



Centre de formation
professionnelle de
Coaticook - CRIFA



PEVR

Projet éducatif

Centre de formation professionnelle de
Coaticook – CRIFA

Plan d'engagement vers la réussite
Centre de services scolaire des Hauts-Cantons
2022-2027

Dans le but de moderniser et valoriser la formation professionnelle

Mission Accompagner les élèves vers l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles afin de qualifier la main d'œuvre de demain.

Vision Offrir des formations de pointe axées sur les besoins du marché du travail en constante évolution.

Valeurs

- Coopération
- Respect
- Inclusivité
- Flexibilité
- Accomplissement



CONTEXTE DANS LEQUEL ÉVOLUE NOTRE CENTRE DE FORMATION

L'établissement d'enseignement et les services offerts

Le centre de formation professionnelle de Coaticook - CRIFA compte actuellement 60 employés incluant les enseignants, le personnel de soutien, les professionnelles ainsi que les directions. Nous comptons désormais 17 formations axées majoritairement sur l'agriculture et l'horticulture (voir annexe 1).

Dans les dernières années, notre centre de formation a élargi ses services pour mieux soutenir les élèves ayant des besoins particuliers. En effet, l'ajout d'une travailleuse sociale, d'une conseillère pédagogique en adaptation scolaire, d'une technicienne en éducation spécialisée et d'un technicien en travaux pratiques démontre notre engagement envers l'inclusion et le bien-être de tous nos élèves. Ces spécialistes jouent un rôle crucial en fournissant un soutien individuel ou en groupe, des stratégies d'adaptation et des ressources à développer des compétences supplémentaires pour aider nos élèves et à s'épanouir sur le plan personnel. C'est une démarche qui valorise la diversité et qui contribue à créer un environnement d'apprentissage inclusif où chaque élève a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Ce bel ajout à notre équipe répond à la mission de notre centre de formation.

Clientèle scolaire, diplomation et abandon

En ce qui a trait à la clientèle scolaire, il est intéressant de noter que malgré la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, la demande de personnel qualifié reste élevée, ce qui souligne l'importance de la formation professionnelle afin de répondre aux besoins du marché du travail. Les cohortes accélérées pour les préposés aux bénéficiaires ainsi que les nouvelles formations proposées, telles que Travail sylvicole, Aménagement de la forêt et Santé, assistance et soins infirmiers, démontrent une adaptation proactive de notre centre pour répondre aux besoins émergents de l'industrie et de la communauté.

Ces initiatives offrent non seulement aux élèves des opportunités de carrière prometteuse, mais elle contribue à la résolution de la pénurie de main-d'œuvre et à la création de voies d'accès plus rapides vers des emplois stables et gratifiants.

Reconnaissance des acquis et des compétences

L'embauche d'une conseillère en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) à temps complet est une décision stratégique qui témoigne notre engagement à répondre efficacement aux besoins de notre communauté en matière d'éducation et d'emploi. La

RAC joue un rôle crucial dans la valorisation de l'expérience professionnelle et dans la création de parcours d'apprentissage personnalisés pour les personnes qui cherchent à obtenir une qualification formelle dans leur métier.

En offrant ce service à temps complet, notre centre démontre son engagement envers l'inclusion et l'accessibilité de l'éducation, en permettant à nos futurs candidats d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences et de leurs expériences antérieures, ce qui peut accélérer leur progression professionnelle et favoriser l'employabilité dans les métiers de notre région. C'est une initiative précieuse qui contribue à combler l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée, tout en offrant aux individus des opportunités d'avancement professionnel significatives (voir annexe 2 pour la clientèle RAC).

Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)

La création d'une communauté d'apprentissage professionnelle en Production horticole offre de nombreux avantages pour l'amélioration des moyens d'enseignement dans l'équipe enseignante et facilite l'échange de connaissances et d'expériences. C'est pourquoi le centre de formation souhaite créer une communauté d'apprentissage professionnelle pour tous les programmes de formation.

Formation de courte durée avec rémunération (COUD)

Afin d'éliminer les obstacles financiers qui pourraient conduire au décrochage scolaire, notre centre de formation reste proactif dans la recherche de programmes de formation bénéficiant de subventions. En effet, les projets COUD sont des opportunités précieuses pour obtenir un soutien financier pour nos élèves. Cela peut contribuer de manière significative à réduire le taux de décrochage en permettant aux élèves de poursuivre leurs études sans être freinés par des contraintes financières.

Pour assurer un accompagnement efficace des entreprises accueillant nos élèves en alternance travail-études avec rémunération, nous proposons une formation destinée aux maîtres de stage. Cette formation vise à les doter des compétences nécessaires pour encadrer de manière optimale les élèves et assurer la continuité de leur formation en entreprise.

Enfin, il est tout à fait plausible que notre ajout de services professionnels, ainsi que l'engagement de nos enseignants passionnés et l'offre de formations rémunérées, ait contribué à une augmentation du taux de diplomation au cours des dernières années. En effet, ces facteurs jouent un rôle crucial dans la motivation des élèves, en leur offrant du soutien supplémentaire afin de terminer leurs études avec succès. En investissant dans ces domaines, notre centre de formation crée un environnement propice à la réussite des élèves et à l'obtention de diplômes (voir annexe 3 pour les formations COUD).

Contexte socio-économique et les partenaires du milieu

Il est compréhensible que l'employabilité soit un facteur majeur dans le choix des élèves en matière d'éducation. La pénurie de main-d'œuvre et les salaires attractifs dans certains secteurs peuvent influencer les décisions des individus quant à leur parcours scolaire. Les élèves peuvent être plus portés à choisir des programmes de formation qui offrent des perspectives d'emploi solides et des débouchés bien rémunérés.

Dans ce contexte, il est essentiel que notre centre de formation s'adapte aux besoins du marché du travail en proposant des programmes pertinents et en mettant l'accent sur les compétences recherchées par les employeurs. Cela inclut des partenariats avec des entreprises, des stages en entreprise, ou encore des formations spécialisées dans des domaines en demande.

C'est la raison pour laquelle le partenariat avec les entreprises de notre région est primordial afin de bien répondre aux besoins spécifiques du marché du travail. En collaborant étroitement avec les employeurs locaux, notre centre de formation peut s'assurer que les compétences enseignées sont directement applicables au marché du travail.

Ces partenariats peuvent aussi prendre différentes formes, tels que des conseils des employeurs, des opportunités de stage ou de formation en entreprise, des programmes d'apprentissage en alternance travail-études, ou même des initiatives d'embauche directement.

Grâce à ces collaborations, le personnel du centre de formation peut également rester informé des tendances du marché du travail, des nouvelles technologies et des compétences émergentes, ce qui nous permet d'ajuster nos programmes en conséquence afin de mieux préparer nos élèves au marché de l'emploi (notre vision).

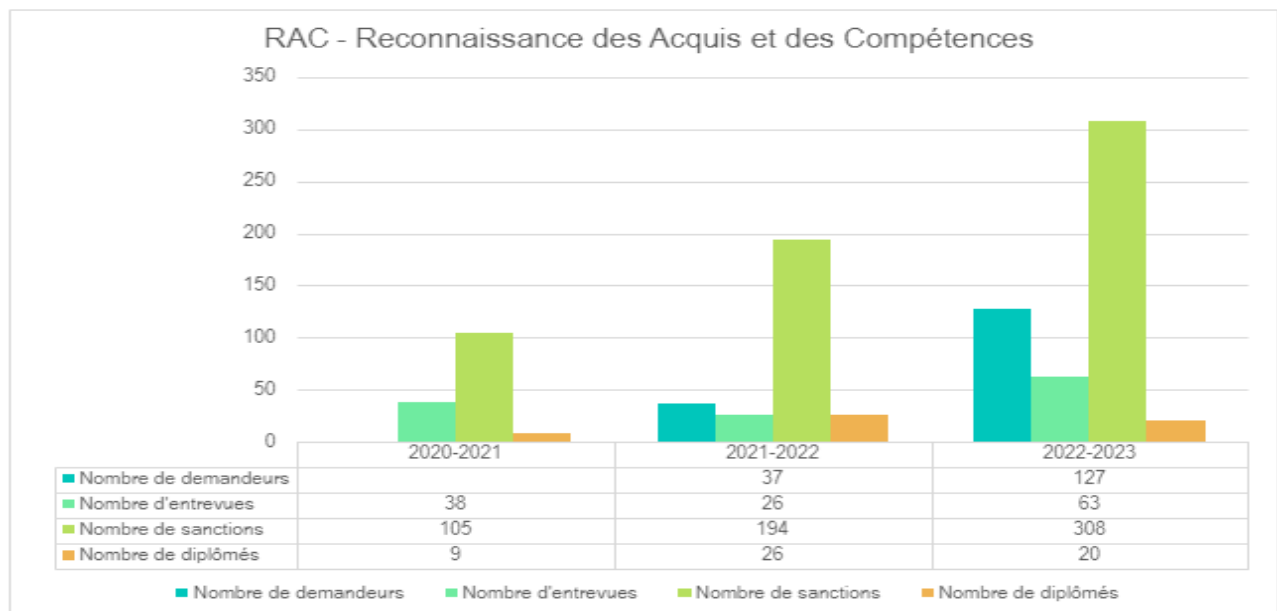
Finalement, ces partenariats bénéficient à la fois aux élèves, qui acquièrent des compétences directement pertinentes pour leur future carrière, et aux entreprises, qui peuvent compter sur un vivier de talents bien formés et prêts à contribuer à leur succès.

Annexe 1

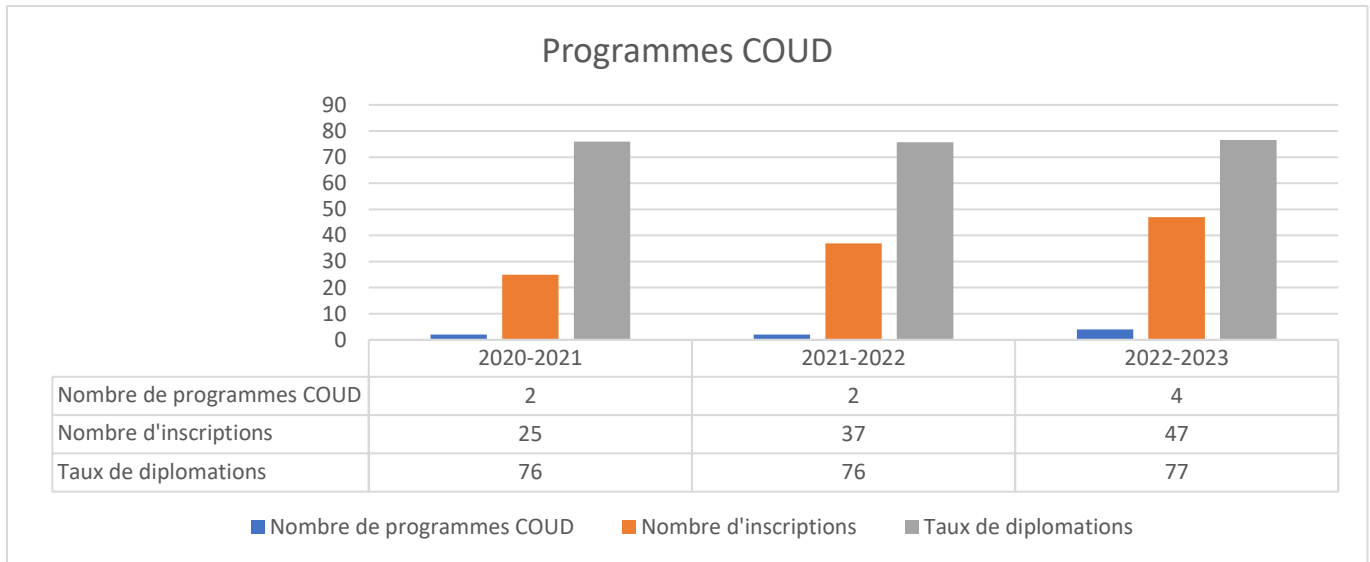
Programmes de formation

Programme	Diplômé 2020	Diplômé 2021	Diplômé 2022
AEP Santé	29	19	9
APED	29	16	4
Comptabilité	6	6	7
Fleuristerie	5	2	2
Horticulture et jardinerie	13	24	9
Lancement d'une entreprise	39	31	38
Mécanique agricole	12	7	9
Mécanique automobile	25	28	26
Mécanique de véhicule électrique	ND	ND	9
Production acéricole	4	8	4
Production animale	29	32	27
Production horticole	33	35	24
Réalisation d'aménagements paysagers	14	16	10
Santé, assistance et soins infirmiers	N/D	N/D	N/D
Secrétariat	7	5	6
Transport par camion	N/D	14	16
Travail sylvicole	N/D	N/D	N/D

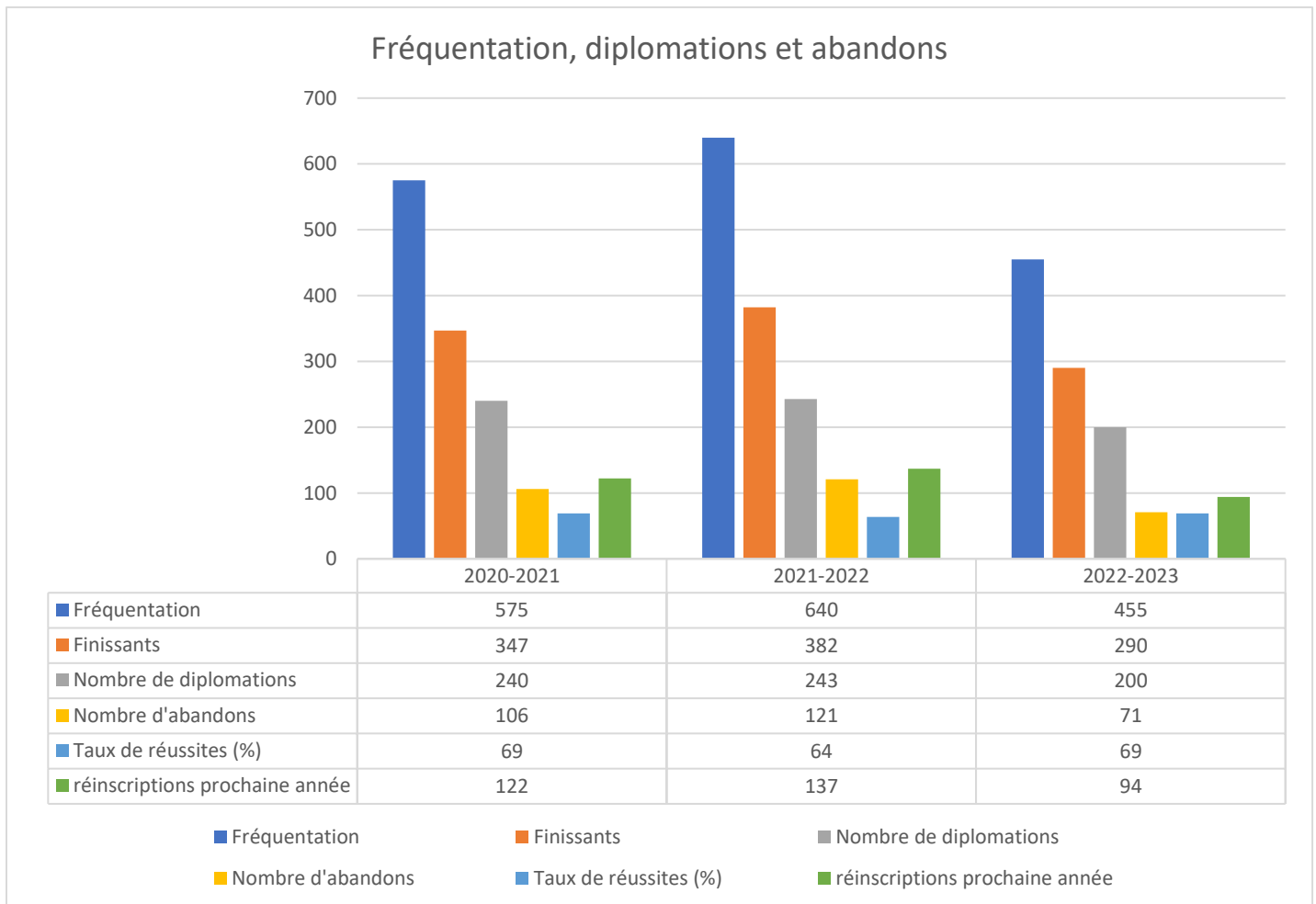
Annexe 2



Annexe 3



Annexe 4



ENJEU 1

Un milieu de vie et d'apprentissage accueillant et sécuritaire

Orientation 1

Assurer un milieu de vie sain, stimulant et sécuritaire pour les élèves

Axe

Centre de formation

Objectifs	Cible 2027	Situation actuelle	Indicateurs
Maintenir et bonifier une offre de formation d'excellence pour l'ensemble des élèves et du marché du travail	50% des départements reçoivent leurs entreprises partenaires annuellement.	25% des départements reçoivent actuellement leurs entreprises partenaires, soit 4 départements sur 17.	Organiser des soirées avec nos partenaires.
	Augmentation de 5% de la satisfaction générale des employeurs en lien avec nos formations offertes.	Le taux de satisfaction des employeurs 2023-2024 est de 84%.	Sondage à effectuer auprès de nos partenaires
	Augmentation de 5% de la satisfaction générale des élèves en lien avec nos formations offertes.	Le taux de satisfaction de nos élèves 2023-2024 est de 85%	Sondage à effectuer auprès de nos élèves en fin de formation
MOYENS	<ul style="list-style-type: none">• À l'aide d'un rapport des besoins d'équipements, assurer le maintien des équipements à jour en fonction des budgets alloués• Démontrer nos avancements technologiques à l'aide d'un suivi des investissements TIC• À l'aide d'un rapport annuel comparatif, présenter le taux de participation du personnel aux formations offertes		

Orientation 2

S'assurer que l'ensemble des employés soient soutenus dans leur intégration à l'emploi et dans leur développement

Axe

Le personnel

Objectifs	Cible 2027	Situation actuelle	Indicateurs
Favoriser l'intégration et le travail d'équipe pour le personnel	Avoir 4 CAP actives ou complétées	Une communauté d'apprentissage professionnelle active (Production horticole)	Partir une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) annuellement
	Maintenir à plus de 80 % le taux de satisfaction du nouveau personnel face à la qualité de l'accueil et de l'intégration	Le taux de satisfaction du nouveau personnel 2022-2024 est de 82%.	Sondage à effectuer auprès des nouveaux enseignants et autres personnels
MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des projets entre départements (ex. : formations, projets communs) • Assurer 90h de tâches éducatives pour le mentorat des nouveaux enseignants • Maintenir le comité d'accueil des nouveaux enseignants • Vêtements à l'effigie du CRIFA offerts annuellement à tous les membres du personnel • Reconnaissance du nouveau personnel non enseignant sur les réseaux sociaux • Tous les membres du personnel sont invités aux rencontres collectives 		

ENJEU 2

La réussite globale de chaque élève

Orientation 1

Offrir une formation de qualité et diversifiée qui vise la réussite globale de chaque élève

Axe

Les élèves

Objectifs	Cible 2027	Situation actuelle	Indicateurs
Susciter l'engagement et l'implication des élèves pour leur formation et leur réussite.	Maintien à plus de 95% le taux de bien-être des élèves au CRIFA	97% actuel de bien être	Sondage bien-être
	Atteindre un taux de diplomation de 84,9%	69% taux de diplomation actuel	Taux de diplomation MEQ
MOYENS	<ul style="list-style-type: none">• Varier les méthodes pédagogiques• Maintenir les activités du conseil des élèves• Maintenir les services du comité multi disciplinaire pour les élèves• Minimum de 2 rencontres de tutorat annuellement• Maintenir les rencontres de parents/élèves conco• Suivi des résultats aux évaluations tout au long de l'année		

