

PROJET ÉDUCATIF 2023-2027

Centre de formation professionnelle
 Samuel-De Champlain

VISION

Naviguons ensemble vers ta réussite et bâtissons l'avenir.

VALEURS

Respect
 Engagement
 Innovation

CONTEXTE DE L'ÉCOLE

Le CFP Samuel-De Champlain est situé dans l'arrondissement de Beauport à Québec.

- Milieu socio-économique : 5
- Environ 250 élèves dans les programmes réguliers.
- 2 bâtiments
- Trois secteurs de formations, 9 programmes menant à l'obtention d'un diplômes d'études professionnelles (DEP), 2 programmes d'attestation d'études professionnelles (AEP) et 2 programmes d'attestation de spécialisation professionnelle (ASP)
- Formation hybride en bureautique, formation individualisée, en comodale, en alternance travail-étude ou en magistrale.

Le CFP Samuel-De Champlain est à la merci des cycles démographiques et économiques. Son emplacement géographique, en périphérie, contribue aux enjeux de recrutement des élèves. Comme plusieurs centres de la région de Québec, on observe une baisse de la clientèle depuis environ 10 ans.

Nos élèves
 Clientèle majoritairement adulte
 Taux de diplomation : 74,3%
 Taux d'abandon : 22,6%

ENJEUX

ORIENTATIONS

OBJECTIFS (Indicateurs et cibles)

Données initiales

Diplomation

Travailler en concertation pour améliorer la réussite des élèves.

Augmenter le taux de diplomation de 5%.

74,3%

Augmenter le taux de réussite à la première passation dans les compétences ciblées.

67,8%

Réussite des élèves

Diversifier les pratiques pour améliorer l'expérience des élèves.

Augmenter le taux de réussite des élèves dans les programmes de formation individualisée (secrétariat, comptabilité et CVPEM)

52,3 %

Adéquation des besoins du marché du travail avec l'offre de formation

Augmenter la concertation avec les partenaires du milieu pour améliorer la qualité de la formation.

Augmenter la satisfaction de nos partenaires quant à l'atteinte des compétences minimales du seuil requis par le marché du travail.

77,7%

Augmenter la satisfaction de nos partenaires quant à notre adaptation aux nouvelles technologies présentes sur le marché du travail.

72,2%

ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024



| ENJEUX | OBJECTIFS | Données initiales | CIBLE | RÉSULTATS | | | |
|---------------------|---|-------------------|-------------|-----------|-------|-------|-------|
| | | | | 23-24 | 24-25 | 25-26 | 26-27 |
| Diplomation | Augmenter le taux de diplomation de 5%. | 74,3 % | 79 % | À venir | | | |
| Diplomation | Augmenter le taux de réussite à la première passation dans les compétences ciblées. | 67,8% | 80% | 67,7% | | | |
| Réussite des élèves | Augmenter le taux de réussite des élèves dans les programmes de formation individualisée (secrétariat, comptabilité et CVPEM) | 52,33 | 70% | 50,4% | | | |

PLAN DE MISE EN OEUVRE

Mettre en place des périodes de récupération en dehors du temps d'enseignement en ligne ou en présentiel (PLCH, SEC, COM, EGI, CVPEM).

Centraliser les informations concernant les élèves au même endroit, soit TOSCA.NET.

Faire des rencontres de portrait de groupes 2 semaines après le début d'une nouvelle cohorte.

Établir des partenariats avec des organismes de l'externes pour soutenir les élèves.

Pour chaque compétence ciblée, en CAP, répondre aux 5 questions prônées dans le mouvement des écoles efficaces.

Diversifier les pratiques évaluatives en enseignement individualisé.

Mettre en place des pratiques favorisant le partage et les interactions entre élèves.



| ENJEUX | OBJECTIFS | Données initiales | CIBLE | RÉSULTATS | | | |
|--|---|-------------------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | | | | 23-24 | 24-25 | 25-26 | 26-27 |
| Adéquation des besoins du marché du travail avec | Augmenter la satisfaction de nos partenaires quant à l'atteinte des compétences minimales du seuil requis par le marché du travail. | 77,7 % | 85 % | 84,6% | | | |
| Adéquation des besoins du marché du travail avec | Augmenter la satisfaction de nos partenaires quant à notre adaptation aux nouvelles technologies. | 72,2% | 80% | 84,6% | | | |

PLAN DE MISE EN OEUVRE

Utiliser les moments de supervision des stages comme créneaux d'échanges et de communication entre les entreprises et les enseignants pour favoriser le maintien à niveau des compétences à développer.

Faire venir des employeurs ou des anciens élèves en classe pour nous parler de la situation actuelle du marché du travail.

Faire l'inventaire des outils technologiques utilisés dans les métiers liés à nos programmes.

Faire le portrait SMAR des employés de notre Centre et se donner un plan de développement.