



Présentation des résultats : Consultations auprès du Groupe de travail du CA et du Conseil exécutif

**RAPPORT PRÉSENTÉ AU : Conseil d'administration du Conseil scolaire francophone de la
Colombie-Britannique dans le cadre de l'exercice de planification stratégique 2021-2026**

Le 19 décembre 2020

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. CONTEXTE..... | 3 |
| 2. VISION..... | 3 |
| Sommaire de la démarche de réflexion..... | 3 |
| Constats qui découlent des consultations..... | 4 |
| Concepts proposés pour la vision..... | 4 |
| Prochaines étapes..... | 5 |
| 4. ENJEUX PRIORITAIRES | 5 |
| Sommaire de la démarche de réflexion..... | 5 |
| Enjeux prioritaires identifiés..... | 6 |
| Prochaines étapes..... | 7 |
| ANNEXE 1 – RÉSULTATS DE L’EXERCICE D’INTELLIGENCE COLLECTIVE DU GROUPE DE TRAVAIL DU CONSEIL D’ADMINISTRATION SUR LA VISION..... | 8 |
| ANNEXE 2 – RÉFLEXIONS ADDITIONNELLES CONCERNANT LA VISION DU CSF (Membres du Groupe de travail du CA)..... | 9 |
| ANNEXE 3 – ANALYSE DE L’ENVIRONNEMENT | 10 |
| ANNEXE 4 – DÉMARCHE | 28 |

1. CONTEXTE

La démarche de l'élaboration de la planification stratégique du CSF se divise en cinq grandes étapes¹ :

1. **L'examen des environnements** interne et externe, et une réflexion quant à la vision du CSF;
2. L'élaboration d'une première ébauche des **résultats ciblés** pour les cinq prochaines années;
3. La **consultation de l'ensemble des parties prenantes** quant à la mission et la vision du CSF, les valeurs potentielles et leurs manifestations au sein du CSF, et les résultats ciblés proposés dans l'ébauche;
4. Selon **les résultats des consultations**, modifications à la mission, la vision et les résultats ciblés, ainsi que le choix de valeurs pour le CSF;
5. **Adoption** de la planification stratégique 2021-2026.

Ce document présente le résultat de la première étape, soit l'examen des environnements interne et externe, et une réflexion quant à la vision du CSF.

2. VISION

Sommaire de la démarche de réflexion

La vision est une projection ambitieuse et inspirante qui décrit clairement ce que nous voulons atteindre comme cible. Elle mobilise les efforts de tous vers l'atteinte des résultats souhaités.

Les organisations peuvent se doter de vision d'impact sociétal, ou de vision axée sur l'organisation et son impact. Une vision d'impact sociétal décrit la situation que vous souhaitez pour la société. En contrepartie, la vision organisationnelle décrit la situation que vous souhaitez pour votre organisation.

La vision actuelle du CSF n'a pas été validée depuis le dernier exercice de planification stratégique. Il se lit comme suit :

Promouvoir la collaboration, l'innovation et l'engagement pour la réussite de tous les apprenants dans un milieu francophone.

¹ ANNEXE 4: Représentation graphique et détaillé de la démarche et de la participation des parties prenantes

La première étape d'actualisation de la vision a été faite par le groupe de travail du CA lors de la rencontre du 1er décembre 2020. Celui-ci a participé à un exercice d'intelligence collective afin de faire émerger la vision du CSF. Les membres du groupe de travail ont répondu aux questions suivantes :

Imaginez-vous en 2040 et que le CSF est plus performant que jamais

Quels changements percevez-vous dans les communautés que vous desservez grâce aux efforts du CSF?

Quels changements percevez-vous auprès des élèves ?

Les résultats de l'exercice se retrouvent à l'annexe 1. Vous trouverez ensuite à l'annexe 2 les réflexions supplémentaires qui ont été partagées par courriel par certains membres du groupe de travail du CA.

De plus, le conseil exécutif a participé à une deuxième étape de réflexion. En fonction de l'exercice d'intelligence collective, le CLÉ a formulé quelques énoncés de vision qui avançaient les concepts et principes les plus populaires. Le conseil exécutif a participé à peaufiner le vocabulaire et a ciblé la vision d'impact sociétale comme étant porteuse de sens pour le CSF.

Constats qui découlent des consultations

- La contribution significative du CSF au développement des communautés (francophones et inclusives) est au cœur des aspirations des parties prenantes
- La contribution des élèves au développement des communautés est d'importance (pendant et après leur passage dans les écoles du CSF)
- La mission du CSF, qui plait généralement au CA et aux parties prenantes, est axée sur l'élève : *Inspirer une communauté d'apprenants par une éducation innovante, une culture francophone vivante et partagée ainsi que par l'acquisition d'habiletés essentielles de vie et d'avenir*
- Les principes avancés par les parties prenantes cadrent avec les principes de l'École communautaire citoyenne : <https://ecc-canada.ca/>
- Les personnes consultées préfèrent une vision sociétale plutôt qu'une vision axée uniquement sur le CSF.

Concepts proposés pour la vision

Les concepts récurant ressortis lors des réflexions du groupe de travail du conseil d'administration ont été la :

- Synergie communauté-école
- Réussite de chaque élève
- Vitalité de la francophonie en Colombie-Britannique

Par exemple, la vision pourrait se lire ainsi :

La synergie communauté-école assure la réussite de chaque élève et la vitalité de la francophonie en Colombie-Britannique.

Prochaines étapes

1. Recueillir les premières impressions de la part du Conseil d'administration concernant les concepts à intégrer à la vision du CSF :
 - a. Sommes-nous sur la bonne piste?
 - b. Est-ce qu'il y a des éléments manquants?
2. Travailler avec le groupe de travail du CA pour finaliser la première ébauche de la vision.
Semaine du 1^{er} février 2021
3. Faire valider l'énoncé (et la première ébauche de la planification stratégique) par le conseil d'administration en vue des consultations publiques (parents, communauté et partenaires, personnel enseignant et employés, élèves).
Semaine du 8 février 2021

4. ENJEUX PRIORITAIRES

Sommaire de la démarche de réflexion

Lors du développement d'une planification stratégique, il est d'abord nécessaire d'examiner le contexte dans lequel évolue actuellement l'organisation. Cet examen doit prendre en considération les influences de différents champs d'action particuliers à l'environnement interne et externe de l'organisation. L'examen de l'environnement interne porte sur les forces et les faiblesses de l'organisation. D'autre part, l'examen de l'environnement externe porte sur les opportunités, les menaces (défis) et les tendances émergentes qui auront une influence directe sur l'organisation. La combinaison de ces données d'analyse doit permettre de mieux cibler les résultats stratégiques et intermédiaires qui ont le plus de potentiels de permettre à l'organisation d'atteindre sa mission pour les cinq prochaines années.

Le groupe de travail du CA, lors de l'exercice d'intelligence collective, a examiné le contexte du CSF. Les résultats de cet examen se retrouvent à l'annexe 3. Certains ont été identifiés lors de la rencontre du 1^{er} décembre 2020 du groupe de travail du conseil d'administration, d'autres ont été ajoutés par les membres de ce groupe de travail et du bureau central par courriel jusqu'au 6 décembre 2020. Certains membres du groupe de travail ont consulté des collègues afin de compléter le tableau.

Afin de propulser le CSF durant les cinq prochaines années, la planification stratégique doit adresser les enjeux prioritaires. Ces enjeux émergent des forces, faiblesses, opportunités et menaces du CSF.

Le groupe de travail du CA et le conseil exécutif ont été invités à revoir les facteurs internes et externes identifiés et à identifier les enjeux prioritaires. Ils ont été invités à répondre aux questions suivantes :

Imaginez un CSF plus performant que jamais.

- *Quelles faiblesses et menaces ont été remédié ?*
- *Quelles forces et opportunités nous ont appuyés dans ces réussites ?*

Enjeux prioritaires identifiés

Voici les enjeux prioritaires et les éléments à considérer qui sont ressortis de ces réflexions. Ils n'ont pas été validés par le groupe de travail du CA.

| Enjeux prioritaires | Éléments à considérer |
|--|--|
| Recrutement et rétention du personnel | <ul style="list-style-type: none"> • Rétention des stagiaires (d'ailleurs au Canada et au monde), défi de s'adapter à la réalité linguistique de la CB • Élaboration d'un réseau provincial des communautés-écoles. • Personnel enseignant attiré par les écoles d'immersion : recrutement plus rapide, conditions de travail plus favorable • Besoin d'un sondage de satisfaction/d'engagement • Création de plans de carrière pour le personnel |
| Inclusion | <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle dotation d'une direction inclusion et bienveillance • Révision/évaluation actuelle de toutes les pratiques organisationnelles afin d'assurer l'équité (pédagogie, RH, immobilisations, etc.) • Réconciliation avec les Peuples autochtones • Accompagnement dans la construction identitaire (les jeunes sont appelés à construire leur propre identité francophone). • <i>Les parents sont impliqués dans la vie scolaire.</i> • Absence de masse critique pour offrir des occasions d'activités extracurriculaires variées |
| Rétention des élèves | <ul style="list-style-type: none"> • Aux moments clés (7-8) et tout au long du secondaire • Le choix de cours est limité en 10^e, 11^e et 12^e année (l'offre de cours est déterminée en fonction des compétences du personnel) • Valorisation des deux parents dans les foyers exogames • Développer des partenariats pour offrir des activités ou cours de français aux parents • Mise sur pied de programmes d'apprentissage innovants, inspirants et accessible à tous. |

Relation avec le MOE

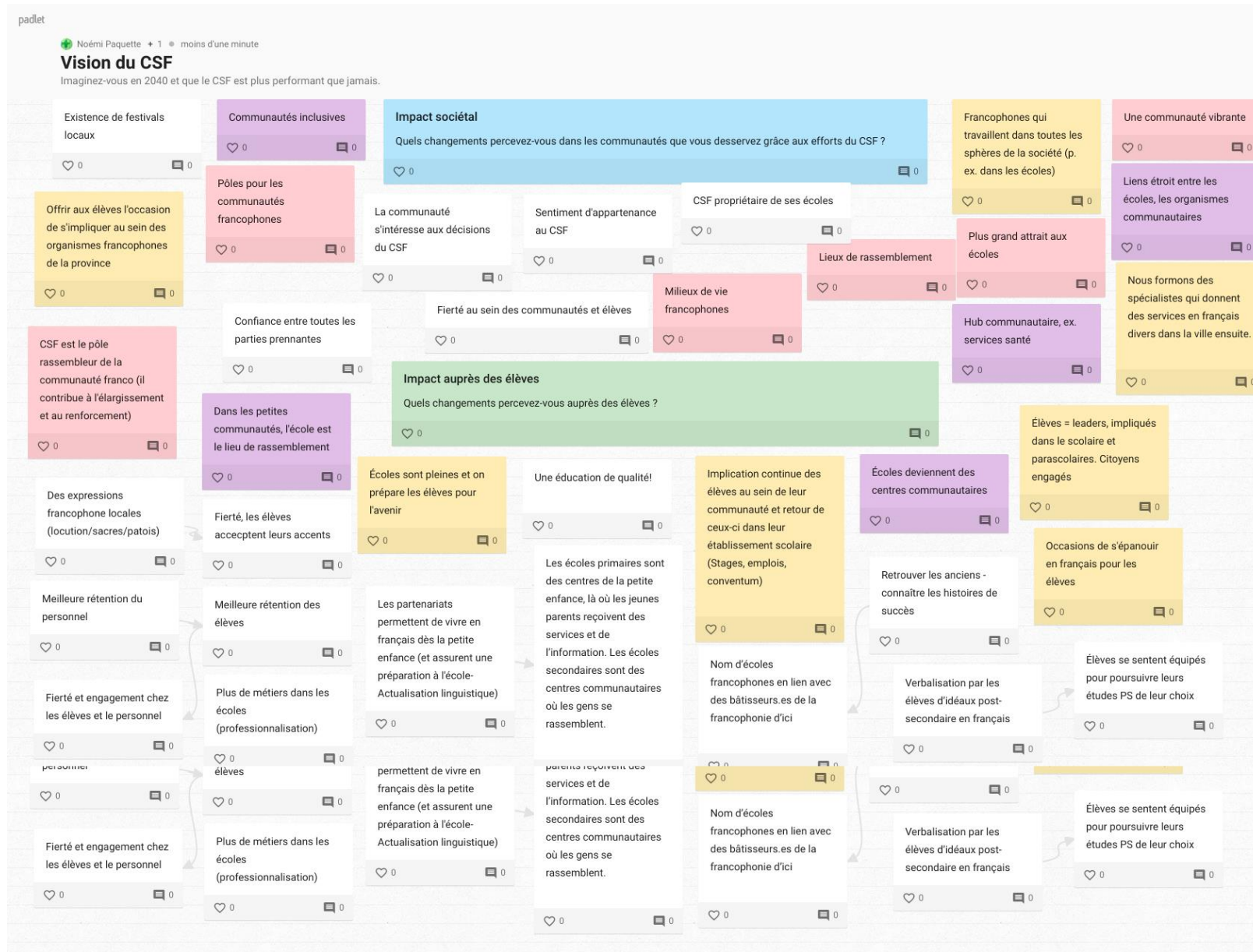
- Être considéré comme les experts de l'éducation francophone et être reconnu à part entière comme un des 60 conseils scolaires de la province

Prochaines étapes

Les prochaines étapes pour l'élaboration de la planification stratégique se résument comme suit :

1. Recueillir les premières impressions de la part du Conseil d'administration concernant les enjeux prioritaires :
 - a. Sommes-nous sur la bonne piste?
 - b. Est-ce qu'il y a des éléments manquants?
2. Travailler avec le conseil exécutif et les directions de service pour identifier les résultats intermédiaires reliés aux enjeux prioritaires
Semaine du 18 janvier 2021
3. Faire valider les résultats des séances (résultats intermédiaires) de travail par le groupe de travail du CA
Semaine du 1^{er} février 2021
4. Faire valider la première ébauche de la planification stratégique (avec les résultats intermédiaires) par le Conseil d'administration à huis clos, en vue des consultations publiques
Semaine du 8 février 2021

ANNEXE 1 – RÉSULTATS DE L'EXERCICE D'INTELLIGENCE COLLECTIVE DU GROUPE DE TRAVAIL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LA VISION



ANNEXE 2 – RÉFLEXIONS ADDITIONNELLES CONCERNANT LA VISION DU CSF (Membres du Groupe de travail du CA)

Les membres du Groupe de travail du CA ont été invité à partager par courriel leurs réflexions additionnelles concernant la vision du CSF. Voici les réflexions recueillies.

Impact sociétal

- 1) Collaborer dans l'ensemble de la province à la création et/ou à la consolidation de communautés francophones dynamiques regroupées autour des écoles et centres communautaires du CSF.
- 2) Le CSF est un pôle rassembleur des communautés francophones à travers la province et contribue activement à leur élargissement et à leur renforcement.
- 3) Préparer les élèves à contribuer à la société en tant que citoyens responsables et engagés

Impacts auprès des élèves

- 1) Les élèves se considèrent parfaitement formés pour poursuivre leurs études postsecondaires dans le domaine qu'ils ont choisi et réussir dans la vie.
- 2) Implication continue des élèves au sein de leur communauté durant leurs études et retour dans leur école et leur communauté à la fin de leurs études pour donner des services en français.
- 3) Les partenariats avec d'autres organismes francophones permettent de vivre en français dès la petite enfance et assurent une préparation adéquate à l'école.
- 4) Les élèves s'épanouissent totalement au sein d'écoles inclusives qui valorisent toutes les différentes formes de succès.
- 5) Motivation intrinsèque d'apprentissage continu.
- 6) La langue française/la culture francophone/la francophonie fait partie de leur identité personnelle maintenant et demain.

Autres concepts à ajouter à l'élaboration de la Vision du CSF :

- L'intégration des principes d'éducation autochtone dans notre pédagogie
- L'importance de la bienveillance dans nos écoles.
- Un accent sur le bien-être de tous les membres de notre communauté
- Une ouverture sur le monde

ANNEXE 3 – ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Les membres du Groupe de travail du CA ont partagé leurs impressions des forces, faiblesses, opportunités et menaces du CSF durant une rencontre virtuelle. Ils ont ensuite été invités à partager par courriel leurs analyses. Certains représentants au Groupe de travail du CA ont consulté d'autres membres de leurs groupes respectifs afin d'alimenter ces réflexions. Les tableaux qui suivent sont le résultat brut de ce partage d'impressions.

FACTEURS INTERNES

| CHAMPS D'ACTION | | FORCES | FAIBLESSES |
|--|---------------|--|---|
| Installations et infrastructures (des écoles et du bureau central) | Accessibilité | <p>Le bureau central est proche de l'aéroport.</p> <p>Tous les services du bureau central sont dans un seul et même endroit.</p> | <p>Pas d'accessibilité partout pour toutes les communautés.</p> <p>Pas d'équité au niveau de la province.</p> <p>Pas ou peu d'espace pour le communautaire dans les écoles.</p> <p>Les espaces administratifs sont centralisés à Richmond.</p> <p>Pour les écoles, il faudrait penser à un meilleur accès physique pour les personnes ayant un handicap physique.</p> |

| | | | |
|--|--------------------------------|---|---|
| | Qualité des espaces | <p>La construction de nouvelles écoles engendre des espaces de qualité.</p> <p>Bureau central</p> <p>Décision de la Cour Suprême du 12 juin 2020 (Groupe 1 du GTCA)</p> | <p>L'utilisation constante des portatives mène à des espaces de moindre qualité.</p> <p>Le manque de maintenance préventive et corrective mène à des espaces de moindre qualité.</p> <p>Peu adéquate dans plusieurs écoles</p> <p>Les bibliothèques ne sont pas assez développées pour le secondaire.</p> <p>Espaces peu adéquats dans les écoles du CSF en général</p> <p>Inégalité des espaces (immobilier) : portatives vs bâtiments</p> |
| | Quantité des espaces | <p>Toutes les régions sont couvertes par une école du CSF.</p> <p>Planification immobilière</p> | <p>Les espaces communautaires peuvent être repris par le CSF.</p> <p>Plusieurs écoles manquent d'espace.</p> <p>Déficit en général et parfois important dans plusieurs écoles.</p> <p>Régions non desservies.</p> <p>Manque de services communautaires.</p> <p>Le nombre d'élèves augmente et les écoles (même les nouvelles) ne sont pas assez grandes.</p> |
| | Planification de la croissance | Planification immobilière | <p>Manque de personnel pour l'acquisition, négociation, réparation, planification d'infrastructures à l'échelle de la province.</p> <p>Pas de données récentes sur les besoins d'ouverture d'école dans la province.</p> |

| | | | |
|--------------|---------------------------|---|---|
| | | | <p>Roulement du personnel.</p> <p>Mauvaise planification. On ne pense jamais à dans 10 ans quand on construit, mais juste à dans 2 ans pas plus.</p> <p>Être en possession des écoles. Pas de continuité de service.</p> <p>Ampleur du plan d'immobilisation/temps que ça va prendre</p> |
| | Transport | <p>Disponible dans toutes les écoles</p> <p>Transport : le système d'autobus du CSF qui dessert les communautés loin des écoles</p> <p>Transport disponible</p> | <p>Le cout du service est grand.</p> <p>Le fait que les services de transport sont des sous-traitants est une faiblesse. Ceci mène à de mauvaises communications entre les compagnies de transport et le CSF, puisque celui-ci n'a pas de droit de regard vis-à-vis, par exemple, la sécurité.</p> <p>Durée des trajets nettement trop longs pour des enfants 2 fois par jour.</p> <p>Standardiser le port de ceintures de sécurité dans les autobus.</p> <p>Durée de trajet de transport</p> |
| | Emplacement | | <p>Dépendance envers des SD anglophones pas toujours collaborateurs.</p> <p>Le bureau central est loin des élèves et de la majorité des écoles.</p> |
| Informatique | Au sein du bureau central | Disponibilité du personnel; système de requête | Manque d'espace pour que le personnel puisse faire son travail (notamment pour la gestion de l'équipement). |

| | | | |
|---|-----------------|---|--|
| | Dans les écoles | <p>La disponibilité de portables pour tous les élèves et les enseignants est un atout. Équipements disponibles pour les élèves et les membres du personnel.</p> <p>Bon</p> <p>Technologies : équipements disponibles pour les élèves et les membres du personnel</p> <p>Déploiement à tous les élèves</p> | <p>Il y a un manque d'appui direct aux élèves pour l'appui informatique (personne sur place). Ceci mène à des situations où un élève ne peut pas faire son travail et doit attendre qu'une solution soit trouvée.</p> <p>Faible déploiement pour le personnel de soutien.</p> <p>Support en région est difficile?</p> <p>Pas d'accès au réseau pour les élèves, autre qu'avec leur appareil du CSF.</p> <p>Appui direct aux élèves pour l'appui informatique (personne sur place)</p> <p>Déploiement de matériel informatique pour le personnel de soutien</p> |
| Ressources humaines – enseignants et personnel de soutien | Recrutement | | <p>Encore très difficile malgré les efforts.</p> <p>Grande faiblesse. Il n'y a pas assez d'APS, de counseling et d'orthopédagogues.</p> <p>Recrutement et rétention du personnel francophone en CB</p> |

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|
| | Rétention/fidélisation | Opportunités de formation et d'évolution de carrière des personnels du CSF | <p>Difficile, surtout dans les petites villes, mais dans les grandes villes aussi.</p> <p>Concurrence des écoles d'immersion pour les salaires.</p> <p>Emploi et lieu ne correspondent pas aux attentes lors du recrutement.</p> <p>Peu d'accompagnement du personnel et difficile lors de manque de personnel.</p> <p>Peu d'occasion de mobilité entre les régions.</p> <p>Tâches complexes et lourdes.</p> <p>On ne fait rien pour garder le personnel et souvent à cause des directions</p> <p>Recrutement et rétention du personnel francophone en CB Haut taux de roulement</p> |
| | Accompagnement et formation continue | Formation du personnel de soutien. | <p>Besoin de plus de formation pour les nouvelles directions d'école et pour les secrétaires.</p> <p>Besoin de travailler relation personnel enseignant – personnel de soutien.</p> <p>Pas assez de formation.</p> |

| | | | |
|---|---------------------------|--|---|
| | | | Peu d'accompagnement du personnel et difficile dans les conditions de manque de personnel |
| | Qualité de l'enseignement | Enseignants qualifiés et passionnés Oui | Très variable en raison des problèmes de rétention du personnel enseignant. Manque de ressources francophones. Non |
| Ressources humaines - Administration, cadres et directions d'écoles | Recrutement | | Encore très difficile malgré les efforts. Petit bassin de candidats nous amène à avoir un grand besoin de formation et de nombreuses périodes d'adaptation. On ne fait pas assez et il y avait un peu de racisme. Recrutement et rétention du personnel francophone en CB |
| | Rétention | | Peu d'occasion de mobilité entre les régions. Recrutement et rétention du personnel francophone en CB Haut taux de roulement |

| | | | |
|-----------------|---|--|--|
| | Accompagnement et formation continue | Opportunités de formation et d'évolution de carrière des personnels du CSF. | Manque d'uniformité/formation par rapport aux rôles et responsabilités des regroupements de parents : APE, FPFCB, centre de garde scolaire. Place à l'amélioration à ce niveau. |
| Climat scolaire | Collaboration entre le CA et l'équipe du bureau | C'est un +, mais surtout concentrée avec la direction générale. | Mauvaise réputation du CA? |
| | Engagement du personnel envers le conseil | Semble adéquat | Besoin de réaliser un sondage de satisfaction. |
| | Au sein du bureau central | | Besoin de réaliser un sondage de satisfaction. Climat variable selon les équipes au bureau central |
| | Au sein des écoles | Les programmes spéciaux qui seront créés par rapport à la culture et la fierté francophones ont le potentiel d'améliorer le climat scolaire. Les employés dans les écoles démontrent généralement un grand professionnalisme. Quand on a une bonne équipe de direction, tout va très bien. | Variable d'une école à l'autre en raison de la dynamique entre les personnes et les conditions physiques déficientes. Besoin de réaliser un sondage de satisfaction. Climat variable dans les écoles |
| | Relations entre le bureau central et les écoles | C'est mieux | Climat variable selon les équipes au bureau central. Difficulté pour les écoles d'avoir des réponses à leurs questions rapidement. |
| Élèves | Recrutement | | Encore seulement 2 catégories d'ayants droit acceptées. Les écoles d'immersions sont souvent plus attrayantes (neuves, plus de services). |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|
| | | | Pas assez de visibilité pour rejoindre TOUS les ayants droit. |
| Rétention | <p>Qualité de l'enseignement. Petits groupes. Accès aux technologies.</p> <p>La résolution sur les écoles hétérogènes – homogènes pourrait avoir des effets dans certaines petites communautés.</p> <p>Programmes qui assurent la rétention des élèves (IB, PEI, programme des métiers notamment)</p> | | La résolution sur les écoles hétérogènes – homogènes pourrait avoir des effets dans certaines petites communautés. |
| Développement personnel et bien-être | <p>Petites communautés, l'école donne accès à un enseignement presque personnalisé qui permet l'épanouissement.</p> <p>Dévouement et attention du personnel; personnel bienveillant.</p> <p>Direction de l'éducation inclusive et bienveillante.</p> | | |
| Santé mentale et dépendance | | | <p>Il n'y a pas de constance entre les différentes écoles.</p> <p>Les psychologues (counsellor) en région et dans les écoles hétérogènes sont souvent anglophones.</p> <p>Accès et homogénéité des programmes de prévention.</p> <p>Besoin de plus d'intervenants jeunesse.</p> <p>Besoin de plus de counselings.</p> |

| | | | |
|--|--------------------------------|--|--|
| | | | Besoin de plus de formation du personnel pour travailler avec les élèves dans le besoin |
| | Accès aux services spécialisés | <p>Le fait qu'il y ait plusieurs services disponibles est un atout.</p> <p>Dévouement et disponibilité des membres de l'équipe pour les élèves et les écoles</p> <p>Personnel du bureau central hautement qualifié</p> <p>Appui en heures APS dans les classes (plus que les autres conseils scolaires)</p> <p>Formations données sont basées sur la recherche</p> <p>Collaboration avec les 5 centres de santé de la Colombie-Britannique</p> <p>Collaboration avec des contractuels de l'externe pour l'ergothérapie, les enseignants en déficience visuelle et en déficience auditive</p> <p>Collaboration avec les organismes provinciaux tels que POPARD, ARC-BC et SET-BC</p> <p>Collaboration avec le ministère pour ce qui est relié aux services spécialisés</p> <p>Collaboration avec BC CAISE qui englobe les directions des services spécialisés des autres conseils scolaires</p> | <p>L'accès aux services change d'année en année et devient limité.</p> <p>Manque d'orthopédagogues.</p> <p>Accès et homogénéité des programmes de prévention.</p> <p>Besoin de plus d'intervenants jeunesse.</p> <p>Besoin de plus de counselling.</p> <p>Besoin de plus de formation du personnel pour travailler avec les élèves dans le besoin.</p> <p>Les psychologues (counsellor) en région et dans les écoles hétérogènes sont souvent anglophones.</p> <p>Manque d'ETP dans les services spécialisés</p> <p>Recrutement de professionnels francophones tels que les psychologues et les orthophonistes</p> <p>Recrutement et rétention d'orthopédagogues qualifiés</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>Mobilisation et consultation de l'équipe et de l'école pour soutenir les élèves à grands besoins</p> <p>Les élèves ont les outils technologiques nécessaires</p> | <p>Manque d'ETP en orthopédagogie dans les écoles</p> <p>Délais de temps dans la traduction des documents du Ministère</p> <p>Manque de connaissances de la part des élèves et des intervenants pour bien utiliser les outils technologiques</p> <p>Manque de compréhension du terme de l'inclusion des élèves à besoins particuliers dans certaines écoles</p> |
| | Préparation postsecondaire et graduation | <p>Le fait que les élèves reçoivent 2 diplômes est un atout.</p> <p>Oui dans nos écoles secondaires homogènes</p> | <p>Il y a souvent un manque de conseillers francophones (en particulier dans les écoles hétérogènes).</p> <p>Non, partout ailleurs.</p> |

| | | | |
|------------------------|---|---|---|
| Approches pédagogiques | Offre de cours | Basé sur les forces en RH au niveau local. PIE et IB Excellent Bon | L'offre est limitée pour ceux qui ne font pas le BI. L'école virtuelle n'est pas développée à son plein potentiel. Il n'y a pas une vaste sélection de choix de cours d'été en français (en 2020, le premier cours de Math 10 a été offert). En conséquence, les élèves dépendent de programmes d'été offerts/pas offerts par d'autres conseils scolaires. Pas égal partout, dépend beaucoup de la motivation de la direction d'école et des enseignants. Restrictions d'horaires dans les écoles hétérogènes – conflits avec les cours du SD anglophone. Pas assez de temps pour certaines matières. Pas de continuum en maths à l'élémentaire |
| | Activités sportives ou extracurriculaires | Beaucoup de créativité dans certaines communautés. Excellent Bon | Il n'y a très souvent pas de masse critique pour organisation d'activités parascolaires et sportives. Pas égal partout, dépend beaucoup de la motivation de la direction d'école, des enseignants et des parents. Dépend de l'espace physique. Pas assez Manque de personnel formé |

| | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| | Technologies d'apprentissage | Tous les élèves ont accès aux portables. Bon | |
| | Programmes spécialisés | BI, PEI Programmes qui assurent la rétention des élèves (IB, PEI, programme des métiers notamment) | Non-disponibilité de programmes qui assurent la rétention des élèves (IB, PEI, programmes de métiers) dans les écoles hétérogènes. Pas assez |
| Développement culturel et identitaire | Apprentissage du français | La création de plus en plus de centres à la petite enfance pour débiter l'apprentissage du français dès le plus jeune âge est une force. Programme de francisation disponible. Maternelle à temps plein Franc départ | Il y a un manque d'espace garanti pour la petite enfance. Difficile dans les premières divisions, beaucoup d'enfants ont une faible connaissance du français et retardent les autres. Faible |
| | Construction identitaire francophone | Les projets en développement par le CSF ont le potentiel d'assurer une bonne construction identitaire. Bon au niveau local. Groupe Fusion pour le secondaire. Relations avec le Conseil jeunesse. Élargissement de l'espace francophone. | Pourrait avoir un volet provincial pour le primaire au travers des technologies. |
| | Diversité et inclusion | Il y a de plus en plus de programmes touchant la diversité et l'inclusion. Sogi | Pas énormément de diversité. Pas encore de politique au sein du conseil sur l'inclusion (ça s'en vient). |
| | Relations communautaires | En général les liens se font au travers des APÉs. Initiatives de certaines écoles de se rapprocher de la communauté. | La richesse offerte par les communautés n'est pas assez bien exploitée. Pas de possibilité/des espaces garantis pour le communautaire partout en province |

| | | | |
|------------------------------|--|--|--|
| Communications | Auprès du personnel | Bonne au travers des directions d'école | Pas de transparence ou clarté |
| | Auprès des syndicats | Positif pour le moment, à consolider Bon | |
| | Auprès des parents | Bonne au travers des directions d'école. Être conscients des impacts des réseaux sociaux. | Il y a un manque de modèle de communication uniforme. Donc il y a place à l'amélioration. L'attitude envers les parents devrait être révisée. Le parent devrait être vu comme collaborateur. Penser à trouver des moyens autres que le courriel pour communiquer avec les parents. Être conscients des impacts des réseaux sociaux. |
| | Auprès des élèves | Bonne au travers des directions d'école. Être conscients des impacts des réseaux sociaux, | Penser à trouver des moyens autres que le courriel pour communiquer avec les élèves. Être conscients des impacts des réseaux sociaux. |
| Gouvernance | Formation des membres du CA | Diversité d'expérience et d'expertise au sein du CA | Un point à améliorer définitivement. |
| Autres facteurs à considérer | Directions d'école avec des tâches d'enseignants | Garder le contact avec les enfants, passion, etc. | Tâches lourdes et complexes. |
| | Code vestimentaire | | Une catastrophe naturelle |

FACTEURS EXTERNES

| CHAMPS D'ACTION | | OPPORTUNITÉS | MENACES |
|----------------------------------|----------------------------|--|---|
| Installations et infrastructures | Financement | Gain de la cause juridique Modification du recensement | Déficits importants du gouvernement à cause de la pandémie. Dispersion géographique sous financée. Déficit de la province qui va limiter ses financements |
| | Qualité des espaces | | |
| | Quantité des espaces | Possibilité d'explorer d'autres avenues pour remplacer les installations et les infrastructures Le fait d'être provincial avec une possibilité d'agrandissement Des communautés qui n'ont pas encore une école francophone | Le Ministère a le dernier mot sur le type d'espace qu'il finance et le processus est souvent long. Pas beaucoup de disponibilité partout en province. Réticence au changement. Manque de volonté de la part des SD anglophones. Isolationnisme : des communautés francophones éparses réparties dans toute la province |
| | Partenaires communautaires | Énormément de possibilités si partagées au niveau provincial. | |
| Ressources humaines – | Recrutement | Innové. Offrir une expérience différente, différents types de contrats. Offrir du logement. | |

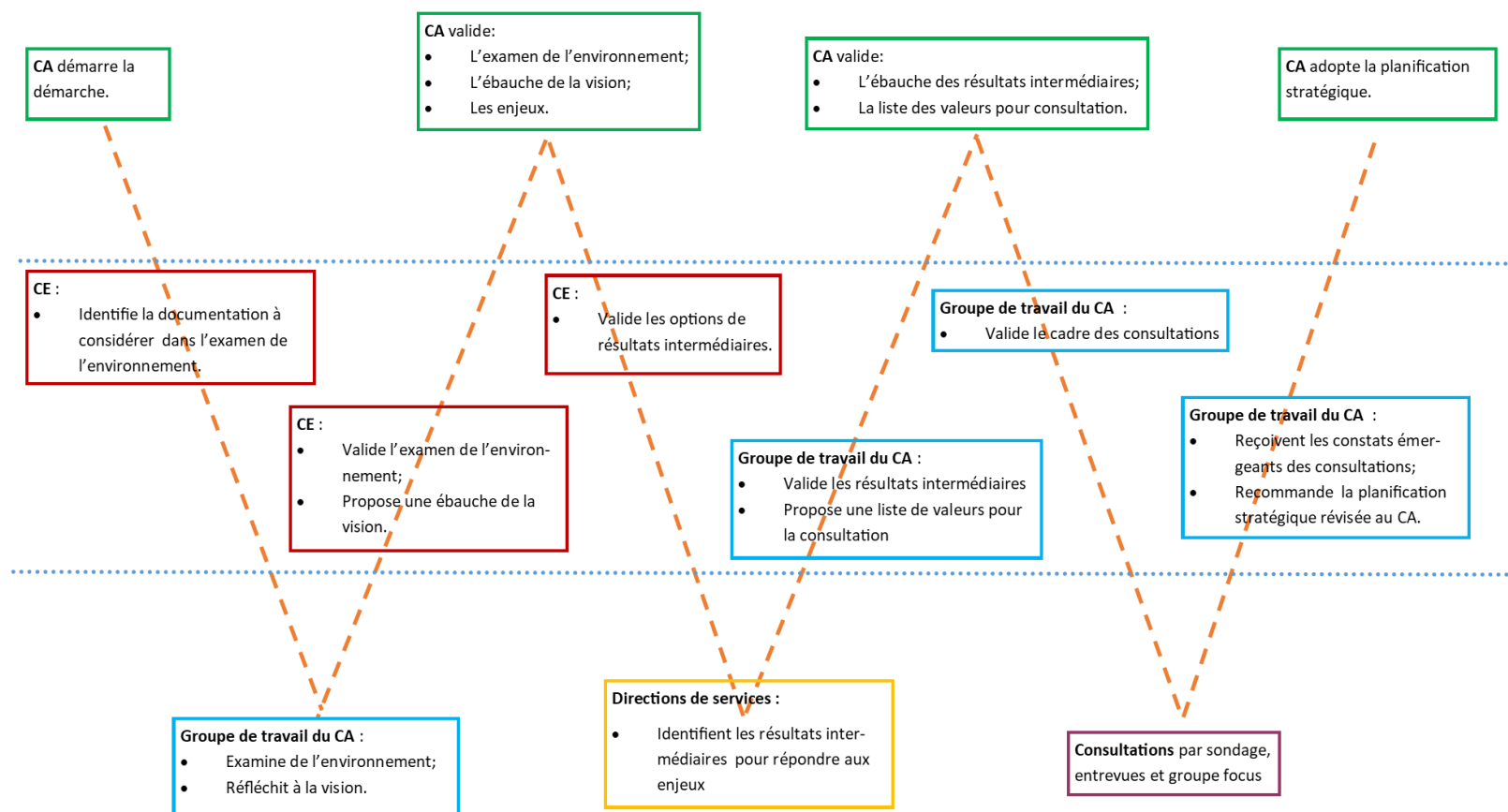
| | | | |
|---|--------------------------------------|--|--|
| enseignants et personnel de soutien | Rétention | Développer des programmes d'accueil et de support pour les nouveaux arrivants en CB. Continuer à développer le leadership des membres du personnel pour des postes en administration / direction Stages ou programmes - Valorisation du personnel qui ont des stagiaires. Politiques/mesures de rétention concrètes et de recrutement | Personnel qui va vers les écoles d'immersion. Personnel qui va en immersion Offre de poste plus rapide en immersion/Structure des postes |
| Ressources humaines – Administration, cadres et directions d'écoles | Recrutement | Création de vidéos et annonces inspirantes. Mise sur place de plans de successions. | Manque de plan de relève |
| | Rétention | Élaboration de plan de carrière pour les employés. | Enseignants qui vont vers les écoles d'immersion. |
| Élèves | Niveau de langue | Création d'opportunités de partage : Ligue d'impro, Fusion Culture, activités d'échange, etc. | Écoles hétérogènes. |
| | Diversité | Démarchage auprès du gouvernement pour inclure les immigrants, les Autochtones et autres comme ayants droit. | |
| | Rétention | Mise sur pied de programmes d'apprentissages nouveaux et inspirants. | Difficile au secondaire |
| | Recrutement | Mise sur pied de programmes d'apprentissages nouveaux et inspirants, | |
| Petite enfance | Partenaire de prestation de services | Le partenariat avec la FPFCB (ex. Phare CB) est un atout. Fédération des parents francophones et associations de parents. | |

| | | | |
|--------------------------|--|--|--|
| | Continuum des services | | Besoin d'en avoir dans toutes les écoles. |
| | Programmes | Le financement provincial/fédéral pour les places en garderie (espaces communautaires) permet le développement de nouveaux programmes. | Il n'y a pas d'entente à long terme au niveau de la garantie pour les espaces. |
| Positionnement politique | Relations avec le ministère de l'Éducation et le gouvernement provincial | À développer avec la nouvelle ministre et son équipe. | Non-reconnaissance par le MOE que bien que nous soyons un des 60 conseils de la province, nous avons des besoins différents. |
| | Relations avec PCH et le gouvernement fédéral | Avec la FNCSF | |
| | Relations avec les partenaires communautaires | Le CSF est invité aux tables communautaires. Au travers des communautés-écoles. Élaboration d'un réseau provincial. | Non-reconnaissance par BCSTA que bien que nous soyons un des 60 conseils de la province, nous avons des besoins différents. |
| | Rôle du CSFCB sur la scène politique provinciale | Être considéré comme les experts de l'éducation francophone. Que notre opinion à ce sujet soit désirée par le MOE pour leur prise de décision. | Collaboration difficile avec certains districts anglophones |
| | Rôle du CSFCB au niveau national | Leader dans la revendication des droits des minorités linguistiques au Canada. Impliquer dans les ajustements à la nouvelle Loi sur Les Langues officielles. Participation à la modification du recensement. | |
| Partenaires stratégiques | Associations communautaires | À développer dans le cadre des nouvelles écoles à construire. | |
| | Relations avec les parents | Une opportunité serait la création un équivalent de FUSION, mais pour les parents, en partenariat avec la FPFCB. | À reconstruire dans quelques communautés. |

| | | | |
|---------|--|--|---|
| | Relations avec les autres conseils scolaires | | Collaboration difficile avec certains, peuvent ralentir le développement des écoles. Non-reconnaissance bien que nous soyons un des 60 conseils de la province, nous avons des besoins différents. |
| | Autres partenaires (lesquels?) | Les universités pour développer du personnel francophone et organiser des stages dans les écoles. | |
| Parents | Relation avec les parents | Il y aurait des opportunités pour améliorer les communications avec les parents. | |
| | | Bonifier le lien avec les APEs et APPs au travers de la FPFCB. | |
| | Implication des parents dans la vie scolaire | Les APEs sont actives et présentes dans toutes les écoles. Les parents sont impliqués dans la vie scolaire. Une opportunité serait de renforcer les investissements dans les comités de partenaires (ex. en offrant une formation aux parents siégeant sur les comités). Essentielle à maintenir ou à développer via les APÉs | |
| | Fidélisation | | Sentiment et peut-être même croyance de ne pas pouvoir avoir assez pour offrir une éducation équivalente à nos élèves. |

| | | | |
|------------------------------|--------------------------|--|---|
| | Foyers exogames | Le CSF doit continuer de renforcer la relation avec les deux parents de façon égale. Autant le parent francophone que le parent anglophone doivent se sentir valorisés. Une réalité en CB, à soutenir surtout pour la petite enfance et l'utilisation du bilinguisme. Développer des partenariats pour offrir des activités ou cours francophones aux parents. | |
| Postsecondaire | Prestataires de services | | Manque de reconnaissance de la part des ministères de l'Ouest de l'importance des services en français. |
| | Programmes | | Manque de reconnaissance de la part des ministères de l'Ouest de l'importance de programmes en français. |
| | Continuum de services | | Manque de reconnaissance de la part des ministères de l'Ouest de l'importance d'établissements postsecondaires en français. |
| Autres facteurs à considérer | | Redéfinir un environnement éducatif adapté aux besoins d'enseignement présent et futur | |

ANNEXE 4 – DÉMARCHE



J:\03 Conseils scolaires\CB - Conseil scolaire franco CB\2020-051(5) Planification stratégique\Rencontres\CA 19 décembre 2020\MàJ_Rencontre du CA_19décembre2020(V2).docx