CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
Samuel-De Champlain

Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain

Projet éducatif 2019-2022

Adopté par le conseil d'établissement le 5 juin 2019

PÉ PROJET ÉDUCATIF

Commission scolaire des PREMIÈRES-SEIGNEURIES
Inspirer pour devenir

Table des matières

Le mot de la direction ..... Page 3

Notre démarche de projet éducatif ..... Page 4

Le processus de consultation ..... Page 5

Notre vision et nos valeurs ..... Page 6

Notre contexte ..... Page 7

Nos enjeux ..... Page 8

Nos enjeux, nos orientations, nos objectifs, nos indicateurs et nos cibles ..... Page 9

La cohérence de notre projet éducatif avec le PEVR ..... Page 10

Le suivi et l'évaluation de notre projet éducatif ..... Page 11

Le mot de la direction

La réussite de notre clientèle :

Le personnel du Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain place l'élève au cœur de ses préoccupations, et offre un service de qualité dans des secteurs diversifiés permettant à élève d'acquérir des connaissances et des compétences sociales et professionnelles pour répondre pleinement aux exigences du marché du travail.

Les défis actuels :

Le profil de notre clientèle évolue, nous conduisant à élargir notre offre de service pour accueillir des élèves présentant des besoins particuliers. Dans un contexte où le marché de l'emploi est favorable lié à une offre de formation de plus en plus diversifiée, le défi du recrutement demeure un enjeu crucial. Le Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain porte un regard attentif aux élèves de moins de 20 ans. La diversité de notre offre en formation notamment avec les modèles en alternance travail-études, en formation à distance assistée, concomitance et une approche de promotion créative et adaptée, seront des moyens pour les rejoindre. Le recrutement de la clientèle demeure un défi quotidien et d'une importance cruciale pour le développement du Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain.

Les Services aux entreprises et la Reconnaissance des acquis et des compétences contribuent à entretenir des liens étroits avec l'industrie.

Bonne lecture.

Carl Boisvert, directeur

Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain

Notre démarche de projet éducatif

Élaboration d'un échéancier

- Présentation au Conseil d'établissement le 20 juin 2018
- Formation d'un comité de pilotage annoncée en assemblée générale le 23 août 2018
- Première rencontre du comité le 7 décembre 2018

Consultation des acteurs

- Sondages (élèves, personnel et communauté) du 25 février au 1er mars 2019

Élaboration du portrait de l'école (du 4 au 11 mars 2019)

- Contexte (clientèle, quartier, etc.)
- Forces et défis du milieu
- Préoccupations des différents groupes consultés
- Enjeux de réussite

Priorisation des enjeux identifiés (12 avril 2019)

- Enjeux issus de la consultation
- Enjeux de réussite

Rédaction des orientations et des objectifs (3 mai 2019)

- Indicateurs et cibles

Adoption par le Conseil d'établissement

- 5 juin 2019

Le processus de consultation

Groupes consultés	Élèves	Personnel	Communauté
Modalités de consultation	Sondage en ligne 38 questions 208 élèves répartis dans 10 programmes.	Sondage en ligne 41 questions 36 membres du personnel	Sondage en ligne 7 questions 31 membres de la communauté
Principales préoccupations	La direction est ouverte aux nouvelles idées et est prête à fournir les ressources nécessaires. Le Centre déploie efficacement ses ressources pour intervenir avec les élèves ayant des difficultés d'apprentissage et/ou de comportements. Des actions de dépistage sont mises en place au Centre afin de prévenir les difficultés des élèves.	Les enseignants ont accès à des formations afin de développer leurs compétences technopédagogiques. La direction s'assure de la qualité de l'enseignement en classe. Les enseignants ont accès à des ressources (H, F, M) leur permettant d'adapter leur enseignement aux besoins diversifiés des élèves. L'ambiance dans le Centre favorise l'engagement de chacun. Le Centre utilise des outils de communication interne qui sont efficaces. Des activités de perfectionnement sont organisées en lien avec les besoins spécifiques des élèves.	Possibilité de collaborer davantage avec la communauté.
Forces du milieu	Je me sens en sécurité dans le Centre. Les activités d'apprentissage suscitent l'engagement des élèves. Les enseignants communiquent clairement leurs attentes comportementales et académiques aux élèves. Le comportement du personnel démontre bien qu'il croit en la capacité d'apprentissage et à la réussite des élèves.	Je me sens en sécurité dans le Centre. Le Centre reconnaît la contribution et le soutien de ses partenaires. Le Centre encourage les projets de collaboration avec ses partenaires. La gestion de classe permet un temps d'enseignement efficace. Le personnel (soutien, professionnel, direction) du Centre est disponible pour aider les élèves.	Le Centre collabore activement avec les partenaires de son milieu. Le Centre favorise une formation professionnelle qualifiante et adaptée aux besoins du marché du travail. La direction est ouverte aux nouvelles idées et est prête à fournir les ressources nécessaires.

Notre vision, nos valeurs

Notre vision

« Le Centre de formation professionnelle Samuel-De Champlain s'engage dans la voie de l'innovation, de l'optimisation des communications et de l'élargissement de ses services pour mener à la qualification d'une clientèle plus nombreuse et plus diversifiée. »

Nos valeurs

Valeurs	Définition	Manifestations
Respect	Une considération éthique et humaniste envers les élèves et les membres de l'équipe de l'établissement.	• Chaque personne est reconnue avec ses forces et ses différences. • Chaque élève est soutenu dans son développement comme individu et comme apprenant.
Innovation	La recherche constante d'applications nouvelles et de moyens permettant d'optimiser nos façons de faire et d'améliorer nos résultats.	• La direction est ouverte aux nouvelles idées et est prête à fournir les ressources nécessaires. • Le Centre met à la disposition des enseignants différents outils technopédagogiques.
Engagement	L'implication personnelle et professionnelle envers les apprenants qui ont sollicité nos services; implication qui mène au dépassement de soi et à la fierté collective.	• Le Centre favorise l'engagement de chacun. • Les enseignants se collent à la réalité du marché du travail.

Notre contexte

Notre école

- Notre école est située dans l'arrondissement de Beauport à Québec;
- Indice de milieu socio-économique : 5;
- Trois bâtisses regroupant environ 400 élèves dans les programmes réguliers;
- Baisse de la clientèle depuis les cinq dernières années.

Nos élèves

- Clientèle adulte majoritairement;
- Taux de diplomation de 75 %;
- Taux d'abandon de 11 %.

Notre offre de service

- Trois secteurs de formation : Administration, commerce et informatique, Bâtiment et travaux publics, Entretien d'équipement motorisé;
- Depuis janvier 2019, le Centre offre un DEP en Conseil et vente de pièces d'équipement motorisé en formule ATE 50/50;
- Neuf programmes d'études menant à l'obtention de diplômes d'études professionnelles (DEP);
- Deux programmes d'attestation d'études professionnelles (AEP);
- Deux programmes d'attestation de spécialisation professionnelle (ASP);
- Service aux entreprises (SAE) et Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Nos ressources

- Une direction, une direction adjointe et une gestionnaire d'établissement;
- 26 enseignants;
- Trois ressources professionnelles;
- 18 employés de soutien.

Nos enjeux

Enjeu 1 : Réussite des élèves

- Faible taux de diplomation pour les programmes en individualisé se situant entre 40 et 70 %;
- Taux d'abandon élevé pour les programmes en équipement motorisé, vente-conseil et bureautique se situant entre 15 et 23 %;
- La direction s'assure de la qualité de l'enseignement en classe;
- Les enseignants ont accès à des ressources (H, F, M) leur permettant d'adapter leur enseignement aux besoins diversifiés des élèves;
- Possibilité de collaborer davantage avec la communauté;
- Le Centre déploie efficacement ses ressources pour intervenir avec les élèves ayant des difficultés d'apprentissage et/ou de comportements;
- Des actions de dépistage sont mises en place au Centre afin de prévenir les difficultés des élèves.

Enjeu 2 : Développement professionnel

- La direction est ouverte aux nouvelles idées et est prête à fournir les ressources nécessaires;
- Les enseignants ont accès à des formations afin de développer leurs compétences technopédagogiques;
- Les enseignants ont accès à des ressources (H, F, M) leur permettant d'adapter leur enseignement aux besoins diversifiés des élèves;
- La direction s'assure de la qualité de l'enseignement en classe;
- Des activités de perfectionnement sont organisées en lien avec les besoins spécifiques des élèves;
- Plan de développement continu en lien avec la psychopédagogie et le volet technopédagogique.

Enjeu 3 : Attractivité du Centre

- La direction est ouverte aux nouvelles idées et est prête à fournir les ressources nécessaires;
- L'ambiance dans le Centre favorise l'engagement de chacun;
- Le Centre utilise des outils de communication interne qui sont efficaces;
- Collaborer davantage avec la communauté;
- Baisse de 127 inscriptions incluant une diminution de 54 élèves de 19 ans et moins;
- Baisse 107,72 ETP au cours des cinq dernières années.

Nos enjeux, nos orientations, nos objectifs, nos indicateurs et nos cibles

Enjeu	Objectif	Indicateur	Situation actuelle	Cible (2022)
Orientation 1 : Améliorer le niveau de persévérance scolaire				
Réussite des élèves	Augmenter de 5 % notre taux de diplomation de tous les élèves inscrits au Centre.	Taux de diplomation	75 %	**80 %**
	Diminuer de 3 % notre taux d'abandon de l'ensemble des élèves inscrits au Centre.	Taux d'abandon	11 %	**8 %**
Orientation 2 : Accroître l'expertise technopédagogique et technique				
Développement professionnel	Offrir annuellement, un minimum de 2 activités de formation d'ordre technopédagogique et technique pour l'ensemble du personnel du Centre.	Nombre d'activités annuelles de formation (2 / an) Nombre d'activités technopédagogiques vécues en classe	-	**6**
	Se doter d'un plan d'amélioration pédagogique par programme incluant 2 priorités annuelles de développement.	Nombre de priorités d'action par département (2 / an)	-	**6**
Orientation 3 : Optimiser les communications internes et externes				
Attractivité de l'établissement	Améliorer la notoriété et la visibilité du Centre auprès de la clientèle et des entreprises.	Le nombre annuel d'inscriptions aux différents programmes du Centre.	798	**850**
		Le nombre d'heures de formation dispensées par le Service aux entreprises.	4944	**5500**
		Le nombre de clients inscrits aux Services de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).	76	**100**

La cohérence de notre projet éducatif avec le PEVR

- Lors de l'élaboration des sondages destinés aux différents groupes concernés (parents, élèves, personnel et communauté), nous avons choisi des questions en lien notamment avec les orientations du PEVR :

    - **Orientation 1** – **Services de qualité**
    - **Orientation 2** – **Accès à des ressources diversifiées**

- Nos enjeux de réussite scolaire ont été identifiés à partir des quatre objectifs du PEVR :

    - **Objectif 1** – **DIPLOMATION ET QUALIFICATION** : Augmenter le taux de diplomation et de qualification des élèves.

Enjeux de notre projet éducatif	Orientations ou objectifs du PEVR
Réussite des élèves	Objectif 1 – Diplomation et qualification
Développement professionnel	Orientation 2 – Accès à des ressources diversifiées
Attractivité du Centre	Orientation 1 – Service de qualité

Le suivi et l'évaluation de notre projet éducatif

A) Transmission et diffusion du projet éducatif

- Le conseil d'établissement doit transmettre le projet éducatif à la Commission scolaire au plus tard le 14 juin 2019 et la Commission scolaire dispose d'un délai de 60 jours pour demander que des modifications y soient apportées ou pour en différer la publication;
- Le conseil d'établissement diffuse le projet éducatif auprès des élèves et du personnel une fois le délai de 60 jours expiré. Il le dépose également dans le site Internet de l'établissement, en version PDF, pour que toute personne intéressée puisse y avoir accès rapidement;
- Le projet éducatif est présenté à l'assemblée générale annuelle des parents en début d'année.

B) Mise en œuvre et suivi du projet éducatif

L'établissement doit ensuite mettre en œuvre les engagements pris dans le projet éducatif en suivant les étapes suivantes :

- Convenir annuellement avec l'équipe-école des moyens qui seront appliqués pour atteindre les objectifs et les cibles établis;
- Faire approuver les moyens retenus par la direction de l'établissement;
- Élaborer des outils de suivi de gestion (tableau de suivi, tableau de bord, plan d'action) et observer périodiquement la progression des résultats. Ces outils constituent une précieuse source d'information sur l'efficacité des moyens mis en place;
- Adapter, au besoin, les moyens selon les ressources financières, les ressources humaines et les résultats obtenus;
- Poursuivre le travail avec les membres du conseil d'établissements et les collaborateurs engagés dans l'élaboration du projet éducatif : les tenir informés en leur présentant les moyens retenus et les résultats obtenus. Les moyens retenus n'ont pas à être approuvés par ces personnes;
- Mettre à jour le projet éducatif, au besoin;
- Entreprendre les travaux d'élaboration du prochain projet éducatif durant l'année 2021-2022.

C) Reddition de compte du projet éducatif

- La reddition de compte consiste à évaluer le projet éducatif et à présenter le résultat de cette évaluation à la communauté;
- L'établissement se doit de suivre et d'analyser le degré d'atteinte des objectifs ainsi que l'efficacité des moyens mis en place pour réaliser ces engagements;
- L'évaluation du projet éducatif se fait sur une base annuelle;
- Le conseil d'établissement doit transmettre de l'information à la communauté éducative sur les choix effectués par l'équipe-école et les résultats obtenus.