

NOTRE PROJET ÉDUCATIF 2023-2027 CFP Pozer



Table des matières

PORTRAIT DE CENTRE	2
NOTRE CENTRE	3
ADMISSION ET DIPLOMATION	7
NOS FORCES ET DEFIS.....	9
ENGAGEMENT ET MOTIVATION	10
Orientation #1 : Assurer le développement des compétences personnelles et professionnelles nécessaires aux défis actuels et futurs	11
ACCUEIL ET PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ	15
Orientation #2: Créer un environnement novateur et inspirant où chacun à sa place et s'épanouit.....	16
PERSÉVÉRANCE ET PROGRÈS SCOLAIRES	18
Orientation #3 : Soutenir le progrès scolaire par le développement continu de notre expertise.....	19

PORTRAIT DE CENTRE

Qualifier pour un avenir prometteur.

Équipe engagée, parcours diversifiés, proximité avec le marché du travail.

Respect, Ouverture d'esprit, Collaboration



NOTRE CENTRE

Mission : Qualifier pour un avenir prometteur

Vision : Équipe engagée, parcours diversifiés, proximité du marché du travail

Valeurs : **Respect :** Respect de la personne, des règlements et de la différence

Ouverture d'esprit : Tolérance, respect des opinions, lâcher-prise sur les choses qu'on ne peut changer, acceptation, écoute

Collaboration : Bienveillance, entraide, partage, valorisation, déterminer son rôle

Présentation du centre

Notre centre est situé à Saint-Georges de Beauce et offre la formation professionnelle dans deux endroits distincts. L'édifice principal dessert une clientèle majoritairement féminine. On y offre les programmes : assistance à la personne en établissement de santé et à domicile, coiffure, comptabilité, secrétariat, esthétique, santé assistance et soins infirmiers, vente-conseil, sans oublier les AEP en santé et charpenterie. Nous offrons également les ASP épilation, lancement d'une entreprise et représentation. La seconde bâtisse offre le programme charpenterie-menuiserie ainsi que le Duplex à une clientèle majoritairement masculine. Les besoins et les défis sont très différents dans les deux endroits. La clientèle provient en grande partie de la MRC Sartigan. Depuis l'an passé, nous commençons à avoir plus d'élèves immigrants. Il arrive que des étudiants de régions plus éloignées choisissent de venir chez nous, car nos formations sont plus condensées et parce que nous avons des départs de groupes en dehors du calendrier habituel.

Services offerts par les organismes de la région pouvant soutenir nos élèves

Parmi les nombreux organismes communautaires dénombrés dans notre région, nous en avons retenu quelques-uns avec qui nous avons des liens plus étroits et plus fréquents selon notre clientèle.

- ❖ Carrefour jeunesse emploi : collaboration étroite pour l'accueil des nouveaux arrivants, entrevues, CV. De plus, nous avons un membre de l'organisme sur notre conseil d'établissement ;
- ❖ Centre intégré de santé et services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSSCA) : Aire ouverte : un lieu de services intégrés pour les jeunes vivant des situations de fragilité et qui sont réticents à aller chercher de l'aide dans les services réguliers, pour jeunes de 12 à 25 ans ;
- ❖ Moisson Beauce : banque alimentaire qui recueille et trie les surplus alimentaires pour en faire la transformation et la redistribution aux personnes vivant des situations socio-économiques difficiles.
- ❖ La fondation de la persévérance scolaire de la CSSBE : aide aux élèves en difficulté financière
- ❖ Sureté du Québec : policier communautaire qui fait des interventions éducatives et coercitives ;
- ❖ Syndicat des enseignants de la Chaudière : fournit un soutien vestimentaire à des enfants dans le besoin et offre des bourses « maman va à l'école ».

Service de cafétéria

Nous offrons un service de repas chauds, à même la cafétéria du centre. Par l'entremise d'un sous-traitant, des repas complets très abordables sont offerts à nos élèves, ainsi qu'à notre personnel.

Les membres de l'équipe centre

Le centre Pozer compte sur du personnel d'expérience. Depuis 2022, nous intégrons de nouvelles ressources, mais le défi est grand dû la pénurie de main-d'œuvre, mais également par le fait que nous n'avons pas de stabilité à leur offrir. Les gens font donc le choix d'aller vers d'autres offres d'emplois. Nous aurons à moyen terme un défi important lors du départ à la retraite de nos enseignants permanents. Il faudra s'assurer que le transfert des expertises se fera adéquatement.

Personnel et services aux élèves

50 enseignants

3 professionnels (CP, ortho, TS)

10 Personnels de soutien :

3 secrétaires

2 magasiniers

1 TTS

1 TTP

2 préposés à l'entretien ménager

1 technicien en loisirs et culture

Sondage auprès des membres de l'équipe

Nous avons mesuré la qualité de vie au travail lors d'un sondage. Les résultats furent positifs. Les membres du personnel affirment de façon majoritaire être heureux au travail. Ils sentent que leur autonomie professionnelle est respectée et qu'ils ont du pouvoir sur leur travail. En contrepartie, ils mentionnent qu'ils seraient intéressants d'améliorer la communication avec l'équipe centre et à l'intérieur de chaque département, de reconnaître davantage les employés et de célébrer. Ils désirent avoir davantage de temps lors des journées pédagogiques de département pour ainsi faire avancer leur projet pédagogique en équipe. Malgré ces petites améliorations à apporter, nous en concluons donc que le climat est sain et agréable.

La vie du centre

Le centre offre une vie étudiante riche. Un technicien en loisir et culture est présent dans notre organisation. La grille des activités est large, la participation est grande et les élèves mentionnent que les activités font une belle différence dans la persévérance et la motivation à venir étudier au centre Pozer. Les activités contribuent à entretenir le lien d'appartenance. Les élèves participent aux choix des activités offertes via le conseil étudiant.

Chaque département organise, une fois par année, une activité avec leurs élèves en collaboration avec le technicien en loisir afin que les élèves et les enseignants puissent créer des liens entre eux. Ces activités ont été ciblées à des moments précis dans l'année où il y a une baisse de motivation et d'énergie chez les élèves. Tous les enseignants sont présents, et ce, même s'ils ne sont pas à l'horaire.

L'activité du Challenge des pros nous permet de vivre pleinement nos 3 valeurs de centre, et ce autant dans l'organisation de l'activité avec les équipes département et centre, que lors de la journée des compétitions pour nos élèves.

Lors de la préparation de l'activité, on observe une belle collaboration et une ouverture d'esprit entre les enseignants de chacun des départements via le comité. Nous avons une belle mobilisation dans un contexte de respect et de collaboration. Les résultats de cet évènement rassembleur ont démontré qu'ensemble nous sommes capables de très grandes choses. Le niveau de satisfaction chez nos élèves est très élevé. Et plusieurs élèves aimeraient avoir plus d'activités significatives comme celle-ci pendant leur formation, car elle leur permet de donner un sens à leur apprentissage.

Consultation des élèves

Nous avons sondé nos élèves pour connaître leur niveau de satisfaction en regard de nos services. Les élèves nous disent que l'ambiance et le sentiment de sécurité sont très forts. La diversité des activités d'apprentissage leur donne le goût d'apprendre. Le centre ressort comme étant un milieu propice aux apprentissages. Ils se sentent appuyés dans leurs difficultés scolaires et personnelles autant par leur tuteur, enseignants et services complémentaires.

Le lien de proximité avec l'équipe centre est selon eux une grande force du centre, en revanche, ils aimeraient que le cadre soit plus souple pour certains départements et que ceux-ci soient plus à l'écoute de leurs besoins. Dans l'ensemble, les étudiants nous disent recevoir d'excellents services au centre Pozer.

Services professionnels

Nous offrons un service d'orthopédagogie pour nos élèves qui éprouvent des difficultés d'apprentissage soit en individuel, en groupe ou par le biais d'ateliers. Le service de suivi et accompagnement est dédié à nos élèves en concomitance, à ceux qui reçoivent les services du CLE, pour des problématiques ponctuelles ainsi que pour le suivi académique et psychologique de nos élèves en Duplex. Nous avons également une TS qui fait des suivis à court et moyen terme. Les principales raisons de consultation sont l'anxiété, les difficultés financières, familiales, amoureuses et entre amis. Elle s'occupe également du dossier des élèves immigrants. Les enseignants et la direction ont également le support d'une conseillère pédagogique qui a un rôle-conseil, elle s'assure de la qualité de la pédagogie, que les programmes d'études soient respectés, de l'accompagnement de nos nouveaux enseignants et elle est responsable de l'évaluation. Tous participent aux CAP afin de développer une culture axée sur la collaboration et d'améliorer les apprentissages et le développement social des élèves.

Comités

Au centre Pozer, nous avons 11 comités qui ont tous leur importance.

Notre comité pédagogique crée un espace professionnel. Nos principaux dossiers de réflexion sont : la formation continue, les discussions entre collègues, la mise en commun des pratiques pédagogiques et les besoins exprimés des équipes. Le comité collabore également à la préparation et à l'animation des journées pédagogiques du centre.

Depuis quelques années, les élèves remplissent un parcours scolaire électronique afin de définir le portrait de la classe. L'objectif de cet exercice est de connaître nos élèves plus rapidement, de mettre des stratégies en place afin de travailler en prévention selon leurs besoins. Selon l'avis des enseignants, les résultats du questionnaire représentent très bien le portrait de la classe. Une fois par année, celui-ci est mis à jour par nos professionnels.

En CAP, on définit les besoins du groupe par la lecture du parcours scolaire ainsi que les stratégies universelles à utiliser afin de répondre à un plus grand nombre d'élèves. En deuxième temps, on identifie nos élèves rencontrant des difficultés spécifiques et on voit à trouver des stratégies pour le 15 % de nos élèves. En santé, l'équipe aime bien cette pratique, car ils échangent sur leurs préoccupations pédagogiques, les difficultés rencontrées chez les élèves et les stratégies gagnantes à utiliser. Nous observons également que les apprentissages et la réussite des élèves sont davantage au cœur de leurs préoccupations. Pour ce qui est des autres départements, nous voulons revoir notre formule, car elle répond moins aux besoins des équipes.

Depuis l'an passé, nous avons commencé l'harmonisation des compétences pour tous les départements et ce travail va se poursuivre pour les prochaines années. Pour l'année 24-25, nous avons ciblé 3 enseignants qui débiteront la formation de l'apprentissage en profondeur.

Nos nouveaux enseignants rencontrent dorénavant un mentor qui les informe des divers aspects de la profession afin que leur intégration soit harmonieuse, sans oublier une réflexion sur la posture professionnelle et les 13 compétences de l'enseignant. Ils reçoivent une trousse de bienvenue et un guide d'insertion professionnelle afin de mieux les accompagner.

ADMISSION ET DIPLOMATION

Année	Filles	Gars	Total	Abandon	% de diplomation
2019-2020	385	209	594	98	64 %
2020-2021	369	258	627	116	67 %
2021-2022	316	270	586	135	63 %
2022-2023	261	240	501	112	53%

Programme terminé et non diplômé

Nous observons un pourcentage d'abandon élevé depuis les 4 dernières années. Les principales raisons sont les suivantes :

Raisons d'abandon

Moyenne des 4 dernières années :

- Raisons personnelles (28%),
- Difficultés scolaires (19%)
- Non motivé par le programme (26%)

Pour l'année 21-22, 20% de nos élèves ont abandonné pour difficultés scolaires comparativement à 12,5 % en 22-23. Nous croyons que nos CAP, l'arrivée de notre orthopédagogue ainsi que l'harmonisation des compétences ont des effets positifs.

Pour ce qui est du motif des raisons personnelles, il sera intéressant de préciser la raison de l'abandon afin de voir si nous avons un pouvoir.

Et pour terminer, la non-motivation nous permet de constater que le quart de nos élèves ne connaissaient pas le métier dans lequel ils s'inscrivent. Pour cette raison, nous avons mis en place un projet pilote pour les programmes de charpenterie, esthétique et SASI. Celui-ci consiste à faire une première rencontre avec nos élèves inscrits afin de leur faire vivre une soirée d'information et de réflexion concernant le programme choisi, durant laquelle des intervenants y parlent du métier. Une deuxième rencontre est prévue pour répondre à leurs questions, procéder à la signature de la fiche d'inscription et faire le paiement.

Lorsque nous avons accueilli nos élèves en août 23-24, tous nos élèves se sont présentés, ce que nous n'avions pas observé depuis plusieurs années. Nous prévoyons donc élargir cette formule pour tous nos programmes. Pour les élèves qui ont terminé leur formation, nous avons une moyenne de 92% de taux de diplomation pour tous nos programmes, sauf celui de Lancement où le taux est de 28%. Nous expliquons ce faible pourcentage par une nouvelle formule qui n'a pas été gagnante pour la persévérance de nos élèves. Pour l'année 23-24, nous prévoyons retourner à une formule magistrale en collaboration avec le CFP des Bâtisseurs. Celle-ci aura lieu à Saint-Joseph afin de répondre aux besoins des 2 secteurs.

Voici nos taux de diplomation pour nos élèves en Duplex

Tableau Duplex

Charpenterie	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Double diplomation	38%	39%	76%
DEP seulement	69%	91%	86%

Ce qui nous permet de constater que cette formule répond à notre clientèle du secteur jeune pour la persévérance et la diplomation.

	2019-2020			2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	% diplômés			% diplômés			% diplômés			% diplômés		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
APED	43%	68%	64%	40%	69%	65%	50%	39%	41%	50%	58%	57%
Charpenterie	70%	75%	70%	73%	50%	72%	83%	43%	80%	66%	14%	63%
Coiffure	0%	59%	59%	0%	72%	72%	100%	78%	79%	33%	35%	34%
Comptabilité	75%	46%	53%	0%	45%	42%	0%	47%	45%	25%	44%	40%
Épilation	0%	88%	88%	0%	73%	73%	0%	58%	58%	0%	73%	73%
Esthétique	0%	90%	90%	0%	77%	77%	0%	64%	64%	0%	59%	59%
Lancement	64%	100%	79%	100%	100%	100%	73%	64%	68%	18%	33%	28%
Représentation	0%	0%	0%	67%	25%	50%	14%	50%	22%	13%	0%	13%
SASI	0%	48%	46%	0%	29%	28%	11%	41%	36%	22%	43%	38%
Secrétariat	0%	30%	30%	0%	38%	38%	0%	54%	52%	0%	100%	100%
Soutien soins d'assistance	0%	0%	0%	76%	90%	86%	100%	67%	71%	75%	91%	87%
Vente-Conseil	43%	75%	55%	62%	75%	64%	64%	100%	69%	63%	67%	63%
Total Pozer			64%			67%			63%			53%

NOS FORCES ET DEFIS

Les forces du centre

- Vie du centre (environnement stimulant)
- En secrétariat et en comptabilité, depuis 2022-2023, nous avons débuté l'enseignement magistral et nous observons une augmentation de nos taux de rétention et par le fait même de diplomation.
- Relation interpersonnelle
- Écoute
- Bienveillance
- Passion
- Dévouement
- Engagement
- Suivi en tutorat
- Service à l'élève
- Vie étudiante

Nos défis

- On constate que nous avons 10 programmes sur 13 qui ont un taux de diplomation de moins de 70%
- 37% de nos élèves ne sont pas diplômés
- Motivation et responsabilisation de l'élève
- Communication dans le centre avec 2 bâtisses
- Récupération chez nos élèves en difficultés d'apprentissage
- Rétention et persévérance chez nos élèves

Cohérence avec le plan d'engagement vers la réussite

Nos orientations et objectifs sont directement en lien avec le plan d'engagement vers la réussite de notre CSSBE. Notre centre vise à augmenter l'engagement et la diplomation afin de participer à l'atteinte de la cible du CSS. En plus de travailler à la réussite éducative du plus grand nombre d'élèves, notre centre va débiter, en 24-25, des formations sur l'apprentissage en profondeur qui feront en sorte de mieux outiller nos élèves à évoluer dans un monde de plus en plus complexe et en constante transformation. Nous travaillons également à développer une culture de collaboration, une de nos valeurs de centre. Elle sera un levier puissant afin d'améliorer nos pratiques.

ENGAGEMENT ET MOTIVATION

Qualifier pour un avenir prometteur.

Équipe engagée, parcours diversifiés, proximité avec le marché du travail.

Respect, Ouverture d'esprit, Collaboration

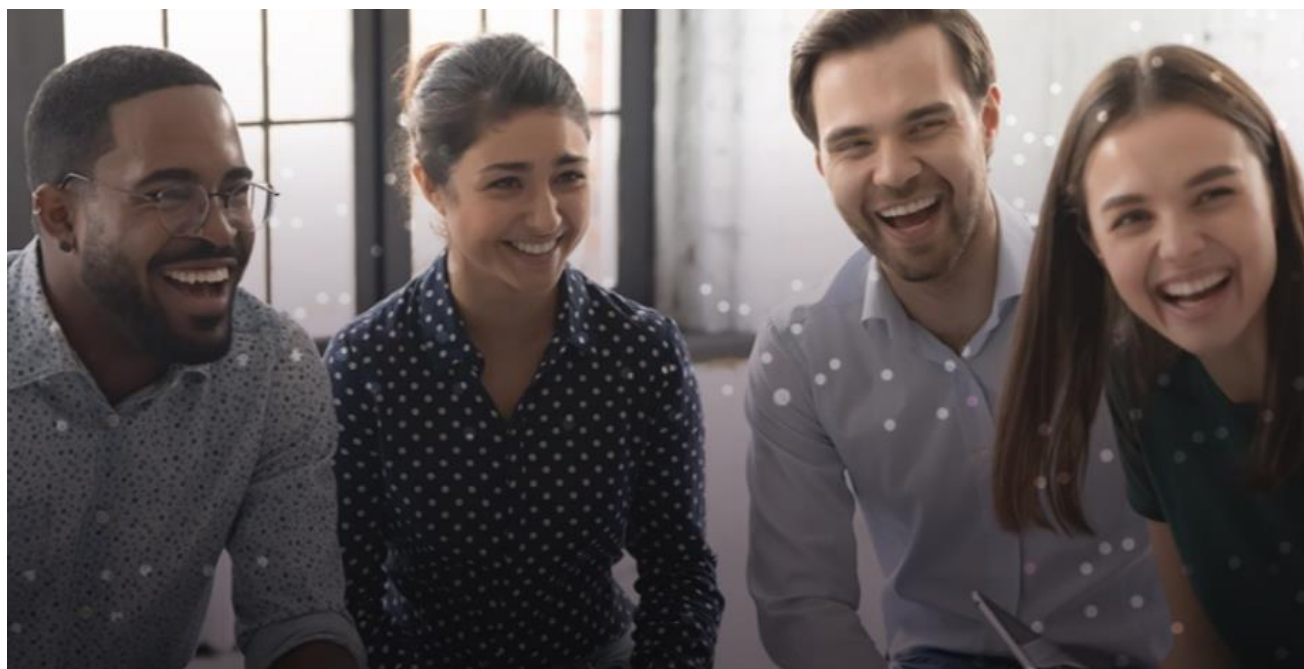


TABLEAU DE PLAN D'ACTION

MISE EN ŒUVRE DU PROJET ÉDUCATIF						Plan d'engagement vers la réussite (PEVR)						
Orientation #1 : Assurer le développement des compétences personnelles et professionnelles nécessaires aux défis actuels et futurs												
						Orientation ou objectif	Réussite personnelle					
Objectif #1	Développer des pratiques de collaboration et d'appartenance en équipe	Indicateur(s)	Valeur de départ	Année de référence	Cible 2028	Indicateurs et cibles	2023 Assurer et soutenir le développement des compétences aux défis actuels et futurs.					
		Satisfaction de collaboration	À venir en 2024-2025	2024-2025	À déterminer à la suite de la mesure de la satisfaction en mai 2025							
		Efficacité du fonctionnement par les réalisations	À venir en 2024-2025	2024-2025	À déterminer à la suite de la mesure de la satisfaction en mai 2025							
ACTIONS 2023-2024												
Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆️ En contrôle	⚠️ À surveiller
										🚩 Réalisation improbable	✗ Non amorcée	
ACTION # 1 Améliorer l'efficacité et l'efficience des rencontres et des journées pédagogiques (sondage)	L'équipe centre	Direction et chefs d'atelier	L'année complète	Travail de tous les jours	Départements et administration				Sondage fin juin	Utilisation du numérique Pratiques pédagogiques Environnement d'apprentissage Partenariats d'apprentissage et		

										Services complémentaires		
ACTION # 2 Repenser la formule des CAP	L'équipe centre	Direction Professionnels	En cours d'année 23-24	Lors des rencontres des services complémentaires et comité pédagogique				Selon la vision prise	Modèle accepté par le comité pédagogique	Motivation, engagement et responsabilisation Stratégies pédagogiques gagnantes Estime de soi		
Réflexion du code de vie (présentation au comité pédagogique)	L'équipe centre	Direction Comité pédagogique	Fin d'année 23-24	Lors des rencontres du comité pédagogique	Équipe départements				Accepté par l'équipe centre et départementale	Les codes de vie de chaque département et du centre ont été révisés et acceptés		

MISE EN ŒUVRE DU PROJET ÉDUCATIF							Plan d'engagement vers la réussite (PEVR)					
Orientation #1 : Assurer le développement des compétences personnelles et professionnelles nécessaires aux défis actuels et futurs												
							Orientation ou objectif	Réussite personnelle				
Objectif #2	Engager tous les acteurs dans le développement de leurs compétences.		Indicateur(s)	Valeur de départ	Année de référence	Cible 2028	Indicateurs et cibles	2023 Assurer et soutenir le développement des compétences aux défis actuels et futurs.				
			Augmenter le taux de rétention au global	53 % pour l'année 2022-2023	2022-2023	60 %						
ACTIONS 2023-2024												
Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
Poursuivre l'analyse des savoirs essentiels pour toutes les compétences	Tous les départements	Les enseignants CP	En cours de l'année	Les journées pédagogiques centre et départementales					Le nombre de compétences analysées			
Explorer l'apprentissage en profondeur	Les enseignants et CP inscrits au programme d'accompagnement	Julie Potvin Direction CP	24-25	Lors des rencontres avec Julie Potvin		4 enseignants		Libérations	Post-mortem avec les enseignants et CP inscrits au programme d'accompagnement (satisfaction, déploiement)			
Réfléchir à mettre en place des interventions afin qu'elles soient responsabilisantes.	Tous les acteurs du centre	Direction Les départements	En cours d'année	Lors des rencontres de département					Voir CAP			
✓ Réalisation improbable	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller	✗ Non amorcée									

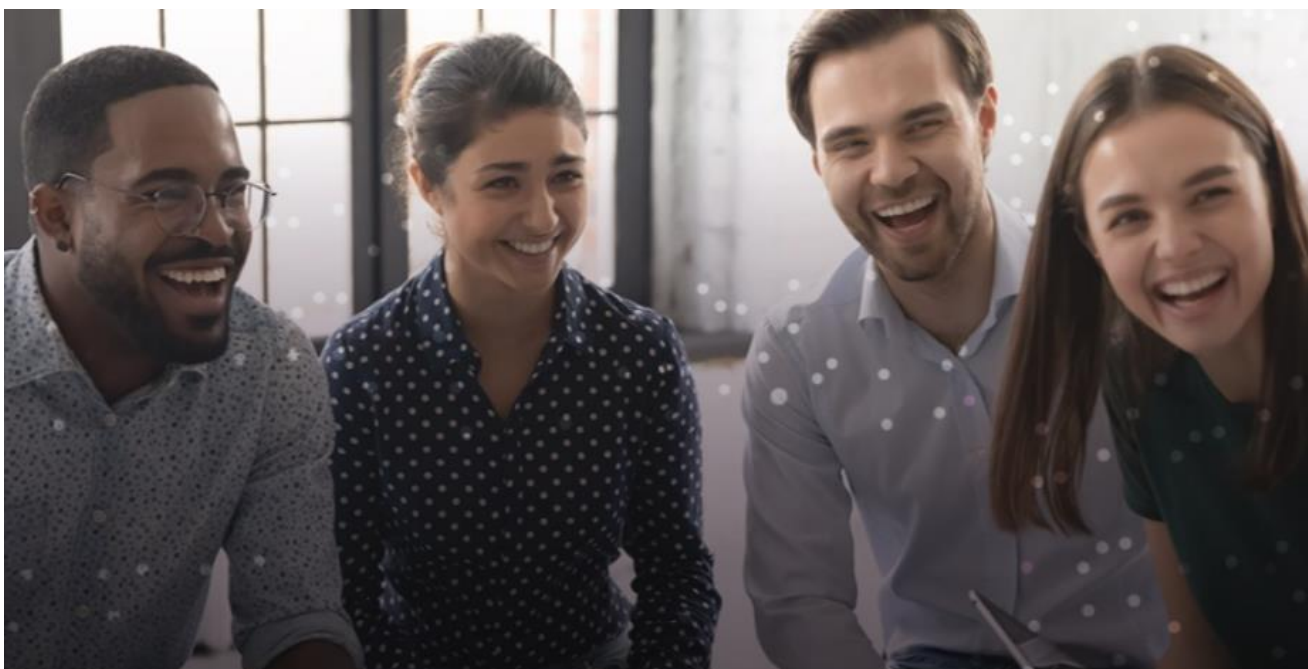
Favoriser l'engagement et la motivation des élèves (R = E x S x A) (réussite = efforts x stratégies x attitudes)	Équipe centre	Les enseignants Professionnels	Tous les jours	En tout temps		François Massé			Voir CAP			
--	---------------	--------------------------------	----------------	---------------	--	----------------	--	--	----------	--	--	--

ACCUEIL ET PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ

Qualifier pour un avenir prometteur.

Équipe engagée, parcours diversifiés, proximité avec le marché du travail.

Respect, Ouverture d'esprit, Collaboration



MISE EN ŒUVRE DU PROJET ÉDUCATIF Plan d'engagement vers la réussite (PEVR)

ORIENTATION #2: Créer un environnement novateur et inspirant où chacun à sa place et s'épanouit

						Orientation ou objectif	Réussite personnelle
Objectif #3	Assurer la qualité de l'expérience scolaire à tous les niveaux	Indicateur(s)	Valeur de départ	Année de référence	Cible 2028	Indicateurs et cibles	2023 Assurer et soutenir le développement des compétences aux défis actuels et futurs.
		- Prendre connaissance du sondage mené par la CSSBE chaque année (Amelio)	2022-2023 Nos enjeux concernant communication (5.9/10), le bien-être (6.4/10).	2023-2024	7/10 pour nos deux enjeux		
		Prendre connaissance des sondages menés par le centre (mi et fin parcours) (élèves)	À déterminer avec le déploiement du sondage de satisfaction des élèves	2024-2025	À déterminer		

ACTIONS 2023-2024

Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
Donner du sens aux apprentissages tout en tenant compte du marché du travail.	Les élèves du centre	Enseignants	En cours d'année	En tout temps lorsque cela est possible								

ACTIONS 2023-2024

Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
										🚩 Réalisation improbable	✗ Non amorcée	
Identifier nos vulnérabilités concernant l'expérience scolaire	Élèves ciblés pour les focus groupe	Direction	1 focus groupe	1 fois pour 23-24					Résultat du focus groupe Questionnaire d'appréciation ¹ Tableau de bord		Questionnaire à améliorer 24-25	
Superviser pédagogiquement	L'ensemble des enseignants	Direction	1 supervision	1 fois par année	Bureau de la direction		Questionnaire de réflexion sur les compétences de l'enseignant		Visite en classe et rencontre individuelle			

1 : Le questionnaire portera sur les actions 1 et 3

PERSÉVÉRANCE ET PROGRÈS SCOLAIRES

Qualifier pour un avenir prometteur.

Équipe engagée, parcours diversifiés, proximité avec le marché du travail.

Respect, Ouverture d'esprit, Collaboration

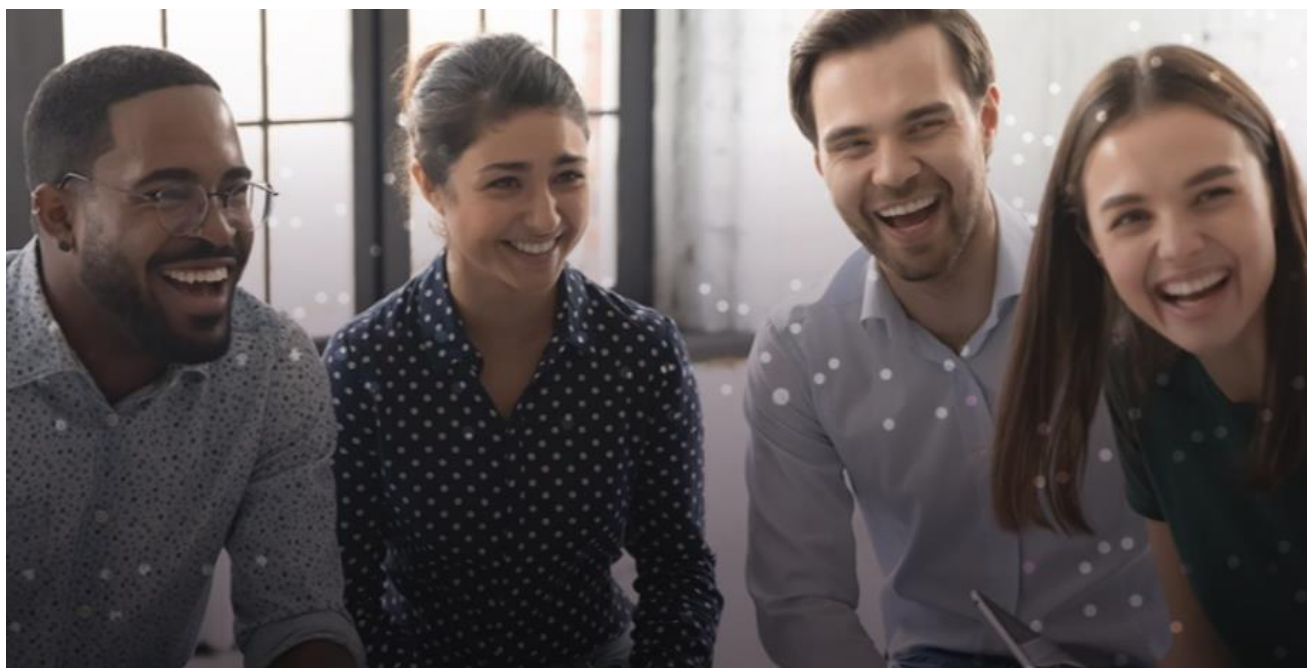


TABLEAU DE PLAN D'ACTION

MISE EN ŒUVRE DU PROJET ÉDUCATIF										Plan d'engagement vers la réussite (PEVR)		
ORIENTATION #3 : Soutenir le progrès scolaire par le développement continu de notre expertise												
										Orientation ou objectif		Réussite personnelle
Objectif #1	Développer des mécanismes pour favoriser la rétention de nos élèves	Indicateur(s)			Valeur de départ	Année de référence		Cible 2028		Indicateurs et cibles	Réussite personnelle	
		- Taux de réussite de chaque compétence et taux de diplomation (en augmentation)			Taux de diplomation	2023-2024		Augmenter notre taux de diplomation de 3 % par année			2023 Assurer et soutenir le développement des compétences aux défis actuels et futurs.	
ACTIONS 2023-2024												
Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		Suivi et commentaires		
										✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
		Réalisation improbable		✗ Non amorcée								
ACTION # 1 Soirées d'information et de réflexion obligatoires	Les nouveaux élèves	Direction Enseignants CP	1 h	Avant le début de formations (environ un mois)	Classe				Valider le taux de rétention (1 mois et 6 mois post-admission)	Soirées faites	Validation à faire 24-25	
Répertorier et préciser nos raisons d'abandon	Les élèves	Direction		À chaque abandon			Tableau de bord		Pourcentage et raisons des abandons Tableau de bord			

TABLEAU DE PLAN D'ACTION

Orientation #3 : Soutenir le progrès scolaire par le développement continu de notre expertise

						Orientation ou objectif	Réussite personnelle
Objectif #2	Développer des mécanismes pour favoriser l'intervention rapide et efficace	Indicateur(s)	Valeur de départ	Année de référence	Cible 2028	Indicateurs et cibles	2023 Assurer et soutenir le développement des compétences aux défis actuels et futurs.
		Tenir un registre des élèves à risque (académique) (orthopédagogue) pour chaque département en lien avec le taux de diplomation	Photo en début de formation	Chaque début de cohorte			
		Remplir la démarche d'accompagnement par l'intervenante rencontrée	À déterminer 2024-2025 à la suite de la mise en place du mécanisme	2024-2025	À venir		

ACTIONS 2023-2024

Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
										🚩 Réalisation improbable	✗ Non amorcée	
Analyser le parcours scolaire et des dossiers orange (Duplex)	Tous nos élèves	Orthopédagogue TS, TTS, TES,	1 h par cohorte	Une semaine après avoir compilé les réponses des élèves - en début de formation		TS, TTS, TES, tuteur et ortho	Parcours scolaire		Registre des interventions préventives Taux de réussite par département			

ACTIONS 2023-2024

Identification des actions	Groupe d'élèves visés	Responsable	Déploiement de l'action			Ressources			Mode d'évaluation	Suivi et commentaires		
			Durée	Fréquence	Lieu	Humaines	Matérielles	Financières		✓ Réalisée	⬆ En contrôle	⚠ À surveiller
										🚩 Réalisation improbable	✗ Non amorcée	
Mettre en place des rencontres d'intervention mensuelles pour les élèves Duplex	Les élèves des programmes Duplex	TTS	1 heure	1 fois par mois		TTS Enseignants TES						