

# PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA RÉUSSITE

# 2023-2027



Le Plan d'engagement vers la réussite est un **outil de planification** visant à **communiquer de manière transparente** les engagements du centre de services scolaire pour contribuer à la **réussite éducative de tous les élèves** sur une période déterminée. Il est élaboré **en collaboration avec les acteurs impliqués dans l'éducation** d'une région, **favorisant la cohérence** entre les différents niveaux du système éducatif, tout en **respectant leur autonomie**. Ce plan ne doit pas imposer d'orientations aux établissements d'enseignement, mais ceux-ci doivent s'inspirer de leur contexte tout en restant cohérents avec le plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire.

## LES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

directions d'établissement

cadres de services

membres de la communauté

élèves

parents

syndicats

personnel de soutien

comités de parents

comité aviseur

personnel enseignant

CERÉ

conseils municipaux

conseil d'administration

professionnel(le)s

conseils d'élèves

# ENJEU 1 : UN PARCOURS DE RÉUSSITE POUR CHACUN

**ORIENTATION 1 - Accroître la réussite et la persévérance scolaire de l'élève par un soutien et un accompagnement adaptés à sa situation tout au long de son parcours**

**OBJECTIF 1 : D'ici juin 2027, accroître la réussite des élèves en littératie en augmentant de 15 % le nombre d'élèves dans la zone « sans risque ».**

Indicateurs	Cibles
Proportion des élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l'épreuve obligatoire de lecture en français, langue d'enseignement, 4e année du primaire	80 % (plan stratégique)
Proportion des élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l'épreuve obligatoire d'écriture en français, langue d'enseignement, 2e année du secondaire	75 % (plan stratégique)
Pourcentage d'élèves dans la zone « sans risque » en français	Primaire : 79,7 % Secondaire : 62 %

**OBJECTIF 2 : D'ici juin 2027, accroître la réussite des élèves en numératie en augmentant de 15 % le nombre d'élèves dans la zone « sans risque ».**

Indicateurs	Cibles
Proportion des élèves qui obtiennent entre 70 % et 100 % à l'épreuve obligatoire de mathématique (compétence Résoudre), 6e année du primaire, dans le réseau public	Résoudre : 75 % (plan stratégique)
Pourcentage d'élèves dans la zone « sans risque » en mathématique	Primaire : 81 % Secondaire : 1er cycle : 71,6 % 3e secondaire : 72,7 % 4e secondaire CST : 61,6 % 4e secondaire SN : 74,3 %

**OBJECTIF 3 : D'ici juin 2027, accroître la persévérance scolaire en augmentant de 10 % le taux d'obtention d'un premier diplôme ou d'une première qualification en 7 ans après l'entrée au secondaire.**

Indicateurs	Cibles
Taux d'obtention d'un premier diplôme ou d'une première qualification en 7 ans après l'entrée au secondaire	86 % (plan stratégique)
Taux d'obtention des garçons d'un premier diplôme ou d'une première qualification en 7 ans après l'entrée au secondaire	81 % (plan stratégique)
Taux d'obtention des élèves HDAA d'un premier diplôme ou d'une première qualification en 7 ans après l'entrée au secondaire	63 % (plan stratégique)

**OBJECTIF 4 : D'ici juin 2027, augmenter de 10 % la diplomation en formation professionnelle.**

Indicateurs	Cibles
Taux d'obtention d'un diplôme en formation professionnelle après 3 ans	85 % (plan stratégique)
Nombre d'élèves inscrits qui débutent une formation	592

**ORIENTATION 2 - Assurer le développement des compétences professionnelles selon les pratiques issues de la recherche qui agissent sur la réussite**

**OBJECTIF 5 : D'ici juin 2027, actualiser le plan de développement professionnel du personnel enseignant au regard des objectifs du PEVR.**

Indicateurs	Cibles
Taux de satisfaction du personnel enseignant quant au développement de leurs compétences	85 %
Taux de satisfaction des constats sur les impacts positifs chez les élèves	85 %

**OBJECTIF 6 : D'ici juin 2027, déployer les plans de développement professionnel au regard des référentiels de compétences des intervenant(e)s en soutien direct aux élèves (TES, PEH, surveillant(e)s, éducateur(trice)s en service de garde).**

Indicateurs	Cibles
Référentiels de compétences pour les intervenant(e)s en soutien direct aux élèves connus et appliqués de tous	4 référentiels sur 4
Nombre de plans de développement professionnel déployés pour les intervenant(e)s en soutien direct aux élèves	2 plans de développement sur 4

**OBJECTIF 7 : D'ici juin 2027, mettre en place des conditions permettant aux directions d'exercer un leadership stratégique sur la base d'une vision partagée.**

Indicateurs	Cibles
Référentiel de compétences des directions d'établissement connu et appliqué de tous	1 référentiel sur 1
Taux de satisfaction quant au développement des compétences en termes de leadership pédagogique	85 %



# ENJEU 2 : DES ENVIRONNEMENTS FAVORISANT LE BIEN-ÊTRE DE CHACUN

**ORIENTATION 1 - Offrir un milieu professionnel stimulant où chaque membre du personnel se sent reconnu et valorisé**

**OBJECTIF 8 : D'ici juin 2027, avoir un taux de rétention de 85 % des personnels scolaires.**

Indicateurs	Cibles
Taux de rétention du personnel enseignant durant les 5 premières années d'exercice de la profession	90 % (personnel régulier)
Taux de rétention des personnels scolaires par corps d'emploi	85 % par corps d'emploi (personnel régulier)

**OBJECTIF 9 : D'ici juin 2027, augmenter le taux de satisfaction au travail chez le personnel du CSSL.**

Indicateurs	Cibles
Taux de satisfaction par catégorie d'emploi par un sondage biannuel	85 % pour toutes les catégories d'emploi

**ORIENTATION 2 - Construire un vivre-ensemble harmonieux au sein des établissements dans le respect des différences**

**OBJECTIF 10 : D'ici juin 2027, augmenter le sentiment de sécurité des élèves et du personnel.**

Indicateurs	Cibles
Indice de bien-être des élèves et des personnels au sein des écoles et des centres par un sondage biannuel	90 % pour les élèves et le personnel
Sentiment de sécurité des élèves par un sondage biannuel	90 %
Sentiment de sécurité du personnel par corps d'emploi par un sondage biannuel	90 % pour toutes les catégories d'emploi

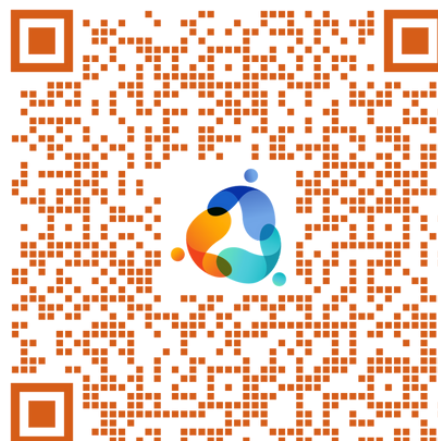
**OBJECTIF 11 : D'ici juin 2027, mettre en place des conditions favorisant la santé et le développement du bien-être des élèves et du personnel.**

Indicateurs	Cibles
Indice de bien-être des élèves et des personnels au sein des écoles et des centres par un sondage biannuel	90 % pour les élèves et le personnel
Taux de satisfaction des conditions mises en place par un sondage biannuel	85 % pour les élèves et le personnel
Taux de participation des élèves de niveau secondaire du réseau public à un projet pédagogique particulier	50 % (plan stratégique)
Proportion d'écoles et de centres ayant recours au référentiel sur le bien-être de l'élève, élaboré en fonction des données issues de la recherche, pour faire une analyse de la situation de leur milieu	100 % (plan stratégique)



Thalia  
Élève au primaire

**CONSULTEZ LE PEVR 2023-2027**



# DÉMARCHES D'ÉLABORATION DU PEVR

Le Centre de services scolaire des Laurentides a opté pour une approche collaborative dans le processus d'élaboration du Plan d'engagement vers la réussite.

*La direction générale reconnaît l'intérêt de consulter un maximum de personnes dans le but d'avoir une idée globale des enjeux et des considérations propres à notre centre de services scolaire.*



**Martin Barbeau**  
Président du CA

**Julie Lamonde**  
Directrice générale adjointe

**Sébastien Tardif**  
Directeur général

## MISSION DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRE

- Soutien et accompagnement des élèves en offrant des services éducatifs de qualité.
- Organiser les services éducatifs et s'assurer de leur qualité ainsi que de la gestion efficace, efficiente, équitable et écoresponsable des ressources humaines, matérielles et financières.
- Promouvoir et valoriser l'éducation publique sur son territoire.
- Établir des établissements d'enseignement sur son territoire.
- Veiller à la réussite éducative des élèves.
- Contribuer, dans la mesure prévue par la loi, au développement social, économique et culturel de sa région.

## VISION

*Le Centre de services scolaire des Laurentides, fort de son personnel et de ses partenaires, est engagé à travers une démarche collaborative d'amélioration continue dans un climat perceptible de bien-être, afin d'assurer la réussite de tous les élèves.*

## VALEURS

### LA BIENVEILLANCE

La bienveillance s'exprime par la considération que l'on a de soi et de l'autre dans nos actions quotidiennes. Elle se traduit par des intentions, des attitudes, un savoir-être et un savoir-faire de la personne qui adopte une posture cohérente visant à offrir des repères constructifs.

### LA COLLABORATION

La collaboration se définit par la concertation efficace et la mise en commun des compétences et des efforts de tous les acteurs, internes et externes, vers l'atteinte d'un projet ou d'un but commun.

### L'ENGAGEMENT

L'engagement se distingue par la volonté de la personne à tirer profit des opportunités qui lui sont offertes, ainsi que par son investissement actif au plan cognitif, comportemental et affectif.

*Tout cela, au service de la mission, de la réussite et du développement du plein potentiel de chaque individu.*