

L'Échelle d'employabilité

UN OUTIL D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, DES ATTITUDES ET DES COMPORTEMENTS REQUIS EN MILIEU DE TRAVAIL

par **France Joyal**, étudiante à la maîtrise en enseignement secondaire
Centre François-Michelle,

Ghislain Samson

Université de Sherbrooke
Chaire de recherche Normand Maurice
– Université du Québec à Trois-Rivières

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit que d'ici 2010, 680 000 emplois seront disponibles au Québec, répartis dans près de 500 métiers et professions (MESS, 2007). Dans la Classification nationale des professions (CNP, 2006), ces emplois font l'objet de différentes classifications dont le niveau de compétence exigée pour un poste. Les professions et les métiers qui appartiennent au niveau de compétence intermédiaire¹ ou élémentaire occupent une place considérable sur la part relative du marché de l'emploi. En 2005, 31,6 p. 100 représentait la part des postes du niveau intermédiaire et 12, 2 p. 100 celle des postes du niveau élémentaire (MESS, 2007, p. 7). Ces emplois n'échapperont pas à la demande de main d'œuvre prévue. Les personnes potentielles pour les emplois relatifs à ces deux niveaux de compétence sont notamment présentes dans les institutions qui offrent les programmes en insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ) et dans la filière de formation professionnelle (FP). Dans un contexte où des solutions sont recherchées pour contrer le décrochage scolaire et pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté, comment le nouveau parcours de formation axée sur l'emploi, dont l'implantation est prévue en septembre 2008, pourra-t-il répondre aux besoins du marché du travail? En 2005, une recherche exploratoire a donc conduit à l'élaboration et à l'expérimentation d'une

échelle d'employabilité pour les clientèles de cette voie de formation. Cet outil vise principalement à évaluer et reconnaître les attitudes et les comportements requis en milieu de travail afin de mieux répondre aux attentes du marché de l'emploi. Nous exposons ici quelques étapes de notre démarche.

CONTEXTE

Le nouveau programme de formation axée sur l'emploi, d'une durée de trois ans, permettra à des jeunes du deuxième cycle du secondaire, qui accusent des retards scolaires, de suivre un parcours qualifiant qui conduit au marché du travail. Les deux premières années seront consacrées à ►

ÉVALUATEUR AGRÉÉ :
une profession qui prend de la valeur !

Un placement garanti

Des créneaux en pleine expansion :

- > l'évaluation de portefeuilles immobiliers, des conseils en placements immobiliers,
- > l'évaluation environnementale,
- > l'évaluation d'entreprises,
- > la médiation civile et commerciale,
- > l'inspection préachat de bâtiments,
- > la gestion immobilière,
- > l'évaluation municipale...

Un milieu de travail diversifié et novateur

EA
ORDRE DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS DU QUÉBEC

LEADERS DE L'IMMOBILIER
www.oeaq.qc.ca ou
macarriere.qc.ca/evaluateur

¹ Selon la CNP, le niveau intermédiaire est défini par un à quatre ans d'études secondaires et le niveau élémentaire, par une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

L'Échelle d'employabilité (suite)

une formation préparatoire au travail et au terme de sa deuxième année, s'il détient les acquis du niveau primaire, l'élève pourra s'orienter vers la voie menant à un métier semi-spécialisé d'une durée d'un an. S'ils n'ont pas les acquis du primaire, les autres élèves poursuivront la formation préparatoire au travail pour une troisième et dernière année.

POURQUOI UN NOUVEAU PROGRAMME DE FORMATION AXÉE SUR L'EMPLOI ?

En 2003, le MEQ a commandé une étude d'évaluation sur les cheminements particuliers de formation visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans. Ces travaux incluent également la filière de formation professionnelle menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés. Un des objectifs premiers de cette étude était de décrire les moyens d'action mis en oeuvre pour atteindre les objectifs du programme ISPJ (MEQ, 2003, p. 2) et de formuler des pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulignés (MEQ, 2003, p. 43). Parmi ces voies d'action, on peut y lire : le maintien du cheminement particulier de formation visant l'ISPJ, la valorisation du cheminement particulier de formation visant l'ISPJ, l'information des différentes populations touchées par la mise en oeuvre du cheminement particulier de formation visant l'ISPJ, le soutien à donner aux équipes d'intervention du cheminement particulier de formation visant l'ISPJ, la mise en place de conditions propres à favoriser la réussite des élèves, la relance des élèves. En 1997, le ministère de l'Éducation, dans son énoncé de politique éducative, constatait également de faibles taux de diplomation chez les clientèles de ces programmes, peu importe la filière de formation (MEQ, 1997). Ajoutons à ce contexte les travaux entourant le renouveau pédagogique, où une réflexion majeure s'est articulée sur les contenus et les pratiques pédagogiques du programme de formation de l'école québécoise. Ainsi, les programmes ISPJ et la filière de la formation professionnelle ont

été regroupés dans le nouveau parcours de formation axée sur l'emploi.

Les membres du groupe de travail sur les cheminements particuliers soulignent qu'en juin 2001, seulement la moitié des commissions scolaires offrant l'ISPJ ont remis à leurs élèves le certificat délivré par le Ministère (MEQ, 2003, p. 41) L'accès à la diplomation constitue donc un défi de taille pour une majorité de ces jeunes. Des travaux récents (Rousseau, Tétreault, Bergeron et Carignan, 2007) révèlent aussi qu'un faible pourcentage d'élèves EHDA (élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage) obtient un DES (diplôme d'études secondaires), soit 9,96 % à 37,95 % des élèves de 12 à 21 ans après l'entrée à la maternelle.

Le nouveau parcours de formation axée sur l'emploi remplacera les programmes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ) ainsi que la filière de la formation professionnelle (FP). Le programme ISPJ, d'une durée de deux ans, existe depuis 1989 et s'adresse à des jeunes qui accusent majoritairement des difficultés graves d'apprentissages ou une déficience intellectuelle légère dans une proportion de 79, 4 p. 100 (MEQ, 2003). Depuis 1996, un certificat délivré par le ministère de l'Éducation peut être remis à l'élève qui a complété ce cheminement et qui a réussi sa formation pratique (stages). Parallèlement en 1995, la filière de la formation professionnelle (FP), qui mène à l'exercice de métiers semi-spécialisés, a vu le jour et sa clientèle est actuellement composée d'élèves qui ont réussi la deuxième secondaire dans les matières de base telles la langue

d'enseignement, la langue seconde et les mathématiques. La nature des difficultés de ces derniers est définie par des troubles graves ou légers d'apprentissage dans une proportion de 57,5 p. 100 (MEQ, 2003). La formation professionnelle est d'une durée de 900 heures et elle conduit à une attestation ministérielle en fonction des recommandations de l'école et de l'entreprise qui a accueilli l'élève en stage. Ces deux programmes sont conçus selon la formule d'alternance travail-études et s'adressent à des élèves de 16 à 18 ans.

En 1999-2000, le Québec comptait 5 369 élèves inscrits dans ces deux voies de formation dont 3 974 élèves au programme ISPJ et 1 395 à la filière de formation professionnelle. Seulement 51 % des 82 établissements recensés, qui offrent le programme ISPJ, permettent une qualification reconnue par le ministère (MEQ, 2003, p. 19). De plus, la recherche indique que les programmes ISPJ implantés au niveau secondaire ont donné jusqu'à ce jour des résultats mitigés, très peu de jeunes ayant réussi une insertion sociale qui soit durable (Baby, Payeur et Ouellet, 1996; Rousseau et al., 2007).

LES CHANGEMENTS PROPOSÉS

Les contenus de la formation axée sur l'emploi sont répartis en deux volets : une formation générale et une formation pratique. Le premier volet est constitué des disciplines de base comme la langue d'enseignement, la langue seconde et les mathématiques. À ces disciplines, et pour répondre aux besoins particuliers de la clientèle, s'ajoute le cours Autonomie et participation sociale qui vise « à faire acquérir à chacun les outils ►



CLIN D'OEIL

Les étudiants peuvent s'inscrire dès la fin de la 5^e secondaire.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

L'Échelle d'employabilité (suite)

nécessaires pour répondre de façon autonome à ses besoins, pour vivre en harmonie avec lui-même et les autres, et pour apporter sa contribution à la société» (MELS, 2007, p. 2). Au niveau de la formation pratique, l'élève vivra évidemment des expériences de stage variées afin qu'il explore les avenues professionnelles possibles pour lui en fonction de ses forces et de ses intérêts. Deux cours vont aussi guider l'élève dans sa réflexion à savoir : Sensibilisation au monde du travail (SMT) et Préparation au marché du travail (PMT). Le premier cours vise principalement à développer des méthodes de travail en lien avec différentes tâches dans le contexte d'une classe-atelier. Le cours de préparation au marché du travail, quant à lui, offrira à l'élève l'occasion de construire son profil personnel et professionnel en vue de réaliser une démarche d'insertion.

L'approche mise de l'avant dans la version préliminaire actuellement disponible du nouveau parcours, conformément à l'esprit du renouveau pédagogique, place le jeune au cœur de ses apprentissages. Il en est le premier responsable ce qui devrait favoriser l'émergence d'une identité professionnelle. En ce sens, le ministère suggère également une participation active de l'élève dans la recherche de ses milieux de stage potentiels.

LE RÔLE DE L'ENSEIGNANT

Avec le renouveau pédagogique, le travail de l'enseignant a subi une profonde transformation. Le changement de paradigme enseignement-apprentissage remet en question le rôle du maître qui traditionnellement en était un de transmission des savoirs. C'est une pratique d'accompagnement des élèves et de collégialité entre les intervenants qui caractérise maintenant le rôle de l'enseignant. Ainsi, «L'accompagnement offert par l'enseignant porte sur les trois aspects fondamentaux qui caractérisent les compétences : mobilisation en contexte, disponibilité de ressources et retour réflexif. Accompagner les élèves dans le

développement de leurs compétences, c'est s'attacher à stimuler leur capacité à relier ce qu'ils savent à ce qu'ils vont apprendre.» (MELS, 2007, p. 19). Pour accompagner l'élève, l'enseignant devra donc favoriser l'établissement de liens entre les caractéristiques du jeune (intérêts, compétences, attitudes, comportements) et les exigences propres au marché du travail.

À cet égard, les cibles de fin de formation du profil personnel et professionnel du cours PMT indiquent que le jeune devra être capable d'identifier ses ressources personnelles et professionnelles et de les mobiliser (MELS, 2007, p. 9). ►



www.merici.ca

ÉTUDIANT D'UN JOUR
NOVEMBRE ET FÉVRIER

PORTES OUVERTES
30 NOVEMBRE 2008
DE 13 H À 16 H

DIMANCHE DE L'ADMISSION
8 FÉVRIER 2009
DE 13 H À 16 H

Moi, Mérici et ma réussite

Nos programmes

Session d'accueil et d'intégration

Secteur préuniversitaire
Sciences de la nature
Sciences humaines
Création publicitaire
Création multimédia

Secteur technique
Orthèses et prothèses orthopédiques
Éducation spécialisée
Tourisme
Gestion hôtelière
Gestion d'un établissement de restauration

collège
MÉRICI

Animer les **passions**, accompagner la **réussite**.

418 683-1591

755, Grande Allée Ouest, Québec (Québec) G1S 1C1

L'Échelle d'employabilité (suite)

QU'EN EST-IL DES EMPLOIS POSSIBLES ?

Le marché du travail représente un vaste univers dans lequel les jeunes du deuxième cycle du secondaire tentent de développer une identité professionnelle à partir de laquelle ils pourront actualiser leur potentiel. Comme tous les autres de son âge, l'élève qui éprouve des difficultés a aussi des ambitions légitimes de trouver sa place dans les emplois auxquels il peut accéder. Ce dernier manifeste certes des retards dans ses apprentissages mais l'étude des clientèles des programmes ISPJ et de celles de la filière de formation professionnelle expose clairement la présence de difficultés au niveau des attitudes et des comportements. Comment pouvons-nous tenir compte de ces caractéristiques particulières? Le MELS a créé un répertoire dans lequel on trouve les métiers semi-spécialisés répartis en secteurs d'emploi (alimentation et tourisme, transport, soins esthétiques, etc.) et des tâches spécifiques sont associées à chaque secteur. Les milieux de stage qui reçoivent les élèves seront classifiés en fonction du répertoire du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), incluant les postes et les tâches de travail. Pour réussir son stage, le jeune devra répondre aux exigences liées à l'ensemble des tâches du poste ciblé, s'il est dans le parcours semi-spécialisé ou à une partie des tâches, s'il est inscrit à la formation préparatoire au travail. Le diplôme décerné portera la mention du métier semi-spécialisé ou encore, celle de la formation préparatoire au travail selon qu'il est dans une voie ou une autre. Par ailleurs, une évaluation effectuée sur les attitudes et les comportements du jeune sera aussi essentielle que l'exigence précédente. La réussite du stage sera considérée en fonction de deux compétences prescrites en insertion professionnelle (MELS, 2007, p.3) :

- S'approprier certaines compétences spécifiques et pratiques associées à un ou des métiers semi-spécialisés ;

- Adopter les attitudes et les comportements requis en milieu de travail.

Parmi les attitudes et les comportements, mentionnons le respect des directives, des règles de santé et de sécurité, des règles d'hygiène et de salubrité, l'autonomie, l'esprit d'équipe, la fiabilité, la rigueur, le sens des responsabilités, etc. Ces éléments sont identiques pour l'ensemble des secteurs d'emploi. Or, à la lecture des offres d'emploi disponibles dans le marché du travail, on constate aisément que certaines attitudes ou comportements sont attendus chez le candidat potentiel. À titre d'exemple, dans le secteur primaire, pour la cueillette de fruits et légumes, l'employeur exigera des qualités au niveau de l'endurance chez son futur salarié. De même qu'un poste dans le secteur des services nécessitera prioritairement une attitude de politesse avec la clientèle. Pensons aussi au respect des règles d'hygiène primordial pour travailler dans le secteur de l'alimentation. Du côté de la classification nationale des professions (Gouvernement du Canada, 2006), des centaines de postes sont inscrits dans le bassin des emplois n'exigeant pas de DES (diplôme d'études secondaires). Ils sont classés par secteur d'emploi et ils réfèrent à des caractéristiques particulières chez le candidat en fonction des tâches de travail. Ainsi, comment l'élève pourrait-il être accompagné dans sa démarche professionnelle? Comment les enseignants pourront-ils les guider dans la construction de leur profil? Quels comportements ou attitudes faut-il privilégier alors ?

Malgré la présence d'environ une vingtaine d'attitudes et de comportements dans le nouveau parcours de formation axée sur l'emploi, une distinction est à envisager dans les attentes spécifiques de chaque secteur d'emploi. Les points de repère sur lesquels le jeune pourrait s'appuyer pour construire son profil personnel et professionnel sont d'ordre général et commun à tous les secteurs au regard des attitudes et des

comportements. Au-delà des compétences de travail nécessaires à l'exécution des tâches, les employeurs accordent de plus en plus d'importance aux attitudes et aux comportements du candidat. À ce titre, de nombreuses recherches vont dans ce sens en publiant des ouvrages qui exposent ce qu'ils appellent les compétences ►

CLUB CA
PROFESSEURS



WWW.OCAQ.QC.CA/CLUBCA

Afin d'offrir de l'information supplémentaire sur la profession de CA aux professeurs et conseillers en orientation, l'Ordre des comptables agréés du Québec vous offre la possibilité de faire partie du Club CA Professeurs :

- Cadeau pour les 100 premiers inscrits
- www.projetdestin.ca : site Web gratuit pour une approche orientante interactive
- Journée *Un monde de possibilités, c'est CA!* : rencontre avec des professionnels CA
- Programme de «stage d'un jour»
- Programme de bourses collégiales de la Fondation des CA : 50 bourses de 500 \$
- Présentations dans les écoles secondaires, les cégeps et les universités de la province
- Et bien plus encore ...

**Inscrivez-vous
dès maintenant!**

Invitez aussi vos étudiants à visiter notre site pour en connaître davantage sur la profession de CA!

lesindispensables.ca

CA Comptables agréés
du Québec

L'Échelle d'employabilité (suite)

essentielles à l'employabilité, composées d'attitudes et de comportements. Ainsi, comment le jeune pourra-t-il se situer, outre les tâches de travail, en fonction de ces attitudes et de ces comportements recherchés par les employeurs? Il devient donc pertinent de constituer un cadre de référence pour guider l'intervenant responsable du suivi des stages ainsi que le jeune dans la construction de son profil personnel et professionnel. Pour l'intervenant chargé de l'accompagnement des stagiaires, le suivi d'un élève suppose une évaluation de stage, déterminante pour sa réussite. Des indicateurs sur les résultats attendus, pour chaque secteur d'emploi, favoriseraient la pratique d'une différenciation pédagogique dans le souci des particularités de chaque élève en difficulté. Or, nous constatons qu'il y a de grands écarts entre les commissions scolaires, entre les écoles et entre les intervenants dans les documents relatifs au suivi et dans les manières de faire pour l'évaluation des stagiaires¹ (Rousseau, Samson et Bergeron, 2007). À ce titre, quels outils d'évaluation a-t-on prévus pour rendre compte de l'employabilité des élèves au regard des secteurs d'emploi, dans le nouveau parcours?

L'ÉCHELLE D'EMPLOYABILITÉ

C'est dans ce sens qu'une recherche exploratoire a été réalisée. Dans le cadre de projets financés par le MELS², nous avons mené une recherche-action qui visait d'abord à déterminer les critères d'employabilité spécifiques (attitudes, comportements) à chaque secteur d'emploi (phase I), puis à développer et mettre à l'essai une échelle d'employabilité (phase II). Cette double visée a comme objectif ultime de reconnaître les attitudes et comportements de l'élève qui, combinés à ses compétences professionnelles, pourront constituer un profil personnel et professionnel conforme aux attentes du marché de l'emploi. Le

jeune pourra développer une identité professionnelle dirigée vers un secteur d'emploi en particulier. C'est l'hypothèse qui est avancée ici à l'effet d'harmoniser les attentes des employeurs avec les profils des jeunes en difficulté pour favoriser la réussite professionnelle.

PARLONS DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Dans la Politique de l'adaptation scolaire, l'orientation fondamentale du ministère se définit ainsi : Aider l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à réussir sur les plans de l'instruction, de la socialisation et de la qualification. À cette fin accepter que cette réussite éducative puisse se traduire différemment selon les capacités et les besoins des élèves, se donner les moyens qui favorisent cette réussite et en assurer la reconnaissance. (MEQ, 1999 b, p. 17)

Cette orientation engendre une réflexion majeure quant aux aménagements possibles pouvant servir la réussite éducative. En effet, l'adaptation scolaire est un domaine où l'évaluation s'avère complexe car la diversité des caractéristiques propres aux clientèles et les besoins particuliers des jeunes créent une confusion sur le sens

de la réussite éducative. Conséquemment, les moyens mis en place pour favoriser cette réussite sont multiples. Pour définir la réussite éducative, des points de repère s'imposent. Dans le nouveau parcours le ministère prescrit, pour les stages en milieux de travail, des cibles de fin de formation incluant des critères d'évaluation. Cependant, la multitude des particularités de la clientèle, associée aux exigences variées des entreprises qui reçoivent les élèves exige, de la part des intervenants responsables de la supervision, une pratique de différenciation pédagogique colossale. Ces cibles et ces critères d'évaluation demeurent insuffisants pour servir la réussite éducative adaptée aux capacités des élèves. C'est pourquoi, dans les milieux qui offrent les programmes d'insertion professionnelle, on constate la nécessité de se doter de points de repère. Cette recherche se veut donc un tremplin en matière d'évaluation et de reconnaissance des apprentissages pour les jeunes du nouveau parcours de formation axée sur l'emploi pour, à la fois les guider dans la construction de leur profil et favoriser leur insertion professionnelle. ►

Admissions en cours

Prends ton envol, libère ta créativité!

- Certificat en animation 3D et en design numérique (Offert au Centre NAD à Montréal)

Programme universitaire de 1^{er} cycle éligible aux prêts et bourses

514-288-3447
www.centrenad.com

Centre NAD
Imaginez la connaissance

UQAC
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À CHICOUTIMI

Image 3D: Wenique Gemin, Emily Vallancourt

² Programme de soutien à la recherche et au développement en adaptation scolaire : projet de recherche-action visant l'expérimentation d'interventions novatrices. MELS/DASS

POURQUOI LE TERME « EMPLOYABILITÉ » ?

Depuis une dizaine d'années, on assiste à l'essor de diverses ressources en matière d'emploi visant à définir les compétences dites essentielles à l'employabilité. Elles font référence à des compétences générales de base recherchées par les employeurs, et elles fondent leurs travaux sur de vastes consultations effectuées auprès d'employeurs faisant partie de différents secteurs de l'activité professionnelle. Parmi ces références, on trouve « Jeu de clés pour l'emploi » (2003) de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, « Profil de l'employabilité » (2000) du Conference Board du Canada, et « Compétences essentielles » (2003) du gouvernement canadien. Les emplois ciblés dans ces ressources sont hétérogènes, allant de postes qui n'exigent aucune qualification professionnelle jusqu'à des postes très spécialisés de formation collégiale ou universitaire. Malheureusement, ces outils ne sont pas adaptés pour les jeunes en difficulté, car ils ne permettent pas d'élaborer un profil professionnel précis et adapté à leurs besoins.

Le terme « employabilité », au Québec comme dans plusieurs pays occidentaux, est utilisé abondamment depuis quelques années. Le vocable « employabilité » a été homologué il y a une dizaine d'années dans plusieurs ressources de la langue française. Dans le dictionnaire actuel de l'Éducation (Legendre, 2005, p. 560), l'employabilité est définie comme « l'ensemble des habiletés, attitudes et connaissances, générales et spécifiques, requises pour entrer et s'adapter au marché du travail ».

L'étude du concept révèle qu'une variété importante de composantes peut déterminer l'employabilité d'un individu. L'absence actuelle de consensus quant à la définition de l'employabilité occasionne certaines contraintes lorsqu'on souhaite en faire un objet d'évaluation, en l'occurrence pour les jeunes du nouveau parcours de

formation axée sur l'emploi. Cependant, la littérature consacrée à ce concept expose clairement son aspect multidimensionnel. D'un côté, un ensemble de caractéristiques individuelles et de l'autre, un contexte économique, géographique ou social. Dans le contexte de notre recherche, il s'agit d'un ensemble de compétences, d'attitudes et de comportements requis pour entrer et se maintenir sur le marché du travail des métiers semi-spécialisés. L'employabilité du jeune sera ainsi considérée à partir de l'écart entre les attentes des secteurs d'emploi et ses attitudes et comportements. Cette évaluation s'inscrira dans ce qu'il sera convenu de désigner une échelle d'employabilité. Pour le jeune, la connaissance de ce marché est directement préalable à la construction de son profil professionnel, combinée à ses expériences, ses réflexions et ses recherches personnelles. Les efforts doivent donc porter sur la définition des attentes du marché et l'élaboration d'un outil permettant de reconnaître ses forces.

LES TRAVAUX RÉALISÉS JUSQU'À MAINTENANT

En 2006, la phase I de ce projet constituait à faire une enquête par questionnaire

auprès d'une cinquantaine d'employeurs potentiels afin de cibler les éléments prioritaires à chaque secteur d'emploi (Samson et Joyal, 2006). En se basant sur cette enquête, nous avons développé un outil informatique dans le but d'en faire une expérimentation. L'application Web s'est avérée être une solution pratique, accessible et surtout intéressante au plan de la recherche. Elle constitue une base de données utile pour élaborer un portrait de la clientèle, définir des caractéristiques du marché de l'emploi ou cerner les besoins de formation des élèves. Les jeunes concernés par cette étude font partie des programmes d'alternance travail-études, entre autres, celui de l'ISPJ (Insertion sociale et professionnelle des jeunes) ainsi que du programme CFER (Centre de formation en entreprise et récupération). Ils représentent donc les élèves du nouveau parcours de formation axée sur l'emploi.

L'échelle d'employabilité a donc été expérimentée dans plusieurs régions du Québec, incluant plus de cinquante écoles qui offrent un programme d'insertion professionnelle. En tout, plus de quatre-vingts intervenants se sont inscrits et ont évalué de nombreux élèves avec ►



**LE CÉGEP LIMOILOU
INTÈGRE LA LIGUE DE FOOTBALL
COLLÉGIAL AA**

Le Cégep Limoilou intègre la Ligue de football AA de la Fédération québécoise du sport étudiant (FQSÉ) dès l'automne 2009.
« En mettant en place cette équipe de football AA au niveau collégial, le Cégep Limoilou répond à un besoin exprimé par le réseau du secondaire dans la grande région de Québec depuis le début des années 1990. »
Louis Grou, directeur des Affaires étudiantes et communautaires

Membre de l'Alliance sport-études, le Cégep Limoilou met tout en œuvre pour soutenir la pratique d'un sport de haut niveau et le cheminement scolaire des étudiants-athlètes individuels ou membres d'une équipe des Titans. Le Cégep Limoilou accueille aussi les joueurs des Remparts de Québec.

RENSEIGNEMENTS
Jean-Noël Corriveau, responsable des sports, 418.647.6600 poste 6763
jean-noel.corriveau@climoilou.qc.ca

**LE CÉGEP LIMOILOU, C'EST
MON CHOIX !**

www.climoilou.qc.ca

L'Échelle d'employabilité (suite)

l'échelle d'employabilité. Des problèmes informatiques nous ont contraints à réduire l'échantillonnage, mais nous pouvons tout de même affirmer qu'un réel besoin s'est manifesté chez les intervenants pour se doter d'un tel outil. Par la suite, des ajustements ont été apportés afin d'améliorer la convivialité du site ainsi qu'au niveau des fonctionnalités qui étaient problématiques. L'échelle d'employabilité est maintenant en ligne, accessible aux institutions qui offrent le programme ISPJ et ce, sans frais, jusqu'en juin 2009. Dans le cadre du programme de soutien à la recherche et au développement en adaptation scolaire (MELS, 2005-2006, 2006-2007), des subventions ont été accordées et nous ont permis d'actualiser ce projet. La contribution considérable du Centre François-Michelle³ fut aussi un gage de réussite dans cette vaste entreprise sans qui le projet n'aurait pas vu le jour. Les suites de ce projet feront l'objet de certaines décisions après cette date mais mentionnons tout de même que pour l'automne 2008, une harmonisation des contenus sera effectuée avec ceux du nouveau parcours de formation axée sur l'emploi. Au moment d'expérimenter l'échelle d'employabilité, les programmes provisoires du nouveau parcours n'étaient pas encore disponibles.

EN QUOI CONSISTE L'OUTIL ?

L'outil est totalement sécurisé et nécessite un code d'accès qui a été préalablement approuvé pour des raisons évidentes de confidentialité des données. Il a été conçu à partir de sept secteurs d'emploi et de vingt-neuf éléments d'employabilité retenus de notre enquête (Joyal et Samson, soumis).

Entre 17 et 22 éléments d'employabilité (attitudes et comportements) sont utilisés pour chaque secteur d'emploi. Les éléments sont classifiés en trois blocs : essentiels, importants, utiles. Pour chaque secteur d'emploi, la pondération accordée

à chacun des éléments varie en fonction de son importance et se fait automatiquement par l'application Web.

Chaque item d'employabilité a été traduit en manifestations observables à être évaluées par l'enseignant ou l'intervenant responsable du stage de l'élève. Dans les cas où une difficulté est observée chez le jeune,

l'intervenant peut apporter des précisions sur la nature du problème en se référant à une banque d'obstacles à l'apprentissage, disponibles dans l'application Web. Enfin, une liste d'interventions est mise à la disposition des intervenants pour la régulation des apprentissages. Le but visé est d'avoir un bilan d'employabilité ►

TROUVEZ VOTRE FILON : EXPLOREZ AU QUÉBEC !

Venez explorer toutes les possibilités de carrière !

Québec
exploration
2008

27
novembre
2008

> à compter de 12h30
CHÂTEAU FRONTENAC
QUÉBEC

JOURNÉE
PORTE OUVERTE

2000 intervenants
et plus de 100 exposants !

Joignez-vous à nous ! www.QuebecExploration.qc.ca

TÉLÉPHONE (SANS FRAIS AU CANADA) : 1 866 249-0649 >> info@QuebecExploration.qc.ca

AEMO
ASSOCIATION DE
L'EXPLORATION MINIÈRE
DU QUÉBEC

Ressources naturelles
et Faune
Québec

³ Le Centre François-Michelle est une école spécialisée qui offre des services éducatifs à des élèves de 16 à 21 ans qui présentent une déficience intellectuelle légère, dont le parcours de formation axée sur l'emploi.

L'Échelle d'employabilité (suite)

composé des éléments forts et faibles du jeune, d'un portrait de ses difficultés, d'une interprétation des résultats obtenus sous forme de mots-clés (excellent, satisfaisant, etc.) et de recommandations quant au secteur d'emploi visé dans l'évaluation. Ainsi, les postes liés à ce secteur pourront faire l'objet de réflexions chez le jeune et s'inscrire dans son profil professionnel, s'il y a lieu. Comme repère visuel, un thermomètre apparaît et facilite le travail de la personne chargée d'évaluer et de suivre un stagiaire. Notons finalement que le bilan est disponible en version imprimable et pouvant ainsi être versé au dossier de l'élève.

Nous croyons que notre outil aura un impact sur l'homogénéité des pratiques évaluatives des élèves stagiaires, dans l'une ou l'autre des voies du parcours de formation axée sur l'emploi à savoir la formation préparatoire au travail ou la formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé.

QUELQUES RÉSULTATS CONCLUANTS

En prenant appui sur l'engouement pour une participation à la validation de l'échelle d'employabilité, il est clair qu'un tel outil constitue un réel besoin pour les intervenants chargés du suivi des élèves. Les participants ont également exprimé la nécessité d'harmoniser les contenus actuels avec les attitudes et les comportements prescrits dans le nouveau parcours. Au même chapitre, les secteurs d'emploi de l'échelle d'employabilité devront être reclassés en fonction du répertoire des métiers semi-spécialisés du MELS. Le bilan d'employabilité ainsi que le tableau-synthèse des forces et difficultés du jeune ont été des composantes très appréciées par les participants qui croient pouvoir prendre certaines décisions sur l'orientation professionnelle de l'élève.

Les évaluations de l'employabilité du jeune, en tant que pièces justificatives qui témoignent de son potentiel, pourront s'intégrer à son portfolio professionnel

et à son curriculum vitae. Mais avant tout, l'échelle d'employabilité se veut un puissant outil de référence pour guider les jeunes dans la construction de leur profil ainsi que les intervenants qui oeuvrent en insertion professionnelle. Un des participants nous a mentionné dans ses commentaires au sujet de l'échelle d'employabilité que «c'est un très bel outil pour dresser de façon exhaustive le portrait d'un élève, que ça pourrait aider le jeune à mieux se connaître et que cela pourrait très bien lui faciliter la tâche dans sa recherche d'emploi» (Samson, Joyal, 2007). Le nouveau parcours de formation axée sur l'emploi témoigne de l'importance de se doter de points de repère et de mettre à la disposition de l'élève des ressources nécessaires au développement de son identité professionnelle.

Espérons que les efforts entrepris par cette démarche pourront favoriser la réussite de l'insertion professionnelle des jeunes ayant des difficultés. L'employabilité est certes plus qu'une liste de compétences, d'attitudes et de comportements. Elle est composée d'un ensemble de variables qui déterminent la réussite professionnelle. C'est pourquoi, dans une future version de

l'échelle d'employabilité, nous espérons inclure de nouvelles composantes pour compléter le bilan du jeune : état de santé, moyens de transport, contexte socioéconomique, recherche d'emploi, etc. En attendant, le lecteur est invité à consulter le site de la version expérimentale à l'adresse www.employabilitecfm.com. ■

Ce texte a été produit grâce au soutien financier du MELS dans le cadre des programmes de recherche-action du MELS/DASS (2006-2007), de la Chaire de recherche Normand Maurice (UQTR) et du Centre François-Michelle.

RÉFÉRENCES

BABY, A., PAYEUR, C. et OUELLET, R. (1996). Le cheminement particulier visant l'insertion sociale et professionnelle des 16 à 18 ans : sept études de cas, Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain (2003). Jeu de clés pour l'emploi. Montréal.

Conference Board du Canada. (2000). Compétences relatives à l'employabilité.

Un monde ... Une vision ! Un emploi.	Orienté vers l'avenir depuis 90 ans
	Programmes offerts en :
Techniques juridiques Bureautique Administration et commerce	Techniques d'Animation 3D Programmation en jeu vidéo
Possibilité d'obtenir en DEC en 2 ans pour la personne ayant déjà réussi tous les cours de la formation générale.	
Tous les programmes sont admissibles aux prêts et bourses.	
LE COLLÈGE BART Québec (Québec) G1R 1A2 www.bart.qc.ca	751, côte d'Abraham Tél. : 418 522-3906

L'Échelle d'employabilité (suite)

Gouvernement du Canada (2003).
Compétences essentielles. Ottawa :
Ressources humaines et développement
des compétences Canada.

Gouvernement du Canada (2006).
Classification nationale des professions.
Ottawa : Ressources humaines et
développement des compétences Canada.

Gouvernement du Québec (1997). L'école,
tout un programme – Énoncé de politique
éducative. Québec : Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec (1999b).
Une école adaptée à tous ses élèves.
Politique de l'adaptation scolaire.
Québec : Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec (2003).
Rapport sur l'évaluation du cheminement
particulier visant l'insertion sociale et
professionnelle des jeunes de 16 à 18
ans (ISPJ), Direction de l'adaptation
scolaire et des services complémentaires.
Québec : Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec (2007).
Le marché du travail au Québec.
Perspectives professionnelles 2006-
2010. Québec : Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale.

Gouvernement du Québec (2007). La
formation axée sur l'emploi. Document
de travail aux fins de validation. Québec :
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Joyal, F. et G. Samson. Une échelle
d'employabilité pour l'adaptation scolaire.
Communication présentée dans le cadre du
colloque « 25 ans au cœur de nos pratiques »,
organisé par l'AQUOPS (Association
québécoise des utilisateurs de l'ordinateur
au primaire et au secondaire), 3, 4 et 5 avril,
Centre des congrès de Québec, 2007.

Joyal, F. et G. Samson. (Soumis)
« Conception et expérimentation d'une
échelle d'employabilité pour les jeunes
en difficulté ». Dans Rousseau, N. (dir.)
Réussite socioprofessionnelle des
jeunes en difficulté: enjeux et défis.

Legendre, R. (2005). Dictionnaire actuel
de l'Éducation, Montréal : Guérin Éditeur.

Rousseau, N., K. Tétreault, G. Bergeron
et M. Carignan (2007). Schématisation
des trajectoires scolaires des jeunes :
vers une meilleure compréhension.
Éducation et francophonie, 35, 1, 76-94.

Samson, G. et F. Joyal. (2005-2006).
Conception d'une échelle d'employabilité.
Programme de soutien à la recherche et au
développement en adaptation scolaire : projet
de recherche-action visant l'expérimentation
d'interventions novatrices, MELS.

Nouveau programme

Baccalauréat en sciences de la Terre et de l'atmosphère

**L'UQAM forme des géologues, météorologues et
climatologues qui peuvent répondre aux enjeux
actuels des géosciences et du climat.**

- ↳ Exploration minière, pétrolière et gazière partout au monde
- ↳ Évaluation des ressources d'une région
- ↳ Gestion environnementale et réhabilitation de sites contaminés
- ↳ Qualité de l'air et pollution atmosphérique
- ↳ Prévisions météorologiques
- ↳ Changements climatiques

www.uqam.ca

UQAM
Prenez position