



PROJET ÉDUCATIF

2023-2027

Centre de formation professionnelle Gabriel-Rousseau



Centre de formation
professionnelle
Gabriel-Rousseau

1155 Boul Guillaume-Couture, Lévis G6W 0S2

Centre
de services scolaire
des Navigateurs

Québec



LE PROJET ÉDUCATIF

DÉFINITION

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.

ÉTAPES

1

Analyse des
environnements
externe et interne

2

Détermination
des enjeux,
des orientations,
des objectifs,
des indicateurs
et des cibles

3

Transmission
et diffusion
du projet éducatif

4

Mise en œuvre
et suivi du projet
éducatif

5

Reddition
de comptes

CONDITIONS GAGNANTES



Gestion collaborative



Travail d'équipe



Concertation



Consultations



Échéancier de travail

CONTENU

- Description du contexte
- Orientations et objectifs
- Indicateurs et cibles
- Périodicité de l'évaluation du projet éducatif

OBLIGATIONS

- 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.)
Contexte (interne – externe)	Octobre et novembre 2022	Comité restreint et approbation en *AG du personnel de janvier 2023
Mission – Vision – Valeurs	Octobre et novembre 2022	Comité restreint et approbation en *AG du personnel de janvier 2023
Enjeux - objectifs et indicateurs	Septembre, octobre et novembre 2023	Comité restreint
Indicateurs	Novembre et décembre 2023	Comité restreint
Dépôt projet éducatif	Décembre 2023	Direction générale
Dépôt projet éducatif	Janvier 2024	*AG du personnel
Approbation du projet éducatif	Février 2024	*AG du personnel
Approbation du projet éducatif	Mars 2024	Conseil d'établissement

*AG = assemblée générale

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROJET ÉDUCATIF

Nom	Fonction (membres du personnel, parents, représentant de la communauté, etc.)
Nancy Bédard	Intervenante psychosociale
Hubert Brulotte	Gestionnaire administratif
Nadia Devin	Orthopédagogue
Claudine Laflamme	Enseignante
Francine Langlois	Technicienne en organisation scolaire
Marie-Line Michaud	Directrice adjointe
Karine Plante	Enseignante
Marc-André Smith	Directeur
Joël Verret	Enseignant
Martine Vigneault	Enseignante

MEMBRES DU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT (CE)

Nom	Fonction (membres du personnel, parents, représentant de la communauté, etc.)
Bernard Gaudichon	Président, membre de la communauté
Judith Riopel	Membre de la communauté
Sophie Lévesque	Membre de la communauté
Joy Chénier	Élève
Anne Duchesne	Élève
Carole Ternon	Élève
Hervé Blanchette	Enseignant télécommunications
Christine Blanchet	Agente de bureau
Nancy Bédard	Intervenante psychosociale
Guillaume Fortin	Enseignant électricité
Stéphane Gagnon	Enseignant électricité
Claudine Laflamme	Enseignante lancement d'entreprise
Robert Nadeau	Enseignant réparation en service électronique
Hélène Therrien	Enseignante secrétariat

Serge Tremblay (substitut)	Enseignant gestion d'une entreprise de la construction
Julie Gagnon (substitut)	Enseignante secrétariat
Nadia Devin (substitut)	Orthopédagogue

Étape 1

CONTEXTE DE L'ÉTABLISSEMENT

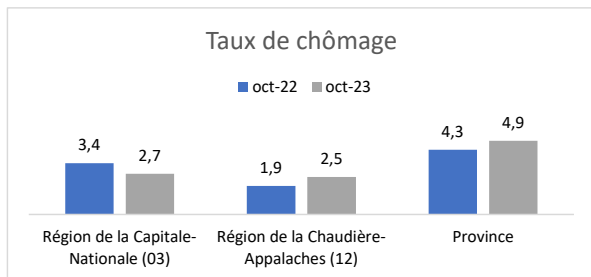
ENVIRONNEMENT EXTERNE

Le centre de formation professionnelle Gabriel-Rousseau (CFPGR) est situé à la tête des ponts, à Lévis, dans l'arrondissement de Saint-Romuald, un environnement urbain fort achalandé. Plusieurs commerces, écoles, organismes, condos locatifs, maisons unifamiliales et services municipaux cohabitent dans ce secteur qui ne cesse de se développer. Le CFPGR est desservi par le transport en commun.

Le mandat principal des centres de formation professionnelle étant directement relié aux besoins du marché du travail régional et national, le CFPGR se soucie de plusieurs facteurs afin de pouvoir guider adéquatement ses enjeux et orientations. Il doit aussi tenir compte du plan d'engagement vers la réussite de l'organisation.

Voici un bref aperçu des facteurs dont le CFPGR doit se soucier :

- De grands besoins de main d'œuvre reliés à tous nos programmes de formation;
- Une pénurie dans la relève entrepreneuriale;
- Peu d'organismes intervenant en prédémarrage et démarrage d'entreprises;
- Une méconnaissance de la qualité des compétences acquises avec un DEP de la part de la population en général;
- Un taux de chômage très bas dans la région 03-12;
- Une hausse de la clientèle jeune et adultes au cours des dernières années.



Source : Institut de la Statistique du Québec

Différentes formules de fréquentation, d'apprentissage et d'enseignement pour répondre à l'adéquation formation emploi

Le centre de formation professionnelle Gabriel-Rousseau (CFPGR) adapte son offre de service afin de combler les besoins de ses partenaires. Pour ce faire, plusieurs départements offrent le service d'entrée en formation de façon continue, c'est-à-dire à une fréquence mensuelle, ce qui contribue à fournir aux entreprises des employés à tout moment durant l'année.

De plus, afin d'améliorer les apprentissages correspondant au marché du travail, tous nos diplômes d'études professionnelles (DEP) offrent une possibilité d'alternance travail-étude (ATE) (*sauf en comptabilité et en électricité*) et des stages de fin de formation (*sauf en électricité*). Ces formules offrent aux employeurs l'opportunité de compter sur une main d'œuvre qualifiée qui répond à leurs besoins spécifiques.

Les cours de lancement d'une entreprise et celui de gestion d'une entreprise de la construction comblent un besoin régional et national de nouveaux entrepreneurs.

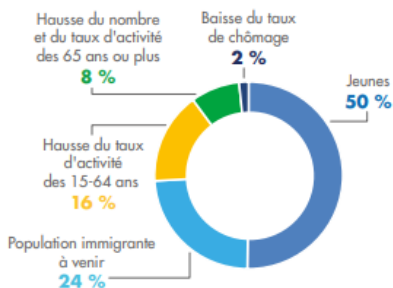
Avec les enjeux de société, l'enseignement individualisé et en ligne sont mis de l'avant. Ces types d'enseignement répondent aux besoins de conciliation école-famille / école-travail. Ces approches favorisent le rythme d'apprentissage de chacun et l'accès plus rapide au marché du travail.

Le CFPGR offre aussi aux formations d'une durée de 1800 heures un horaire de cours plus condensé afin de donner un accès plus rapide au marché du travail. La durée de ces formations passe de deux ans à un an et demi.

Depuis de nombreuses années, il nous apparaît primordial de mieux positionner la formation professionnelle autant auprès des parents, que des partenaires que de nos collègues du centre de services scolaire des Navigateurs. Plusieurs moyens sont mis en place à cet effet dont une présence accrue sur les réseaux sociaux et aux différentes activités de sensibilisation auprès de la clientèle jeunes des différents centres de services avoisinants. Le CFPGR offre l'activité « *Élève d'un jour* » qui permet aux clients d'explorer les métiers offerts dans notre centre de formation

Taux de placement

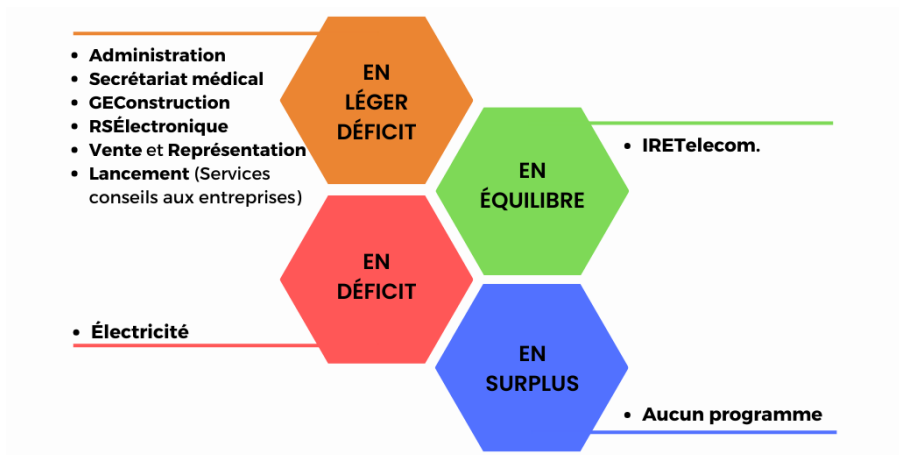
Provenance de l'offre de main-d'œuvre à venir, 2022-2031



Référence : « État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes édition 2022 » : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA-diagnostic_professions.pdf

« Au cours des prochaines années, le phénomène de pénuries de main-d'œuvre va perdurer sur le marché du travail québécois (à moins d'un ralentissement économique significatif). Ce marché sera caractérisé par un très faible taux de chômage, mais aussi par un taux d'emploi qui, pour les 15 à 64 ans, demeurera parmi les plus élevés des pays membres de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE). De plus, pour de nombreux métiers et professions dans plusieurs secteurs d'activité économique, d'importants défis se poseront quant à l'adéquation entre les compétences recherchées par les employeurs et celles détenues par les travailleurs et les travailleuses, notamment en raison de la rapidité des changements technologiques (ex. : robotisation, numérisation, etc.), mais aussi du virage vers une économie plus verte » page 9

Selon le document en référence, toutes les formations offertes au CFPGR mènent à des emplois évalués en léger déficit, en déficit ou en équilibre de main d'œuvre disponible à court et moyen terme. Les perspectives d'emplois de nos diplômés sont, par conséquent, considérées comme bonnes et/ou excellentes.



ENVIRONNEMENT INTERNE

Clientèle

Le CFPGR accueille plus de 920 étudiants par année.

Offre de formation

Le CFPGR offre les DEP (diplômes d'études professionnelles) en comptabilité, électricité, secrétariat, vente conseil, IRET (installation et réparation d'équipement de télécommunication) et le DEP en réparation et service en électronique. Le centre déploie également des ASP (attestations de spécialisation professionnelle) en gestion d'une entreprise de la construction, en lancement d'une entreprise et l'ASP en représentation. Dernièrement, le centre a obtenu le prêt de la carte en ASP secrétariat médical pour une durée de 2 ans (renouvelable).

DEP	Nombre d'heures de formation	Nombre d'élèves 2022-2023	ASP	Nombre d'heures de formation	Nombre d'élèves 2022-2023
Comptabilité	1350	91	Gestion d'une entreprise de la construction	450	220
Électricité	1800	177	Lancement d'une entreprise	330	162
Secrétariat	1485	145	Représentation	450	11
Vente conseil	900	54	Secrétariat médical	450	s/o
IRET	1800	40			
Réparation et service en électronique	1800	20			

Personnel scolaire

Le centre peut compter sur une équipe dévouée et compétente, reflétant la stabilité et l'excellence qui caractérisent notre école.

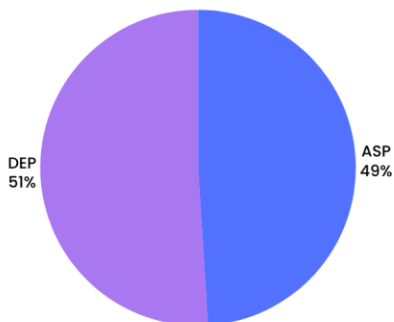
Occupation	Nombre d'employés
Personnel de direction	3
Personnel professionnel	3
Personnel de soutien	6
Enseignants	37

Analyse de l'environnement (trois dernières années)

Le pourcentage de diplomation est semblable entre le diplôme d'études professionnelles et l'attestation de spécialisation professionnelle;

Environnement interne

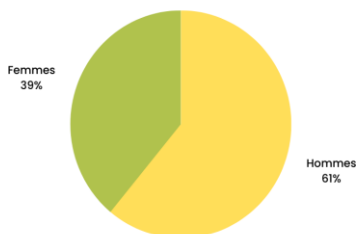
TAUX DE DIPLOMATION 2020-2024



La clientèle du CFPGR est principalement composée d'élèves masculins et de personnes ayant plus de 20 ans :

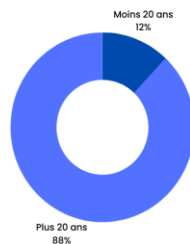
Environnement interne

INSCRIPTION PAR GENRE

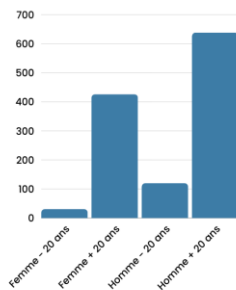


Âge des diplômés

GLOBAL



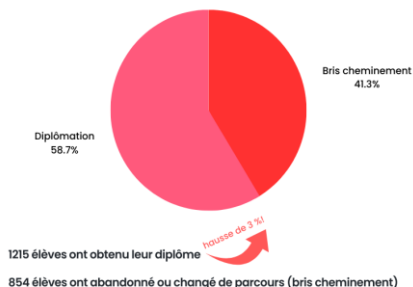
DÉTAILLÉ



Environ 60 % des élèves obtiennent une diplomation versus 40 % qui changent de parcours ou abandonnent;

Le taux annuel d'élèves diplômés par programme varie entre 50,8 % et 64,9 %;

Poursuite du projet scolaire 2020-2024



Diplomation par programme 2022-2023

 GEC
56,8 %

 Lancement
d'entreprise
70,31 %

 Représentation
85,71 %

 Électricité
64,94 %

 RSE
n/d

 Secrétariat
71,62 %

 Comptabilité
68,18 %

 Vente-conseil
66,66 %

 IRETélécom.
81,18 %

Bris de cheminement 2022-2023

 GEC
36,82 % hausse de 1,36 %

 Lancement
d'entreprise
19,14 % hausse de 2,47 %

 Représentation
0 % baisse de 14,29 %

 Électricité
12,99 % hausse de 3,1 %

 RSE
n/d

 Secrétariat
10,34 % baisse de 7,84 %

 Comptabilité
10,99 % baisse de 14,01 %

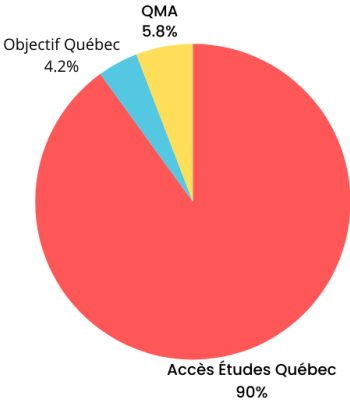
 Vente-conseil
18,52 % hausse de 2,39 %

 IRETélécom.
7,5 % baisse de 9,17 %

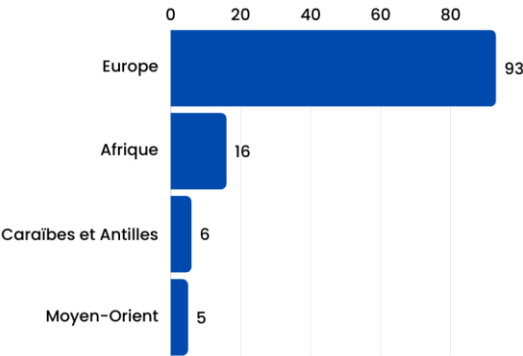
Plusieurs élèves provenant de l'étranger fréquentent le CFPGR;
On observe qu'ils s'inscrivent davantage en secrétariat;

120 élèves internationaux inscrits

RENTÉE 2023



Provenance des élèves internationaux



Plusieurs proviennent de l'Europe occidentale et de l'Afrique. Ils parlent le français.

Contexte expliquant les vulnérabilités et les défis à relever

Conciliation études-travail

La majorité de nos élèves travaillent entre vingt et quarante heures par semaine. À cela, il faut ajouter trente heures de cours. Ce nombre d'heures trop élevé entraîne plusieurs abandons pour des raisons personnelles et financières et de l'absentéisme qui mène à l'échec scolaire.

Adéquation emploi

Au fil des années, les domaines de formation exigent des savoirs et des compétences plus complexes, alors que les exigences académiques sont demeurées les mêmes. Cet écart cause une partie du défi surtout pour ceux qui font un retour à l'école après quelques années d'inactivité.

Retour aux études/rythme/adaptation

Pour la majorité de notre clientèle, la formation n'est pas suivie dans un processus de continuité, mais davantage comme un retour aux études après quelques années sans avoir fréquenté une institution scolaire.

Abandons/désengagement scolaire/bris de cheminement

Le pourcentage d'élèves qui abandonnent est constant; cependant ce pourcentage demeure encore beaucoup trop élevé. Les raisons motivant les départs varient d'un individu à l'autre (ex: besoin d'argent, conciliation étude-famille, programme qui ne répond pas à ce qui avait été imaginé). De plus, nous constatons que peu des abandons sont causés par des difficultés scolaires, mais plutôt par des facteurs extrinsèques au programme d'étude, comme le manque d'engagement de l'élève, ce qui peut mener à des difficultés d'apprentissage.

Forces

Services complémentaires/soutien à l'élève

L'ajout de services complémentaires dont celui de l'orthopédagogue qui vient en soutien aux enseignants et aux élèves en difficulté d'apprentissage contribue à la baisse des abandons pour des raisons académiques. La présence d'une intervenante psychosociale y contribue aussi, mais pour les aspects plus personnels. Toutes deux travaillent en étroite collaboration dans le but de maximiser leurs interventions.

Orientation scolaire et professionnelle

De plus, il est important de spécifier qu'un partenariat avec les conseillers en orientation de notre organisation ainsi qu'avec les organismes externes tels le Centre local d'emploi, Alliance jeunesse, Trajectoire emploi a lieu pour assurer un encadrement et des ressources supplémentaires pouvant venir en aide à nos élèves. Le centre a récemment fait l'ajout d'une ressource professionnelle pour les élèves internationaux (conseillère en information scolaire et professionnelle).

Technologies numériques

Le centre encourage le développement des technologies numériques pour son personnel et s'assure de maintenir des appareils et outils qui répondent aux besoins actuels du marché du travail pour les élèves.

Climat scolaire

Le centre est apprécié pour la qualité de ses services pédagogiques et son environnement sain d'apprentissage ainsi que ses équipements sécuritaires (référence sondage SÉVEQ 2023).

Élèves internationaux de nationalité française

Le centre développe des relations avec des organismes externes pour recruter des élèves à l'international. De même, une large majorité des élèves internationaux inscrits au CFPGR ont la nationalité française, ce qui permet à ces élèves de payer les mêmes frais qu'un étudiant québécois (entente Québec-France). Ce même genre d'entente existe avec l'Ukraine, mais pour l'instant aucun élève provenant de ce pays n'est actuellement inscrit au centre.

Les vulnérabilités démontrent que la majorité des élèves consacrent entre 50 et 70 heures par semaine pour le travail et les études et que plusieurs font un retour aux études. De même, plusieurs ateliers sont organisés par le centre et différents organismes externes pour aider les élèves à faire face à différents enjeux (par exemple : gestion du stress, conciliation étude-famille et étude-travail, élaboration d'un budget, l'estime de soi, etc.).

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

Perception des élèves	Moyenne 2023
Climat de sécurité	83%
Climat de justice	82%
Climat relationnel et de soutien	80%
Engagement et attachement au milieu	74%
Manifestation (fréquence souvent à très souvent)	2023
Directe (insultes / menaces) <i>Insulté ou traité de noms</i>	3%
Indirecte (sociale) <i>On a parlé dans mon dos pour que mes amis ne me parlent plus</i>	3%

RÉSULTATS SCOLAIRES

COMPTABILITÉ, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
85,82%	86,40%	92,41%
SECRÉTARIAT, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
89,28%	91,57%	93,81%
ÉLECTRICITÉ, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
93,17%	90,52%	89,39%
INSTALLATION ET RÉPARATION D'ÉQUIPEMENT DE TÉLÉCOMMUNICATION, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
98,07%	98,83%	99,45%
RÉPARATION EN SERVICE ÉLECTRONIQUE, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
Implantation de programme en 2023		96,52%
VENTE, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
93,05%	92,90%	94,52%
REPRÉSENTATION, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
84,42%	92,86%	97,67%
LANCEMENT D'ENTREPRISE, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
89,92%	85,92%	93,28%
GESTION ENTREPRISE DE LA CONSTRUCTION, TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN INITIAL		
Juin 2021	Juin 2022	Juin 2023
95,77%	90,74%	83,81%

Analyse des résultats

De façon générale, on observe que les taux de réussite à l'examen initial oscillent entre 83 % et 99 %. En juin 2023, sept formations sur neuf affichent des taux de réussite à l'examen initial au-dessus de 90 %. De plus, le pourcentage de réussite à l'examen initial s'est amélioré entre juin 2022 et juin 2023 pour six formations sur neuf.

Étape 2

ENJEUX × ORIENTATIONS × OBJECTIFS × INDICATEURS × CIBLES

MISSION, VISION, VALEURS

- **Mission** : Former nos élèves et les accompagner à développer leurs compétences professionnelles et personnelles, dans un environnement de collaboration, de respect et d'engagement.
- **Vision** : Développer le potentiel de chacun dans l'optique d'une plus grande réussite collective.
- **Valeurs** : Bienveillance et respect.

ENJEUX

- Un milieu de vie bienveillant et d'apprentissage innovant afin d'assurer la réussite de l'élève.
- Des élèves et des membres du personnel formés aux compétences socio-professionnelles liées aux savoirs.

ORIENTATIONS

- Développer chez l'élève un haut sentiment d'efficacité personnelle en s'engageant dans son projet scolaire.
- Promouvoir une posture professionnelle qui place l'élève au cœur des enjeux, des pratiques pédagogiques et des décisions de gouvernance.
- Accueillir la diversité et s'engager dans la compréhension des besoins.

OBJECTIFS

Formation professionnelle

Objectifs	Valeurs de départ	Cibles	Indicateurs	Échéance
À l'échéance du projet éducatif, le taux de diplomation aura augmenté	83.6 %	90 %	Taux de diplomation	Juin 2027
Offrir des contenus de cours <i>*harmonisés¹* qui tiennent compte des enjeux présents sur le marché du travail</i>	Compétences harmonisées : Juin 2024 - Secrétariat : 20/26 - Comptabilité : 14/23 - Vente : 12/17 - Représentation : 4/7 - GEConstruction : <i>programme en réécriture ministérielle, ne s'applique pas</i> - Lancement d'entreprise : 3/7 - Télécommunications : <i>programme en réécriture ministérielle, implantation volontaire non ciblée actuellement (ne s'applique pas)</i> - Électricité : 18/24 - Électronique : 0/24 <i>*nouveau programme en implantation</i>	Compétences ciblées harmonisées (supplémentaires) : - Secrétariat 6 (dont 2 en anglais) - Comptabilité 9 (dont 2 en anglais) - Vente : 5 Représentation : 3 - Lancement 4 - GEConstruction : <i>date d'implantation obligatoire non connue</i> - Électricité 6 - Télécommunications : <i>date d'implantation obligatoire non connue</i> - Électronique : 4	Nombres de compétences harmonisées par départements (savoirs essentiels)	Juin 2027

¹ Harmonisé : Dans le cadre du projet éducatif, le concept d'harmonisation des compétences renvoie au fait que les contenus des programmes sont enseignés (et évalués) dans une compréhension commune entre les enseignants.

Objectifs	Valeurs de départ	Cibles	Indicateurs	Échéance
Augmenter le pourcentage d'enseignants ayant participé à des activités collaboratives de développement professionnel et pédagogique ²	Année 2023-2024 12% des enseignants ont participé à une activité collaborative	85% des enseignants auront participé à une activité de développement professionnel et pédagogique	- Pourcentage d'enseignants ayant participé à une activité collaborative de développement professionnel et pédagogique - Ajout de ressource (personnel professionnel)	Juin 2027
Augmenter la moyenne du pourcentage de l'engagement et de l'attachement au milieu	Juin 2023 74 %	82 % (Référence PEVR CSSDN)	Moyenne de l'engagement et de l'attachement au milieu (Questionnaire SÉVEQ)	Juin 2027

² Au terme du projet éducatif 2019-2023, 100 % des enseignants en place avaient participé à au moins une activité collaborative de développement professionnel et pédagogique. La cible de l'actuel projet éducatif tient compte l'important nombre de nouveaux enseignants qui se sont joints à l'équipe depuis.

Principaux moyens et stratégies à mettre en œuvre par orientation

Orientation 1 Développer chez l'élève un haut sentiment d'efficacité personnelle en s'engageant dans son projet scolaire

D'ici juin 2027,

- Offrir des services professionnels d'accompagnement personnalisés (ou en sous-groupes).
- Offrir de la formation liée à l'organisation et la planification des études, du budget et de la conciliation études-famille-travail.
- Offrir des ateliers pour développer des stratégies d'apprentissage et d'adaptation auprès des élèves.

Orientation 2 Promouvoir une posture professionnelle qui place l'élève au cœur des enjeux, des pratiques pédagogiques et des décisions de gouvernance

D'ici juin 2027,

- Mettre en place des équipes collaboratives (référence PEVR du CSSDN).
- Augmenter le co-enseignement.
- Offrir de la formation et de l'accompagnement sur la gestion de classe.

Orientation 3 Accueillir la diversité et s'engager dans la compréhension des besoins

D'ici juin 2027,

- Mettre en place des activités favorisant la sensibilisation à la diversité culturelle.
- Mettre en place une semaine thématique sur la diversité.
- Mettre en place des activités en amont du début du projet scolaire.

Les moyens et stratégies seront ajustés annuellement, au besoin, par l'équipe du centre de formation professionnelle.

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 des Navigateurs. 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 la progression du projet éducatif chaque année et de produire une reddition de comptes annuelle au plus tard le 30 octobre.

