https://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/RapportsAnnuel/rappcse.pdf>
- Fournier (2002). L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. *Revue internationale de carriérologie*, 8 (3), 365-387. Repéré à http://www.carrierologie.uqam.ca/volume08_3-4/06_fournier/06_fournier.pdf
- Molgat, M. et Vultur, M. (2009). L'insertion professionnelle des jeunes Québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Quel rôle joue la famille ?. *Recherches sociographiques*, 50(1), 41-66. Repéré à <https://www.erudit.org/en/journals/rs/2009-v50-n1-rs3091/029968ar.pdf>
- Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M., et Ndoreraho, J. P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Éducation et formation*, 299, 13-35. Repéré à <http://revueeducationformation.be/index.php?revue=17&page=3>