

PROJET ÉDUCATIF

VERSION DU 1ER MAI 2019

TABLE DES MATIÈRES

1. But et définition du projet éducatif	1
2. Encadrements légaux	1
3. Groupes ayant collaboré à l'élaboration du projet éducatif	2
4. Consultations menées lors de l'élaboration du projet éducatif	3
4.1 Constats généraux provenant de l'analyse des résultats des sondages ..	3
4.2 Cinq forces principales.....	3
4.3 Quatre vulnérabilités	3
5. Contexte dans lequel évolue l'établissement (analyse de situation, présentation du centre, de l'environnement, ses enjeux, ses valeurs, sa mission.....	5
5.1 Présentation du milieu	5
5.2 Présentation des centres, offres de formation et services.....	6
5.3 Offres en formation professionnelle.....	6
5.4 Offres en formation générale adulte	9
5.5 Les enjeux	11
5.6 La mission, la vision, les valeurs des centres.....	11
6. Projet éducatif : orientations, objectifs, indicateurs et cibles propres à l'établissement	13
7. Cohérence avec le plan d'engagement vers la réussite et la politique de réussite éducative	17
8. Transmission et diffusion du projet éducatif.....	18
9. Mise en œuvre, suivi du projet éducatif et reddition de compte	18

1. But et définition du projet éducatif

Le projet éducatif est un outil stratégique permettant de définir et de faire connaître à la communauté éducative d'un établissement d'enseignement les orientations, les priorités d'action et les résultats attendus pour assurer la réussite éducative de tous les élèves, jeunes et adultes. Il est élaboré en réponse aux caractéristiques et aux besoins des élèves qui fréquentent l'établissement d'enseignement ainsi qu'aux attentes formulées par l'ensemble de la communauté d'apprentissage. Résultant d'un consensus, il est élaboré et mis en œuvre en faisant appel à la collaboration des différents acteurs intéressés par l'établissement : les élèves, les parents, le personnel enseignant, les autres membres du personnel de l'établissement (ex. service de garde, secrétaire, etc.) ainsi que des représentants de la communauté et de la commission scolaire.

Toujours orienté vers la réussite de l'élève et le développement du centre, ce projet éducatif se veut concret, concis, clair, réaliste et réalisable avec un nombre restreint d'orientations, d'objectifs et de moyens.

De plus, ce projet éducatif fera l'objet d'évaluations annuelles de façon à ce que les priorités et les interventions soient les plus adaptées aux besoins et permettent le plus possible la réussite des élèves tout en favorisant le développement et la pérennité des centres et des pavillons.

2. Encadrements légaux

La Loi de l'instruction publique (LIP) précise ce en quoi consiste le projet éducatif d'un établissement scolaire et des obligations auxquelles il doit tenir compte (art. 37).

Le projet éducatif de l'école, qui peut être actualisé au besoin, comporte:

- 1° le contexte dans lequel elle évolue et les principaux enjeux auxquels elle est confrontée, notamment en matière de réussite scolaire;*
- 2° les orientations propres à l'école et les objectifs retenus pour améliorer la réussite des élèves;*
- 3° les cibles visées au terme de la période couverte par le projet éducatif;*
- 4° les indicateurs utilisés pour mesurer l'atteinte des objectifs et des cibles visés;*
- 5° la périodicité de l'évaluation du projet éducatif déterminée en collaboration avec la commission scolaire.*

Les orientations et les objectifs identifiés au paragraphe 2° du premier alinéa visent l'application, l'adaptation et l'enrichissement du cadre national défini par la loi, le régime pédagogique et les programmes d'études établis par le ministre. Ils doivent également être cohérents avec le plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire.

Le projet éducatif doit respecter la liberté de conscience et de religion des élèves, des parents et des membres du personnel de l'école.

3. Groupes ayant collaboré à l'élaboration du projet éducatif

Ont participé à l'écriture et à la réalisation du projet éducatif :

Membres du comité de pilotage

- Madame Annie Girard (conseillère pédagogique à la formation générale adulte)
- Madame Sonia Pilon (enseignante à la formation générale adulte)
- Madame Danielle Pilon (enseignante à la formation générale adulte)
- Madame France Coulombe (enseignante à la formation professionnelle programme secrétariat)
- Madame Nancy Bernard (conseillère pédagogique à la formation professionnelle)
- Madame Marie Luce Bergeron (directrice de services et de centres à la FP-FGA-SAE)

Les membres du conseil d'établissement, les membres du personnel des centres et des pavillons, les élèves ainsi que des partenaires et membres de la communauté ont complété les différents sondages qui nous ont permis de faire ressortir, suite à l'analyse des résultats, les grandes orientations, les objectifs et moyens qui s'inscrivent dans le projet éducatif.

Remerciements particuliers à **Monsieur Thomas Rajotte de l'UQAT** qui a collaboré avec nous dans la validation des différents sondages ainsi qu'à l'analyse des résultats.

Membres du comité de suivi du projet éducatif :

- Madame Annie Girard (conseillère pédagogique à la formation générale adulte)
- Mesdames Sonia Pilon ou Danielle Pilon (enseignantes à la formation générale adulte)
- Madame Danielle Pilon (enseignante à la formation générale adulte)
- Madame Nancy Guimond (enseignante à la formation professionnelle programme secrétariat)
- Madame Renée Lessard (conseillère pédagogique à la formation professionnelle)
- Madame Marie Luce Bergeron (directrice de services et de centres à la FP-FGA-SAE)
- Madame Mélanie Perron (directrice adjointe)

4. Consultations menées lors de l'élaboration du projet éducatif

Différents sondages ont été rédigés à l'intention de groupes de personnes différentes soit :

1. Les élèves (en présentiel et en formation à distance);
2. Les membres du personnel des centres et des pavillons;
3. Les membres des organismes et de la communauté avec qui nous collaborons davantage.

Tous les élèves anglophones et francophones en formation professionnelle (FP) et en formation générale des adultes (FGA) inscrits dans les centres et pavillons en présentiel ou en formation à distance (FAD) dans la période d'hiver 2016 ont eu la possibilité de répondre au sondage qui leur était attribué. Il en est de même pour tous les membres du personnel de soutien, professionnel et enseignant.

Les membres du conseil d'établissement et différents organismes/entreprises partenaires volontaires ont aussi répondu au sondage à titre de membres de la communauté.

Les résultats ont été recueillis et une analyse a été effectuée en collaboration avec monsieur Thomas Rajotte, professeur à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

4.1 Constats généraux provenant de l'analyse des résultats des sondages

D'entrée de jeu, il est important de mentionner qu'étant deux petits centres et pavillons regroupant plusieurs services, le nombre de répondants pour chaque sondage est peu élevé. Malgré cela, nous avons pu dégager les constats suivants :

4.2 Cinq forces principales

- Un lien privilégié entre les élèves et les enseignants;
- Un milieu de travail convivial;
- Un apport important à la communauté;
- Des équipements adéquats au service de l'enseignement;
- Une relation de qualité avec les gens d'affaires.

4.3 Quatre vulnérabilités

- Des pratiques de communication à perfectionner;
- De l'ambiguïté dans les rôles et tâches de travail;
- Des infrastructures à améliorer pour certains locaux de formation (à ce sujet, les locaux ont été identifiés et un processus d'amélioration du chauffage, de l'éclairage et de la ventilation est déjà en voie de se compléter).
- Des services aux élèves à bonifier.

Plus spécifiquement, la lecture de l'analyse des résultats nous a permis de relever d'autres éléments qui viennent soutenir les forces et vulnérabilités.

- Les ressources professionnelles ont un bon apport et guident bien les élèves;
- Les services SARCA ne sont pas assez connus et présents;
- Il serait intéressant d'investir sur de l'équipement technologique servant à la formation;
- Des personnes disent participer à des rencontres où leur présence n'est pas nécessaire;
- Les élèves apprécient lorsqu'on valorise leurs réussites et ça pourrait l'être davantage;
- Le centre l'Envol est moins connu des partenaires;
- Les élèves se sentent bien accueillis au centre;
- Les élèves souhaitent qu'il y ait plus d'activités dans les centres;
- Le quart des enseignants dit ne pas se sentir reconnu, valorisé et encouragé;
- Le quart des enseignants ne veut pas s'impliquer dans l'organisation d'activités sociales;
- Le tiers des enseignants mentionne que l'information liée aux élèves ayant des besoins particuliers circule difficilement.

Au cours du processus d'analyse et d'écriture des orientations, objectifs et moyens, les membres du comité de pilotage ont choisi, durant l'année 2016-2017, de mettre en place un nouveau sondage destiné aux membres du personnel seulement, de façon à nous permettre de « forer » davantage l'aspect des insatisfactions liées aux difficultés de communication et au manque de reconnaissance, d'écoute ou d'encouragement qui ressortaient chez certains membres du personnel. L'intention était de pouvoir par la suite, mieux cerner les enjeux nous permettant d'établir des objectifs et moyens pour améliorer la situation. Les résultats ont démontré que les difficultés proviennent davantage d'une méconnaissance du rôle, des obligations et responsabilités de chacun en tant qu'employé du centre (soutien, enseignant ou professionnel) ainsi qu'une méconnaissance des responsabilités et obligations qui appartiennent à **tous** les membres du personnel lorsqu'on doit former une équipe et travailler ensemble au développement/rayonnement du centre, à la réussite des élèves et à l'harmonie dans les interrelations. Une orientation incluant des objectifs et des moyens a donc été écrite dans ce sens.

5- Contexte dans lequel évoluent les établissements (présentation du milieu, présentation des centres, offres de services, enjeux, mission, valeurs)

5.1 Présentation du milieu

Le Témiscamingue est situé géographiquement au sud de l'Abitibi et à la frontière de l'Ontario. Il compte un peu moins de 16 000 habitants (15 439 en 2014¹) répartis dans 21 municipalités et quatre réserves amérindiennes sur une superficie de 16 311,26 km². Par rapport à ses voisins de l'Abitibi chez qui l'on remarque une stabilité ou une augmentation de la population, le Témiscamingue quant à lui, vit une baisse lente et constante, ce qui rend le défi de développement plus laborieux, mais du même coup, impératif.

L'économie du Témiscamingue repose principalement sur l'exploitation des ressources naturelles. La transformation des ressources forestières et l'agriculture y sont particulièrement pratiquées.

Tembec (nouvellement Rayonier Advanced Materials) constitue la principale industrie de la région. Dans la ville de Témiscaming, elle possède une usine de pâtes et papiers. Cette industrie possède aussi des extensions dans d'autres villages du Témiscamingue et de l'Abitibi ainsi qu'ailleurs dans le monde. Il est par contre important de souligner que l'industrie forestière est agonisante au Témiscamingue amenant l'usine et certains de ses pôles à vivre des périodes de fermetures et ouvertures sporadiques qui créent insécurité et instabilité chez les employés.

Les terres fertiles autour du lac Témiscamingue en font l'une des principales régions agricoles de l'ouest du Québec. L'industrie laitière demeure prépondérante bien que se développent d'autres types d'élevage tels que bovins de boucherie, équin, caprin et dernièrement, le volet porcin prend de l'essor avec l'arrivée de maternités porcines sur le territoire. L'industrie maraîchère prend aussi de l'expansion ainsi que la culture céréalière.

Tant au sud qu'au nord du Témiscamingue se trouvent les frontières ontariennes qui doivent être perçues comme des opportunités de développement pour la formation professionnelle et le service aux entreprises. Si nous réussissons à attirer davantage de clientèle qui vit dans l'autre province, nous pourrions être très gagnants. Pour favoriser cela, il faut travailler en collaboration avec le Ministère de façon à ce que les règles et normes interprovinciales en ce qui a trait à la formation soient assouplies. Aussi, multiplier et augmenter le nombre de collaborations avec les communautés autochtones du territoire demeure un défi mais du même coup, un levier de développement tant au niveau de la FGA, de la FP, que le SAE.

¹ Source : Témiscamingue : <https://fr.wikipedia.org>

5.2 Présentation des centres, offres de formation et services

Le Centre Frère-Moffet et le Centre l'Envol

Le Centre Frère-Moffet est situé à Ville-Marie. Des services en formation professionnelle (FP) et en formation générale des adultes (FGA) y sont offerts ainsi que le Service aux entreprises (SAE). Les activités de la FGA sont également décentralisées dans les pavillons de Nédélec (Horizon) et Latulipe (Centrest), ce qui nous permet d'assurer un service de formation sur l'ensemble du territoire témiscamien.

Le centre l'Envol est un centre de formation bilingue (anglais/français) situé à Témiscaming. On y offre de la FGA et l'option professionnelle Pâtes et papiers (opérations).

5.3 Offres en formation professionnelle

Les centres Frère-Moffet et l'Envol sont autorisés à offrir sept programmes de formation qui mènent vers un diplôme d'études professionnelles (DEP), ce qui fait de nous les centres de formation professionnelle les moins bien dotés de l'Abitibi-Témiscamingue. En septembre 2018, deux de ces sept programmes nous ont été octroyés sur une base permanente et exclusive dans la région alors que nous les offrons depuis plus de 20 ans en autorisation provisoire. Un programme a été ajouté à la carte des permanences en septembre 2018. Pour sa part, le programme de secrétariat est présent dans la majorité des centres au Québec. Il n'est donc pas exclusif à nos centres.

Les centres Frère-Moffet et l'Envol offrent ainsi des programmes couvrant trois secteurs de formation, soit agriculture et pêches, foresterie et papiers et administration.

À la carte des enseignements, nous retrouvons donc les options suivantes :

- Fleuristerie (DEP : 5173)
- Production animale (DEP : 5354 en alternance travail/études)
- Pâtes et papiers (opérations) (DEP : 5262 en alternance travail/études)
- Production horticole (DEP 5348 en permanence depuis septembre 2018)
- Horticulture et jardinerie (DEP 5288 en permanence depuis septembre 2018)
- Secrétariat (DEP : 5357)
- Grandes cultures (DEP 5254 en permanence depuis septembre 2018)

En 2013-2014 nous avons obtenu de façon provisoire le droit d'offrir le DEP Pâtes et papiers (opérations) en anglais soit Pulp and Paper (5262) pour une période de trois ans.

Il est important de préciser que les sept DEP sont en difficulté de recrutement sur une base récurrente. Il faut user de stratégies différenciées pour arriver à les démarrer et faire nos frais (ex. : les joindre à une attestation d'études professionnelles (AEP) ou à une formation métier semi-spécialisé (MSP), développer la formation à distance, etc. (voir tableaux 1 et 2 pour évolution des inscriptions et diplômés en FP et RAC).

Depuis quelques années, le centre Frère-Moffet offre le DEP en Mécanique de machines fixes grâce à une entente conclue dans un premier temps avec la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et maintenant, avec la Commission scolaire de la Riveraine.

Il va sans dire que l'obtention de nouveaux DEP à la carte des enseignements notamment celui de Mécanique de machines fixes (actuellement par entente) est un élément de développement ciblé et incontournable pour les centres Frère-Moffet et l'Envol. Il en va de la survie des centres qui vivent des baisses de clientèle importantes année après année.

Nous souscrivons aussi au programme d'éducation internationale dans le but de favoriser le recrutement d'apprenants adultes d'ailleurs, mais aussi dans le but de permettre à nos élèves de participer à des stages dans d'autres pays.

**Nombre d'élèves inscrits et d'élèves diplômés
par programme et par année scolaire de 2008 à 2017**

Tableau 1

	Secrétariat			Laitier, bovin (animale)		Horticulture et Jardinerie		Production Horticole		Fleuristerie		Pâtes et Papiers		Pulp and Paper		Total par année scolaire	
	Inscrits	Continuité	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés
Année 2008-2009	31	16	4	5	5					5	4					41	13
Année 2009-2010	28	10	9	17	10	10	8			9	6					64	33
Année 2010-2011	29	8	13	12	10	10	7									51	30
Année 2011-2012	24	12	7	10	4					5	4					39	15
Année 2012-2013	24	17	2	11	6	5	4									40	12
Année 2013-2014	31	17	6	11	8			5	0			14	12	18	9	79	35
Année 2014-2015	38	15	4	10	8	6	4					12	9			66	25
Année 2015-2016	34	20	8	8	4			8	7							50	19
Année 2016-2017	27	10	1	10	1											37	2
Année 2017-2018	21	8	6	3	2	9	5									33	13
Total par programme	287	133	60	97	58	40	28	13	7	19	14	26	21	18	9	500	197

*Prendre note que pour ne pas comptabiliser le même élève plus d'une fois dans les cohortes qui chevauchent 2 années scolaires, les élèves sont entrés dans l'année où la cohorte a débuté.

Nombre d'élèves inscrits via la reconnaissance des acquis ou en compétence à la carte

Tableau 2

	Secrétariat		Laitier, bovin (animale)		Horticulture et Jardinerie		Production Horticole		Fleuristerie		Pâtes et Papiers		Pulp and Paper		Total par année scolaire		Élevage Porcin	
	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	À la carte	RAC	Inscrits	Diplômés
Année 2008-2009		1													0	1		
Année 2009-2010															0	0		
Année 2010-2011	6	2	16	3	7				8						37	5		
Année 2011-2012	3	2	6		10										19	2		
Année 2012-2013	2	1	7	1	1										10	2		
Année 2013-2014	2		20	1					7						29	1		
Année 2014-2015	10	4	15												25	4		
Année 2015-2016	1	1	16	5											17	6	9	6
Année 2016-2017		1	37	7											37	8	14	8
Année 2017-2018	1	2	39	6					11						51	8		
Total par programme	25	14	156	23	18	0	0	0	26	0	0	0	0	0	225	37	23	14

* Prendre note qu'en formation RAC, l'élève peut poursuivre durant plusieurs années, il peut donc se retrouver comptabilisé dans plus d'une année. Il peut aussi poursuivre sa formation en classe et donc être comptabilisé dans le tableau précédent

5.4 Offres en formation générale adulte

En formation générale adulte, les services suivants sont offerts :

- Formation secondaire (DES)
- Alphabétisation
- Formation à l'intégration sociale (F.I.S.)
- Services d'intégration socioprofessionnelle (S.I.S.)
- Service de francisation
- Service de formation à distance

L'alphabétisation, la francisation et la formation à l'intégration sociale (F.I.S) se donnent en centre mais aussi dans les différentes localités en partenariat avec divers organismes communautaires du milieu, ce qui nous permet de rejoindre un plus grand nombre de personnes.

La formation à distance (FAD) est en progression depuis les cinq dernières années. Il s'agit là d'un secteur de développement qui peut nous amener graduellement à pallier pour la diminution d'inscriptions en présentiel que nous vivons depuis cinq ans.

Au cours de l'année scolaire 2016-2017, une entente est signée avec l'organisme Diplomatique pour l'utilisation d'un matériel de FAD stimulant, créatif et dynamique créé par l'entreprise ChallengeU. Ce matériel respecte les exigences du renouveau pédagogique et est entièrement virtuel (informatisé). L'entente nous amène à accueillir des élèves provenant des commissions scolaires des grands centres. En quatre mois, nous avons reçu plus de 700 nouvelles inscriptions d'élèves de partout à travers le Québec et nous poursuivons dans ce sens (voir tableaux 3-4-5 pour évolution des inscriptions et ETP en FGA).

Depuis sept années, nous mettons en place un groupe et des services de formation générale adulte en anglais sur le territoire de la Timiskaming First Nation. Ce service permet aux membres de la communauté autochtone qui le désirent de cheminer et d'avancer dans leur parcours scolaire et ainsi, d'accéder à d'autres formations leur permettant de rehausser leurs compétences et d'améliorer leurs conditions de vie.

**Nombre d'élèves et d'ETP en formation générale des adultes
2009-2010 à 2017-2018
FBC et FBD jumelés**

Tableau 3

Année \ Centre	Frère-Moffet		Centrest		Horizon		First Nation		Envol Franco.		Envol Anglo.		Total	
	Élèves	ETP	Élèves	ETP	Élèves	ETP	Élèves	ETP	Élèves	ETP	Élèves	ETP	Élèves	ETP
2009-2010	115	48,13	34	15,12	24	9,90	0	0,00	12	6,96	18	5,16	173	73,15
2010-2011	92	31,13	19	8,62	23	11,40	22	2,61	18	7,08	24	7,97	156	53,76
2011-2012	83	27,65	22	8,22	28	13,21	12	3,07	23	6,23	31	13,55	145	52,15
2012-2013	62	20,63	12	7,57	16	7,72	15	3,32	15	3,01	26	12,62	105	39,24
2013-2014	76	30,37	19	6,39	23	12,02	14	6,58	14	4,38	24	10,00	132	55,36
2014-2015	80	27,65	16	7,40	23	7,84	11	4,57	11	1,04	20	9,76	130	47,46
2015-2016	72	22,42	8	3,99	19	11,62	11	6,04	15	6,83	12	4,86	110	44,07
2016-2017	67	29,10	11	3,60	19	9,35	18	5,71	16	4,81	22	11,86	115	47,76
2017-2018	50	16,26	10	3,80	13	5,51	19	5,96	21	12,80	13	6,71	92	31,53

Tableau 4

Formation à distance		
Année	Élèves	ETP
2009-2010	16	1,25
2010-2011	19	1,72
2011-2012	34	2,94
2012-2013	44	4,42
2013-2014	56	6,08
2014-2015	67	7,61
2015-2016	50	5,36
2016-2017	306	28,69
2017-2018	2 697	238,66

Tableau 5

Organismes (alpha, fis, isp, francisation, pré.)		
Année	Participants	ETP
2009-2010	182	59,60
2010-2011	188	60,16
2011-2012	177	54,58
2012-2013	194	55,69
2013-2014	185	46,32
2014-2015	181	52,49
2015-2016	160	47,30
2016-2017	162	50,98
2017-2018	108	44,90

5.5 Les enjeux

Au terme du portrait des centres, de l'analyse de l'environnement, des forces et des vulnérabilités ciblées par les élèves, membres du personnel et de la communauté, les grands enjeux qui ressortent sont:

- Assurer un maintien et une vitalité des services dans la mesure où c'est possible et dans une réalité de diminution de clientèle;
- Favoriser le développement de pratiques dans un souci de soutenir la persévérance des élèves tant en FP qu'en FG dans un contexte de plein emploi et avec des élèves qui ont des besoins particuliers;
- Saisir **toutes** les opportunités et partenariats qui se présentent en FP, en FGA et au SAE pour améliorer notre visibilité et permettre le développement et la pérennité des services et des formations;
- Poursuivre le travail amorcé pour l'obtention de nouvelles cartes, favoriser les projets de délocalisation ou de prêt de cartes en collaboration avec d'autres centres;
- Assurer un climat de travail harmonieux pour les membres du personnel et propices aux apprentissages pour les élèves.

5.6 La mission, la vision, les valeurs des centres

5.6.1 Notre mission

Offrir des services éducatifs de qualité à la clientèle adulte dans la perspective :

- d'instruire en augmentant le niveau de scolarité et de compétence;
- de socialiser en créant un milieu de vie qui prépare l'adulte à jouer ses rôles sociaux;
- de qualifier en développant des compétences professionnelles et transversales.

5.6.2 Notre vision

Rendre accessibles à l'adulte, aux organismes et aux entreprises sur l'ensemble du territoire les services en formation initiale et continue dans une optique de diversité et de spécificité, répondant aux besoins individuels, entrepreneuriaux et sociaux.

Volet formation professionnelle et service aux entreprises

- Rendre accessibles nos options professionnelles telles que définies par la carte des enseignements;
- Rechercher à diversifier et bonifier nos offres de services en FP et SAE pour répondre aux besoins de formation des individus, des organismes et des entreprises.

Volet formation générale

- Assurer l'accessibilité et la qualité d'une formation de base autant qu'une formation continue pour les diverses clientèles touchées par nos différents programmes offerts en formation générale.

5.6.3 Nos valeurs

Les interventions de l'ensemble des membres du personnel des centres Frère-Moffet et Envol doivent être empreints de :

- respect et de confidentialité;
- professionnalisme;
- entraide;
- valorisation;
- plaisir.

Les valeurs que nous favorisons tant chez les membres du personnel que chez les apprenants adultes sont:

- le respect;
- l'engagement;
- la responsabilité;
- l'autonomie;
- la coopération.

L'équipe pédagogique des centres s'est entendue sur le sens de la « réussite » chez nos élèves adultes. Cette réussite rejoint trois dimensions, soit :

- réussite scolaire;
- réussite sociale;
- réussite éducative.

L'équipe-centre optimise son accompagnement et favorise la réussite auprès de nos élèves adultes lorsque :

- elle favorise l'engagement de l'élève dans l'atteinte de ses objectifs personnels, lorsqu'elle encourage le dépassement de soi dans les trois dimensions (scolaire, éducative et sociale);
- elle s'assure des interventions et d'un accompagnement de qualité rigoureux, professionnel et respectueux.

6- Projet éducatif : orientations, objectifs, indicateurs et cibles propres à l'établissement

ORIENTATION 1 (APPRENANTS)					
<i>Offrir un environnement éducatif soutenant l'épanouissement de l'apprenant et son engagement dans son parcours tout en valorisant ses réussites</i>					
Objectif 1	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/Régulation	Outils d'évaluation
Intégrer la démarche de résolution de problèmes dans nos suivis auprès des apprenants afin de favoriser leur persévérance scolaire	Offrir au personnel une formation portant sur la démarche de résolution de problèmes	Le nombre de participants à la formation	CP FGA/FP	2019-2020	
	Mise en place d'un même outil de consignation pour tous les intervenants	Tous les intervenants utilisent un même outil de consignation	Direction, CP, intervenants et enseignants	2019-2020	Mise en place de Tosca.Net comme outil de consignation
	Mise en place du tutorat pour tous les apprenants	Augmentation du taux de diplomation ou atteinte de l'objectif de formation	Enseignants	2019-2020	Lumix
	Poursuivre les rencontres des communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) en FG et en FP	Une rencontre aux 6 semaines	Direction et direction adjointe	Réalisé et en suivi	Calendrier annuel des rencontres
Objectif 2	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/Régulation	Outils d'évaluation
Faire vivre aux apprenants des situations d'apprentissage variées et des projets significatifs visant le développement des compétences prévues au programme de formation de l'école québécoise et l'atteinte de leur projet de formation	S'approprier l'approche par compétences	L'application des programmes	Enseignants et conseillères pédagogiques	2019 à 2014	
	Participer à des formations variées	L'adaptation des stratégies d'enseignement	Enseignants	2019-2024	Validation auprès des enseignants
	Poursuivre ou mettre en place un ou des projets significatifs avec les élèves selon la cohorte	Le nombre de projets significatifs réalisés	Enseignants	2019-2024	Validation auprès des enseignants
	Concevoir et piloter des situations d'enseignement-apprentissage pour maximiser les compétences des apprenants	Le nombre d'élèves ayant atteint leur projet de formation	Enseignants	2019-2024	Lumix

<u>Objectif 3</u>	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
Assurer le rehaussement de la numératie et de la littératie chez notre clientèle	Mise en place de services variés (littératie, francisation et alphabétisation)	Augmentation du nombre d'individus bénéficiant de ces services	CP et organismes	2019-2024	
	Implanter un service d'entrée en formation pour chaque DEP	Augmentation du taux de diplomation	CP et enseignants	2019 et graduel	
<u>Objectif 4</u>	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
S'assurer de la reconnaissance des différentes réussites au quotidien	Mettre en place un comité de la réussite pour le choix des actions valorisant la réussite au quotidien	Le plan d'action du comité	Direction	2019-2020	
	Remettre des bourses lors de la remise de diplômes	Le nombre de commanditaires ou d'organismes qui décernent des bourses	Comité de graduation	Réalisé et en suivi	

ORIENTATION 2 (MEMBRES DU PERSONNEL)

Poursuivre et développer des mécanismes de gestion centrés sur la communication et la responsabilisation des membres du personnel

<u>Objectif 1</u>	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
Mettre en place des mécanismes efficaces permettant la diffusion de l'information essentielle à l'exercice des fonctions relatives à chacun	Suivre une courte formation sur la communication par courriel	La formation suivie par l'ensemble du personnel	Direction	2019-2020	Sondage (en utilisant les questions du sondage initial) auprès du personnel pour vérifier leur satisfaction sur la procédure mise en place, la gestion des courriels et la tenue des rencontres
	Créer un comité : <ul style="list-style-type: none"> • pour établir une procédure permettant une communication efficiente pour la diffusion de l'information • pour repenser et réorganiser les types, la fréquence, les sujets traités, les personnes concernées lors de la planification des rencontres des différentes équipes 	La mise en place d'un comité La procédure en place Les changements apportés à l'organisation des rencontres		2020-2021	
<u>Objectif 2</u>	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
Clarifier les mandats, les tâches et les responsabilités de l'ensemble du personnel	Établir une démarche pour l'accompagnement de l'apprenant dans son projet de formation (ex : changement d'horaire)	Les démarches établies en fonction des différentes actions à poser auprès des apprenants	Conseillères pédagogiques FGA/FP	2019-2020	Sondage auprès du personnel pour vérifier l'atteinte de l'objectif 2
	Redéfinir en équipe FGA et FP les rôles et dresser la liste des tâches de chacun à partir du service qu'on doit offrir à l'élève	La liste des tâches de chacun en FGA et FP pour éviter la confusion des rôles La procédure d'accueil	Direction/Direction adjointe, CP FGA/FP	2019-2020	Utilisation de l'outil TOSCA.NET Mise en place de la procédure d'accueil
	Définir et affirmer la responsabilité de chacun dans le développement du travail d'équipe, le sentiment d'appartenance et des relations harmonieuses au sein de l'équipe-centre à partir des cinq valeurs (respect, engagement, responsabilité, autonomie et coopération)	La définition commune et une traduction en actions des valeurs du centre (pour l'ensemble du personnel) Le choix d'une méthode d'affichage dans les centres et pavillons	Direction/Direction adjointe	2019 et en continu	

ORIENTATION 3 (Communauté)

Maximiser et assurer le rayonnement et le développement des centres

Objectif 1	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
Susciter l'expression des besoins de formation de la population, des entreprises, des organismes en développant les liens avec les entreprises et organismes.	S'assurer que le personnel soit en mesure d'être ambassadeur	Le personnel est informé des services du centre	Tous les membres du personnel	2019-2024	Mettre un point d'information aux rencontres collectives
	Répondre à toutes les demandes et besoins de formation et les diriger vers le service approprié	L'augmentation du nombre des besoins de formation exprimés dans SAE, FGA, FP	Services complémentaires SAE, FGA, FP	2019-2024	Le nombre de demandes traitées dans l'année (tableau d'expression des besoins de formation)
	Élaborer et mettre en place un plan d'action (de communication et promotion) pour cibler des actions efficaces à court, moyen et long terme	Le nombre de promotions de nos formations et le démarchage auprès des entreprises	Direction adjointe FP/agent de développement	2019-2024	Vérification des inscriptions SAE, FGA, FP et des statistiques des promotions via Facebook
	Élaborer et mettre en place un plan d'action pour le démarchage au service aux entreprises	La mise en place et réalisation des plans d'action	Coordonnateur SAE/agent de développement	2019-2024	Nombre d'entreprises rejointes par le SAE
Objectif 2	Moyens à prendre	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier/ Régulation	Outils d'évaluation
Améliorer et augmenter l'offre de formation en formation générale, en intégration sociale, en intégration socioprofessionnelle, en formation professionnelle et aux services des entreprises	Mettre en place un projet novateur pour augmenter le nombre de cartes en formation professionnelle	Le dépôt du projet et les résultats du projet novateur	Direction	Réalisé et en suivi	Il n'y pas d'outils d'évaluation en lien avec les indicateurs de réussite.
	Maintenir et améliorer la formation à distance en FGA et aux SAE	Le nombre de personnes inscrites en FAD FGA	Direction et direction adjointe	2019-2024	
	Développer la formation (asynchrone et synchrone) en FP	Le nombre de modules offerts en FP	Direction	2019-2024	
	Poursuivre le développement RAC/FP	Augmentation du nombre de personnes inscrites en RAC/FP	Direction adjointe et CP FP	2019-2024	
	Mettre en place RAC/MSP	Le nombre de personnes inscrites en RAC/MSP	Direction et CP FGA	2019-2024	
	Favoriser la formation en milieu de travail à travers l'ensemble des services de formation	Augmenter le nombre de formations en milieu de travail	Direction/Direction adjointe et CP FGA-FP	2019-2024	

7- Cohérence avec le plan d'engagement vers la réussite et la politique de réussite éducative

Le projet éducatif des centres Frère-Moffet et l'Envol établit des liens au niveau du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) de la commission scolaire et dans la politique de réussite éducative établie par le MEES.

Au niveau **du PEVR**, nous retrouvons le lien avec l'objectif 1 : Des réussites pour tous D'ici 2022, augmenter la proportion d'élèves qui obtiennent un premier diplôme ou une qualification avant l'âge de 20 ans.

Au niveau de **la politique de réussite éducative du MEES**, nous retrouvons les liens suivants :

- Objectif 1 : D'ici 2030, porter à 90% la proportion d'élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification et à 85% la proportion de ces élèves titulaires d'un premier diplôme (DES-DEP).
- Objectif 5 : Augmenter de 5 points de pourcentage la part de la population adulte du Québec qui démontre des compétences élevées en littératie selon les résultats du PEICA de 2022.

Plus précisément, des orientations et objectifs de notre projet éducatif rejoignent aussi des axes et enjeux de cette politique de réussite éducative soit :

- ⇒ *Axe 1 : L'atteinte du plein potentiel de toutes et de tous*
Enjeu 2 : Des fondations et des parcours pour apprendre tout au long de la vie
 - Orientation 2.1 : Développer les compétences en littératie et en numératie dès la petite enfance et tout au long de la vie
 - Orientation 2.2 : Mieux intégrer les compétences du 21^e siècle et les possibilités du numérique
 - Orientation 2.3 : Élaborer des parcours de formations professionnelles diversifiées, axés sur les priorités de développement du Québec et les intérêts des personnes
- ⇒ *Axe 2; Un milieu inclusif, propice au développement, à l'apprentissage et à la réussite*
Enjeu 4 : Des pratiques éducatives et pédagogiques de qualité
 - Orientation 4.2 : Assurer le développement et l'appropriation des meilleures pratiques éducatives et pédagogiques
Enjeu 6 : Des ressources et des infrastructures de qualité et prêtes pour l'avenir
 - Orientation 6.1; Assurer l'accès à des ressources éducatives et pédagogiques de qualité et à des infrastructures technologiques en permettant une utilisation optimale du numérique

8. Transmission et diffusion du projet éducatif

Ce projet éducatif a déjà été adopté en juin 2017 par les conseils d'établissement des centres Frère-Moffet et Envol. Après les modifications réalisées à la suite de la mise en place du PEVR de la commission scolaire, il sera de nouveau adopté par les conseils d'établissement en juin 2019.

Il sera déposé sur le site web des centres.

Une version simplifiée sera aussi diffusée auprès de nos principaux organismes partenaires (APET, Services Québec, CJET, APETH, etc.).

9. Mise en œuvre, suivi du projet éducatif et reddition de compte

Le projet éducatif d'une école ou d'un centre demeure évolutif et sa reddition de compte doit l'être aussi et ce, particulièrement dans un contexte de centres intégrés où cohabitent formation générale adulte, formation professionnelle et services aux entreprises et où la clientèle est extrêmement variable et en constante diminution au cours des dernières années (sauf pour la formation à distance en formation générale).

Le contexte actuel des centres, tant en FP qu'en FGA, ne permettent pas de généraliser, de relever de fortes tendances, de subdiviser la réussite des garçons de celle des filles, de miser plus particulièrement sur la réussite des moins de 20 ans car nos nombres sont trop petits.

Les membres du comité de pilotage du projet éducatif ont bien identifié les enjeux et les défis suite aux différents sondages qui ont été menés. Ils ont aussi identifié de quelle façon, pour la plupart des objectifs, nous allons réussir à mesurer si l'objectif est atteint ou non. Les membres du comité de suivi sont conscients que nous devons tout de même demeurer souples et ouverts dans l'interprétation de ce que nous obtiendrons étant donné nos très petits nombres. Il est même parfois impossible de mesurer mais il ne veut pas dire que nous ne travaillons pas sur l'enjeu et que nous n'améliorons pas la situation.