

PROJET ÉDUCATIF

2023-2027

Centre de formation en mécanique de véhicules lourds

Adopté à la séance du conseil d'établissement
du 29 janvier 2024

1860, 1^{re} Rue
Lévis (Québec) G6W 5M6

Centre
de services scolaire
des Navigateurs

Québec 

SCHÉMA DES ÉTAPES DU PROJET ÉDUCATIF

DÉFINITION				
<p>Le projet éducatif est un outil stratégique permettant de définir et de faire connaître à la communauté éducative d'un établissement d'enseignement des orientations, des priorités d'action et les résultats attendus pour assurer la réussite éducative de tous les élèves, jeunes et adultes. Il est élaboré en fonction des caractéristiques et des besoins des élèves qui fréquentent l'établissement d'enseignement ainsi que des attentes formulées par le milieu au regard de l'éducation. Résultant d'un consensus, il est conçu et mis en œuvre en faisant appel à la collaboration des différents acteurs intéressés par l'école et la réussite éducative : les élèves, les parents et le personnel de l'établissement ainsi que les membres de la communauté et du centre de services scolaire.</p>				
ÉTAPES				
1	2	3	4	5
Analyse des environnements externe et interne	Détermination des enjeux, des orientations, des objectifs, des indicateurs et des cibles	Transmission et diffusion du projet éducatif	Mise en œuvre et suivi du projet éducatif	Reddition de comptes
CONDITIONS GAGNANTES				
★ Gestion collaborative		★ Travail d'équipe		★ Concertation
★ Consultations		★ Échéancier de travail		
CONTENU				
<ul style="list-style-type: none"> • Description du contexte • Indicateurs et cibles 		<ul style="list-style-type: none"> • Orientations et objectifs • Périodicité de l'évaluation du projet éducatif 		
OBLIGATIONS				
<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser la période couverte par le projet éducatif avec celle du plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire et celle du plan stratégique du ministère de l'Éducation • Assurer la cohérence avec le plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire • Respecter la liberté de conscience et de religion • Respecter les modalités établies par le ministre 				

L'analyse et l'utilisation des données permettent d'établir l'état des lieux et assure une veille permanente de la progression du projet éducatif. La périodicité de l'évaluation du projet éducatif doit s'effectuer biannuellement pour réajuster au besoin les stratégies ou autres aspects et par une reddition de comptes finalisée le 30 octobre.

Référence : GUIDE - Le projet éducatif (gouv.qc.ca) MEQ (2022). « Le projet éducatif ». Page 21.

DÉMARCHE D'ÉLABORATION

Quoi (sujet)	Quand (date)	Qui (comité, assemblée générale, etc.)
Première rencontre - Démarche	26 octobre 2022	Comité
Deuxième rencontre – Environnement interne	8 décembre 2022	Comité
Troisième rencontre – Environnement interne	22 février 2023	Comité
Quatrième rencontre – Environnement externe, enjeux, orientations	25 octobre 2023	Comité
Consultation des élèves	18 décembre 2023 23 janvier 2024	Comité étudiant
Cinquième rencontre – Objectifs, envoi à la direction générale	30 novembre 2023	Comité
Retour de la direction générale	4 décembre 2023	Direction générale
2 ^e retour de la direction générale après corrections	8 décembre 2023	Direction générale
Présentation à l'assemblée générale du personnel	22 décembre 2023	Direction générale
Sixième rencontre du comité	8 janvier 2023	Directeur du centre
Adoption	24 janvier 2024	Comité
	29 janvier 2024	Conseil d'établissement

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROJET ÉDUCATIF

Nom	Fonction (membres du personnel, parents, représentant de la communauté, etc.)
Daniel-Étienne Vachon	Directeur
Maude Gagné	Directrice adjointe
Christian Mercier	Enseignant et conseiller pédagogique
Jérôme Bissonnette	Enseignant au programme Chantier
Richard Fortin	Enseignant au programme Routier
Pierre Émond	Enseignant programme CVPEM
Valérie Chamberland	Acheteuse
Jérôme Roy	Chef de groupe

MEMBRES DU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT (CE)

Nom	Fonction (membres du personnel, parents, représentant de la communauté, etc.)
Nicolas Pelletier	Enseignant
Jérôme Bissonnette	Enseignant
Richard Fortin	Enseignant
Jimmy Pelletier	Enseignant
William Morneau	Enseignant
Marc Lavoie	Enseignant
Clément Vernetui	Élève
William Rousseau	Élève
Valérie Chamberland	Acheteuse
Audrey Dugas	Technicienne en organisation scolaire
Frankie Lafontaine	Entreprise de la région
Sarah Paré	Entreprise de la région
Annie Roy	Groupe socio-économique et communautaire
Michael Bélanger	Groupe socio-économique et communautaire

Étape 1

CONTEXTE DE L'ÉTABLISSEMENT

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CENTRE

Le Centre de formation en mécanique de véhicules lourds (CFMVL) est l'un des cinq centres de formation professionnelle du centre de services scolaire des Navigateurs. Il est en activité depuis cinquante ans. Les programmes enseignés au CFMVL sont dédiés à deux secteurs de la formation professionnelle :

- Entretien d'équipements motorisés (secteur 10) par ses trois programmes de diplomation en études professionnelles (DEP) en *mécanique de véhicules lourds routiers*, en *mécanique d'engin de chantier* et en *conseil et vente de pièces d'équipements motorisés* et par son programme d'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en *mécanique spécialisée d'équipement lourd*.
- Transport (secteur 19) par le programme *Matelotage*.

Le positionnement géographique du CFMVL fait en sorte qu'il est situé à seulement dix minutes de la tête des ponts, le long de l'autoroute 20 en direction de Lévis. Il dispose d'un terrain très vaste de près de deux kilomètres de long par 125 mètres de large. Le CFMVL est situé dans le deuxième bassin démographique en importance de la province.

Le centre est maintenant desservi par la Société de transport de Lévis par un service de navette de transport en commun.

Le centre accueille environ 180 élèves à chaque année.

L'équipe du centre compte une direction et une direction adjointe. Il y a sept membres du personnel de soutien qui comprend une secrétaire de centre, une technicienne en organisation scolaire, 2 magasiniers, une acheteuse, une technicienne en éducation spécialisée et un aide de métier. 21 enseignants s'assurent d'offrir les cours des 5 programmes du centre. Un de ces enseignants se voit libérer du temps à sa tâche à titre de conseiller pédagogique.

Le centre est géré selon deux unités administratives portant le numéro 430 pour les programmes de mécanique et le 431 pour le programme de matelotage.

ENVIRONNEMENT EXTERNE

Extrait du document « État d'équilibre du marché de travail à court et moyen termes. Diagnostic pour 500 professions ». Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Une pénurie de main d'œuvre qui perdure :

« Le marché du travail et l'économie du Québec font face à une des périodes les plus mouvementées de l'ère moderne. Après une baisse marquée de l'emploi et du PIB en 2020 en raison de la pandémie, le Québec a connu une croissance économique soutenue lui ayant permis de récupérer tous les emplois perdus et d'en créer de nouveaux. Le Québec a ainsi retrouvé la situation de plein emploi qu'il vivait avant la pandémie. Toutefois, les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre se sont accrus et le marché du travail a rarement été aussi tendu, entraînant un phénomène de pénuries de main-d'œuvre. Le nombre de postes vacants, ayant atteint près de 250 000 au 3^e trimestre de 2022, est à des sommets inégalés tandis que le taux de chômage et le nombre de chômeurs se trouvent à des creux historiques (3,9 % et 178 900 respectivement en novembre 2022).

Par ailleurs, certains événements tels que la lutte à l'inflation et le conflit armé qui perdure en Europe, laissent planer des incertitudes. L'inflation, dont la force et la durée sont difficiles à prévoir, entraîne notamment un risque de récession. De plus, le départ à la retraite des baby-boomers et la relative stagnation de la population âgée de 15 à 64 ans ne feront rien pour détendre le marché du travail. Les

pénuries de main-d'œuvre devraient donc perdurer pour les prochaines années, à moins d'un ralentissement économique significatif. »

Étant donné cette situation de pénurie, le gouvernement du Québec a annoncé des investissements massifs en formation professionnelle.

Les faits saillants sont les suivants.

Investissement de 81,3 millions de dollars se déclinant comme suit :

- Soutien au démarrage de formations dans des domaines prioritaires (32,3 M\$) ;
- Pérennisation de la formule de l'apprentissage accru en milieu de travail (17,2 M\$) ;
Cette orientation concerne beaucoup notre centre car nous faisons maintenant de l'apprentissage accru dans trois programmes.
- Offensive pour accroître les inscriptions en FP (7,9 M\$) ;
On voit déjà plusieurs publicités ces temps-ci qui sont faites par le ministère. Nous recueillons maintenant des sommes pour la journée carrière. Cela permettra de faire davantage de publicité.
- Création d'un service d'intégration en formation professionnelle et soutien aux tables de concertation régionale en orientation scolaire et professionnelle (7,4 M\$) ;
- Amélioration des processus d'élaboration de programmes d'études (3,9 M\$) ;
Pour notre centre, MVL et MEC seront mis à jour. On doit donc penser à la manière d'implanter le nouveau programme une fois qu'il sera élaboré mais on ne contrôle pas la date d'approbation ni la date d'implantation.
- Soutien à la reconnaissance des acquis et des compétences dans des domaines prioritaires (2,6 M\$) ;
Cet aspect est traditionnellement sous-développé au CFMVL. Pourtant les besoins sont grands et cela peut être un avantage pour notre centre dans l'intégration de ressources ;
- Collaboration accrue avec le milieu de la recherche pour les données probantes et les pratiques pédagogiques gagnantes à la formation générale des adultes (FGA) et à la formation professionnelle (FP) (2,6 M\$) ;
- Mise sur pied d'un forum d'échange stratégique en FP (0,4 M\$).

Tableau A Professions en DÉFICIT ou en LÉGER DÉFICIT de main-d'œuvre au Québec, moyen terme (2026)
Classement des professions en ordre décroissant du nombre de régions qui présenteront un déficit ou un léger déficit en 2026 (suite)

Code de la CNP 2016	Code de la CNP 2021 ¹	Professions de la CNP	Ensemble du Québec	Abitibi-Témiscamingue	Bas-Saint-Laurent	Capitale-Nationale	Centre du Québec	Chaudière-Appalaches	Côte-Nord et Nord-du-Québec	Estrie	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Lanaudière	Laurentides	Laval	Mauricie	Montréal	Outaouais	Saguenay-Lac-Saint-Jean	RMR de Montréal	RMR de Québec	Nombre de régions qui présenteront un déficit ou un léger déficit	Nombre de régions qui présenteront un surplus ou un léger surplus	Nombre de régions qui présenteront un équilibre	
7312	72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	▼	▼	▼	▼	●	●	▼	●	●▼	▼	▼	●	●	▼	●	▼●	●	▼	▼	16	0	0
7321	72410	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	▼	▼	●▼	▼	●	●	●	●	▼	▼	▼	▼	●	▼	▼	●	●	▼	▼	16	0	0
1522	14401	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	12	0	4
7532	74201	Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	●	-	●	●	-	●	●	-	●	-	-	-	-	-	-	-	-	●	●	1	0	4

● Profession en équilibre ▼ Profession en déficit ● Profession en léger déficit ▲ Profession en surplus ● Profession en léger surplus – Pas de diagnostic ●● Diagnostics différents pour 2023 et 2026

Pour ce qui est de des besoins exprimés pour le matelotage, nous nous permettons de mentionner que le diagnostic sectoriel réalisé par le Comité sectoriel de l'industrie maritime présenté en juin 2023, fait état de 1570 matelots en exercice présentement soit 28,6 % des 5510 travailleurs de l'industrie.

Voir le tableau à la page suivante.

Diagnostic sectoriel réalisé par le Comité sectoriel de l'industrie maritime

Professions navigantes	Nombre	% femme	% vacant	% retraite 2024
Matelot de pont, maitre d'équipage, chef matelot ou bosun	1 220	6 %	6 %	2 %
Matelot de quart à la passerelle	365	13 %	16 %	2 %
Officier de navigation niveau opération (3 et 2)	617	6 %	3 %	5 %
Officier de navigation niveau gestion (1 et capitaine de navire)	614	6 %	5 %	9 %
Pilote maritime ou pilote lamaneur	318	1 %	2 %	2 %
Matelot de salle des machines	164	6 %	12 %	7 %
Électricien de navire	51	0 %	19 %	12 %
Officier mécanicien de navire – niveau opération (classes 4 et 3)	770	3 %	5 %	4 %
Officier mécanicien de navire – niveau gestion (classes 2 et 1)	318	2 %	10 %	5 %
Mécanicien non breveté	112	6 %	11 %	5 %
Officier d'électrotechnique ou électromécanicien*	16	0 %	20 %	25 %
Cuisinier ou chef cuisinier	287	37 %	12 %	9 %
Commissaire ou agent de bord	53	60 %	0 %	0 %
Personnel de service aux passagers	511	42 %	7 %	3 %
Guide touristique	95	63 %	21 %	0 %
Total/Moyenne	5 510	12 %	7,2 %	4,4 %

ENVIRONNEMENT INTERNE

Quatre programmes de formation enseignés au CFMVL sont dédiés au secteur des équipements motorisés (secteur 10) :

- DEP en *mécanique de véhicules lourds routier (5330) - 1800 heures*
- DEP en *mécanique d'engin de chantier (5331) - 1800 heures*
- DEP en *conseil et vente de pièces d'équipements motorisés (5347) – 1095 heures*
- ASP en *mécanique spécialisée d'équipement lourd (5353) – 660 heures*

Un programme de formation, quant à lui, appartient au secteur du transport (secteur 19)

- DEP en *matelotage (5365) - 735 heures*

À noter que le CFMVL est présentement le seul centre autorisé à offrir ce programme au Québec. Cet ajout a nécessité des investissements importants, dont un agrandissement de près de 400 mètres carrés doté d'une salle des machines de dernier cri. Un bateau usagé de 20 mètres de long a aussi été installé à l'extérieur du centre auquel s'ajoutera une aire d'apprentissage qui fait l'objet présentement de demandes de financement.

Le CFMVL a relevé le défi de faire des projets d'apprentissage accru en milieu de travail pour trois programmes :

- Mécanique de véhicules lourds routiers
- Conseil et vente de pièces d'équipements motorisés
- Mécanique spécialisée d'équipement lourd

Cela a demandé à l'équipe du CFMVL des efforts considérables pour développer cette voie de formation qui, comme vous l'avez vu précédemment, fait l'objet d'une intention claire du gouvernement quant à sa pérennisation.

Le développement pédagogique initié par l'établissement de communautés d'apprentissage pour mettre à jour nos contenus pédagogiques a connu un développement important au cours de la dernière période couverte par le précédent projet éducatif. Tout indique que cette façon de travailler va se poursuivre au cours du présent projet éducatif.

Plusieurs départs à la retraite ont eu lieu entre 2019 et 2022. L'équipe du centre s'est renouvelée de façon importante et cela a demandé le déploiement de stratégies d'accompagnement pédagogique pour s'assurer que les nouveaux enseignants prennent leur envol.

Taux annuel de diplomation

Programme	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Mécanique de véhicules lourds	48,98 %	75,56 %	71,79 %
Mécanique d'engins de chantier	65,71 %	65,91 %	65,71 %
Conseil et vente de pièces d'équipements motorisés	25 %	40 %	53,85 %
Matelotage	93,1 %	90,91 %	88,24 %
Mécanique spécialisée d'équipement lourd	93,3 %	88,24 %	100 %
MOYENNE CENTRE	70,07 %	76,39 %	75,74 %

Analyse des taux annuel de diplomation

- Mécanique de véhicules lourds : on observe une augmentation significative entre 2020-2021 et 2021-2022 puis une baisse entre 2021-2022 et 2022-2023.
- Mécanique d'engins de chantier : on observe sensiblement les mêmes taux de diplomation d'une année à l'autre.

- Conseil et vente de pièces d'équipement motorisé : on observe une augmentation significative constante entre 2020-2021 et 2022-2023.
- Matelotage : on observe une diminution constante des taux entre 2020-2021 et 2022-2023.
- Mécanique spécialisée d'équipement lourd : on observe une diminution significative entre 2020-2021 et 2021-2022 suivie d'une augmentation significative entre 2021-2022 et 2022-2023.

Les défis liés à la diplomation semblent plus importants dans les programmes de Mécanique d'engins de chantier et Conseil et vente de pièces d'équipement motorisé.

La satisfaction par rapport à la qualité de l'enseignement est très élevée au centre. Développés par une firme externe, nos sondages d'appréciation de la formation démontrent que le taux de satisfaction des élèves est à 91,12 % tout programmes confondus.

De plus, les élèves remplissent, aux deux ans, un questionnaire qui évalue les différentes dimensions liées au climat scolaire.

Climat scolaire (Questionnaire sur la Sécurité et la Violence dans les Établissements Québécois SÉVEQ)

Perception des élèves	Moyenne 2019	Moyenne 2023
Climat de sécurité	89 %	85 %
Climat de justice	75 %	82 %
Climat relationnel et de soutien	91 %	83 %
Engagement et attachement au milieu	75 %	77 %

Manifestation (fréquence souvent à très souvent)	2019	2023
Directe (insultes / menaces) Insulté ou traité de noms	7 %	4 %
Indirecte (sociale) On a parlé dans mon dos pour que mes amis ne me parlent plus	0 %	1 %

Analyse des résultats

De façon générale, on observe une amélioration de la perception des élèves vis-à-vis du climat de justice et de l'engagement et de l'attachement au milieu. On observe également que les pourcentages ont diminué en ce qui concerne le climat de sécurité et le climat relationnel et de soutien. Enfin, on constate qu'il y a peu de manifestations de violence directe et indirecte dans notre centre de formation.

CLIENTÈLE SCOLAIRE

Les élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage demandent davantage d'accompagnement de la part des enseignants pour pouvoir les amener vers la réussite. Depuis trois ans, une technicienne en éducation spécialisée accompagne les élèves et les enseignants à raison de quatre jours par semaine. Le CFMVL dispose également d'une entente avec l'organisme Alliance Jeunesse. Cela permet aux élèves d'avoir accès à un travailleur de rue.

L'enjeu est de connaître le mieux possible les élèves avant qu'ils arrivent au centre. Le questionnaire d'accueil et d'aide à la réussite et l'analyse qui en découle contribuent à mieux les connaître ainsi que de mieux cerner leurs besoins.

RESSOURCES MATERIELLES

Les équipements sont adéquats mais nécessitent une mise à jour continue étant donné que les technologies évoluent constamment (désuétude chantier). Les espaces de travail du centre sont suffisants mais on rencontre des défis d'espace à certains endroits.

En résumé, les forces et vulnérabilités du centre sont les suivantes.

Forces	Vulnérabilités
Partenariat avec les entreprises	Aires de services à l'élève
Équipe rajeunie et dynamique	Gestion des difficultés d'apprentissage
Connaissance de l'élève à son arrivée au centre	
Programme ASP offert en trois volets (agricole, chantier et routier)	Accompagnement des nouveaux enseignants
Centre dédié presque exclusivement au secteur 10 Équipements motorisés et secteur 17 transport (matelotage)	Recrutement difficile des enseignants
Expertise en <i>apprentissage accru en milieu de travail</i> (Programmes dont la proportion du temps passé en entreprise se situe à plus de 40 % de la durée totale du programme)	Accessibilité au transport en commun
Accompagnement des élèves au niveau des comportements et attitudes	

Étape 2

ENJEUX · ORIENTATIONS · OBJECTIFS · INDICATEURS · CIBLES

MISSION, VISION, VALEURS

- **Mission** : Au CFMVL, nous formons nos élèves pour qu'ils réussissent leur carrière. Que ce soit pour le domaine des équipements motorisés ou pour le domaine maritime, en Chaudière-Appalaches ou ailleurs, nous soutenons le développement des compétences et des qualités personnelles de nos apprenants en ayant des attentes élevées envers eux.
- **Vision** : Une équipe mobilisée, qui possède des pratiques collaboratives de pointe, pour offrir aux élèves un enseignement et un encadrement de qualité en phase avec l'évolution des technologies et des besoins des entreprises.
- **Valeurs** : La coopération, la responsabilité, l'intégrité et le respect.

ENJEUX

1. La réussite éducative.
2. Un milieu de vie et d'apprentissage innovant, stimulant, bienveillant et sécuritaire.
3. L'engagement et la mobilisation du personnel.

ORIENTATIONS

1. Soutenir la réussite des élèves par des pratiques pédagogiques diversifiées et actualisées.
2. Offrir des milieux d'apprentissage innovants, stimulants, bienveillants et sécuritaires qui préparent aux exigences du marché du travail.
3. Assurer le soutien, le bien-être et l'agir compétent de l'équipe.

ENJEU 1 : LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

ORIENTATION 1 : Soutenir la réussite des élèves par des pratiques pédagogiques diversifiées et actualisées

Objectifs	Valeurs de départ	Cibles	Indicateurs	Échéance
À l'échéance du projet éducatif, le taux de diplomation annuel du centre aura augmenté	Juin 2023 : 76 %	80 %	Taux de diplomation annuel	Juin 2027
A l'échéance du projet éducatif, maintenir un nombre régulier de CAP à réaliser chaque année	Année scolaire 2022-2023 : 3 CAP réalisées durant l'année	4 CAP/Année	Nombre de CAP réalisées	Juin 2027

ENJEU 2 : UN MILIEU DE VIE ET D'APPRENTISSAGE INNOVANT, STIMULANT, BIENVEILLANT ET SÉCURITAIRE

ORIENTATION 2 : Offrir des milieux d'apprentissage innovants, stimulants, bienveillants et sécuritaires qui préparent aux exigences du marché du travail

Objectifs	Valeurs de départ	Cibles	Indicateurs	Échéance
A l'échéance du projet éducatif, la proportion des revenus investis en équipements dépassera les 90 %.	Juin 2023 : 72 %	90 %	Pourcentage des sommes investies en équipement au fond 0	Juin 2027
A l'échéance du projet éducatif, la proportion des revenus investis en numérique dépassera les 90 % des sommes disponibles.	Juin 2023 : 60 %	90 %	Pourcentage des sommes investies en équipement	Juin 2027
À l'échéance du projet éducatif, la moyenne de l'engagement et de l'attachement au milieu des élèves aura augmenté.	Juin 2023 : 77 %	83 %	Moyenne de l'engagement et de l'attachement au milieu	Juin 2027
En tout temps, repérer les dangers sur le plan de la sécurité et contribuer à créer un milieu de travail sans blessure.	Juin 2023 : 100 % des passés proches ont été traités.	100 %	Pourcentage de traitement des passés proches/ incident/accidents/bris d'équipements	Juin 2027

ENJEU 3 : L'ENGAGEMENT ET LA MOBILISATION DU PERSONNEL

ORIENTATION 3 : Assurer le soutien, le bien-être et l'agir compétent de l'équipe

Objectifs	Valeurs de départ	Cibles	Indicateurs	Échéance
Maintenir, annuellement, un haut taux de satisfaction par rapport aux compétences enseignées	Juin 2023 : 90 %	91 %	Taux de satisfaction de l'apprentissage des compétences enseignées.	Juin 2027
Maintenir, annuellement, un haut taux de satisfaction par rapport au climat de travail du centre	À établir	À établir	Taux de satisfaction par rapport au climat de travail	Juin 2027

Principaux moyens et stratégies à mettre en œuvre par orientation

Orientation 1 : Soutenir la réussite des élèves par des pratiques pédagogiques diversifiées et actualisées

- D’ici juin 2027, augmenter les rencontres des équipes collaboratives (CAP).
- À chaque année scolaire, prévoir des moments de rencontre au calendrier scolaire et planifier, en collaboration avec l’équipe d’enseignants, les sujets à aborder à chaque date.
- À chaque année scolaire, mettre en place une série de moyens pour favoriser la réussite des élèves :
 - des périodes de récupération
 - des périodes d’accompagnement (ratio 1/8)
 - des rencontres de suivis des élèves (12 par année)
 - du soutien par une technicienne en éducation spécialisée et une travailleuse de rue
- À chaque année, s’assurer d’avoir le matériel nécessaire et en quantité suffisante pour chaque élève.

Orientation 2 : Offrir des milieux d’apprentissage innovants, stimulants, bienveillants et sécuritaires qui préparent aux exigences du marché du travail

- À chaque année, voir à la gestion du plan triennal d’investissement du centre par le comité investissement. Ce dernier est responsable de mener les consultations auprès de l’équipe du centre pour l’établissement du plan triennal.
- À chaque année, voir à la gestion du budget disponible en investissement numérique du centre par le comité investissement. Ce dernier est responsable de mener les consultations auprès de l’équipe pour l’établissement des priorités.
- À chaque année, s’assurer d’impliquer les élèves dans les décisions du centre par le biais du comité étudiant.
- À chaque année, mettre en place un comité de santé et de sécurité au travail ayant pour mandat d’assurer un suivi systématique des passés-proches/incident/accident et bris d’équipements.

Orientation 3 : Assurer le soutien, le bien-être et l’agir compétent de l’équipe

D’ici juin 2027,

- À la fin de chacune des compétences, s’assurer de la complétion du questionnaire de satisfaction par chacun des élèves.
- Mettre en place un outil diagnostique du climat de travail approuvé par la direction générale.
- À chaque année, poursuivre l’implantation du système de soutien au comportement positif (SCP) (référence PEVR).

Les moyens et stratégies seront ajustés, au besoin, annuellement par l’équipe du centre.

Étape 3

TRANSMISSION ET DIFFUSION DU PROJET ÉDUCATIF

Nous tenons sincèrement à remercier tous les acteurs ayant participé à l'élaboration du projet éducatif : élèves, parents, membres du personnel, partenaires et représentants de la communauté. C'est grâce à votre engagement et participation que nous sommes fiers de déposer un projet éducatif concerté qui nous amènera à travailler ensemble pour la réussite de nos élèves.

Comme stipulé dans la *Loi sur l'instruction publique*, le projet éducatif de l'établissement doit s'harmoniser avec la période couverte par le plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire. Aussi, le projet éducatif de l'établissement s'échelonnera du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2027. Il entrera en vigueur dès sa publication.

Étape 4

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PROJET ÉDUCATIF

À cette étape, il s'agit de convenir avec l'équipe-école des moyens qui seront priorisés pour atteindre les objectifs et les cibles établis. Des outils de suivi de gestion seront utilisés afin d'observer périodiquement les progrès.

Étape 5

REDDITION DE COMPTES

La reddition de comptes est la dernière étape de la gestion axée sur les résultats. Les directions des établissements ont convenu, avec le centre de services scolaire, d'évaluer le projet éducatif chaque année et de produire un rapport annuel finalisé au 30 octobre.

