



## Plan stratégique 2021 - 2026 du CSF

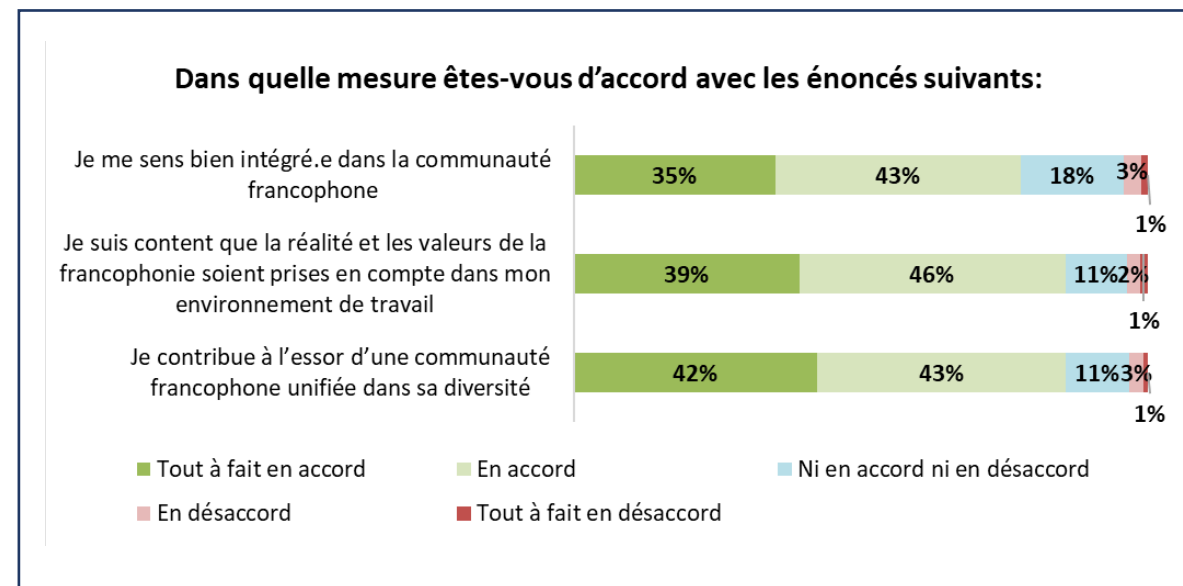
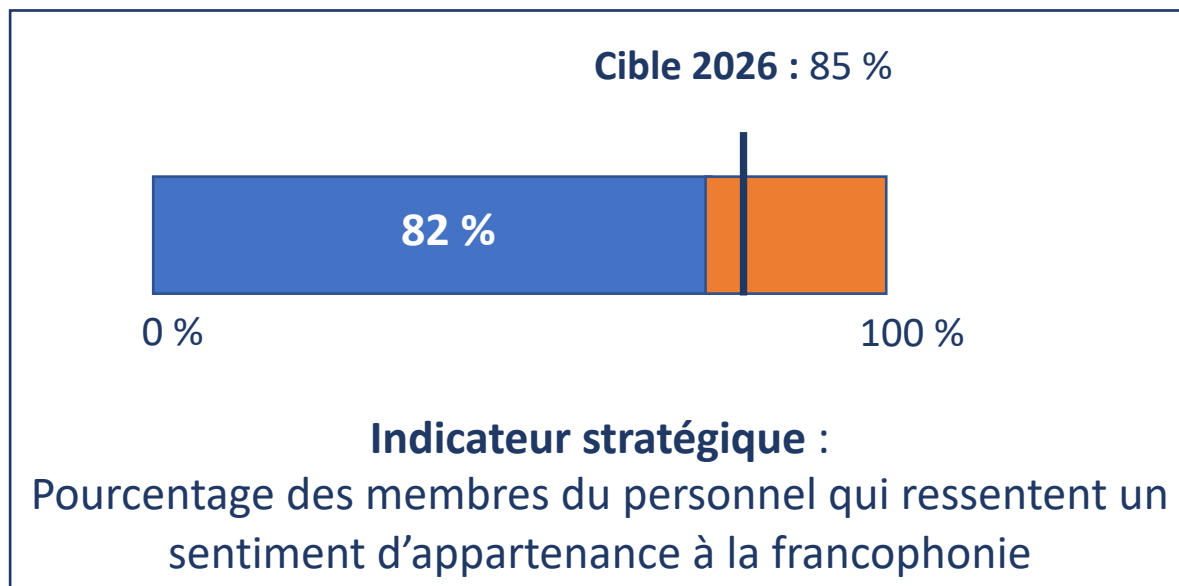
### Cadre d'évaluation - pilier membres du personnel



Résultat intermédiaire		Indicateur stratégique	Nature	Outil	Responsables de mise en œuvre
2.1 Le personnel ressent un sentiment d'appartenance et contribue à l'essor d'une communauté francophone unifiée dans sa diversité.	Pourcentage des membres du personnel qui ressentent un sentiment d'appartenance à la francophonie	Quantitatif	Sondage	CLÉ	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Directions générales adjointes</b></li></ul>
2.2 Le processus d'acquisition de talents du CSF est proactif, à l'écoute du milieu et répond aux besoins.	Pourcentage des postes équivalents à temps plein pourvus	Quantitatif	Rapport BC	Responsables	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Direction des ressources humaines</b></li><li>• Chef des affaires publiques</li></ul>
2.3 Le personnel est outillé à répondre aux besoins des élèves et aux réalités de la communauté locale qu'il dessert.	Pourcentage des membres du personnel qui se sentent outillés à répondre aux besoins des élèves et aux réalités de la communauté locale qu'il dessert	Quantitatif	Sondage	CLÉ	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Direction de la pédagogie</b></li><li>• Direction de l'éducation spécialisée</li><li>• Direction de l'éducation inclusive et bienveillante</li></ul>
2.4 Le personnel est accueilli dans un environnement scolaire inclusif qui valorise la diversité.	Pourcentage des membres du personnel qui se disent accueillis dans un environnement scolaire inclusif valorisant la diversité	Quantitatif	Sondage	CLÉ	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Direction des ressources humaines</b></li><li>• Direction de l'éducation inclusive et bienveillante</li></ul>

## Résultat intermédiaire 2.1

**Résultat intermédiaire :** Le personnel ressent un sentiment d'appartenance et contribue à l'essor d'une communauté francophone unifiée dans sa diversité



### Outil :

- Sondage administré par le Clé
- Du 7 mars au 1<sup>er</sup> avril
- 323 participants, 280 répondants



## Résultat intermédiaire 2.1

---

**Résultat intermédiaire :** Le personnel ressent un sentiment d'appartenance et contribue à l'essor d'une communauté francophone unifiée dans sa diversité

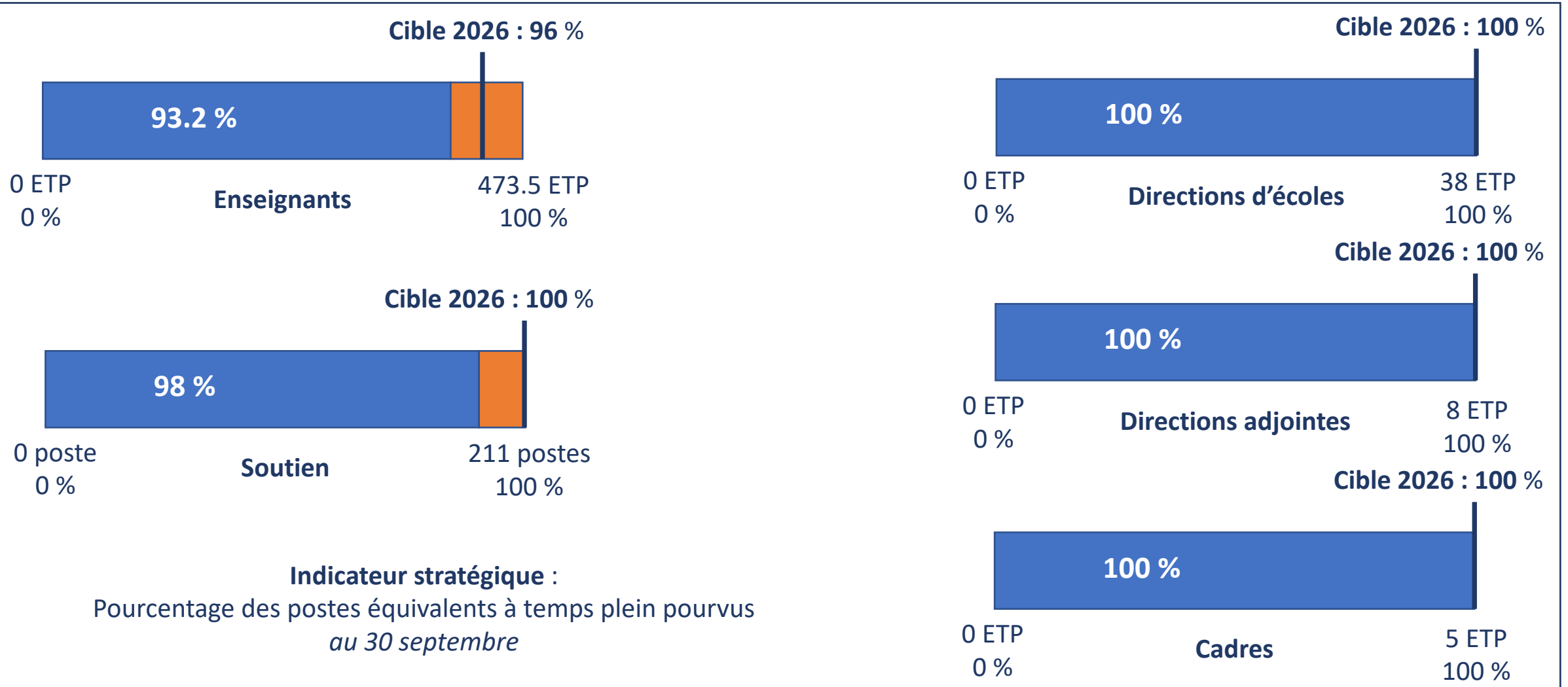
### Difficultés et obstacles pour 2021-2022 :

- Besoin de définir et de compréhension de la diversité
- Besoin de guide d'intégration au CSF
- Besoin de formation de la compréhension des approches du CSF dans les écoles et au bureau central et manque d'outils de communication
- Manque de financement pour assurer une intégration du personnel par région (ex. membres du personnel dans les écoles responsables de l'accueil et l'intégration du nouveau personnel à l'école dans la communauté)
- Inclure du personnel de soutien pendant les journées pédagogiques et aux rencontres du personnel



## Résultat intermédiaire 2.2

**Résultat intermédiaire :** Le processus d'acquisition de talents du CSF est proactif, à l'écoute du milieu et répond aux besoins





## Résultat intermédiaire 2.2

---

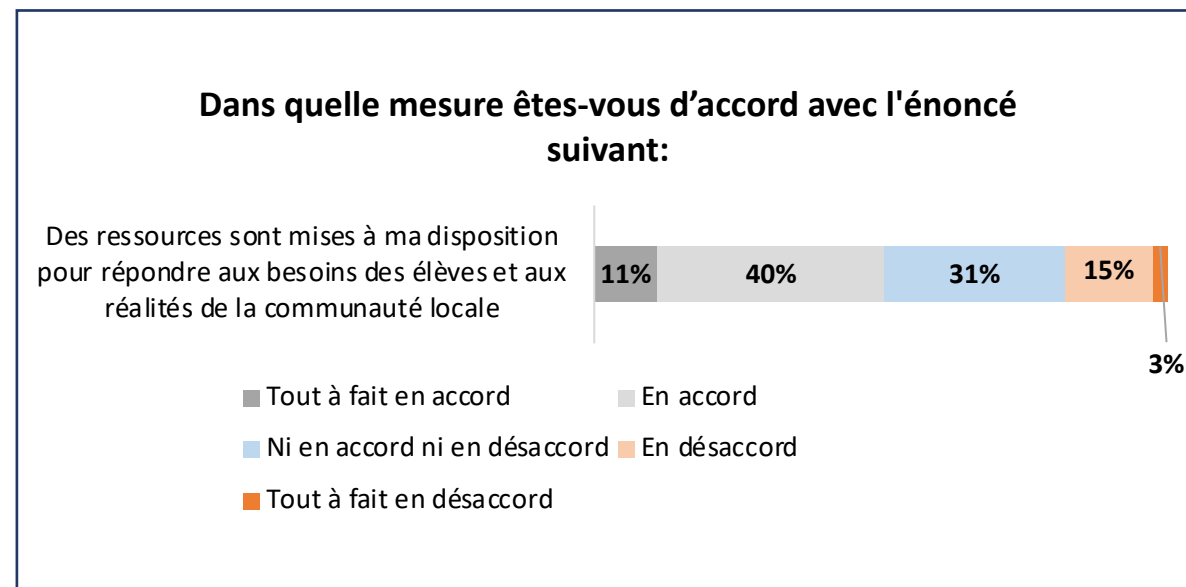
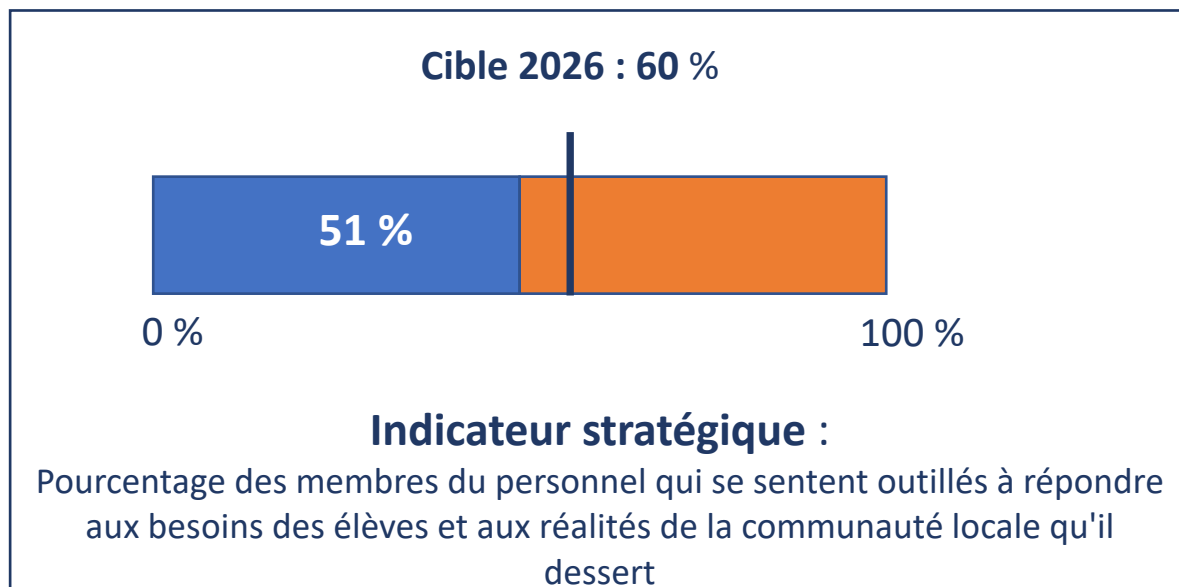
**Résultat intermédiaire :** Le personnel ressent un sentiment d'appartenance et contribue à l'essor d'une communauté francophone unifiée dans sa diversité

### Difficultés et obstacles pour 2021-2022 :

- Pénurie de main-d'œuvre francophone en C.-B. et en région
- Outils dysfonctionnels et désuets au niveau du recrutement (site emploi/carrière– besoin d'un site carrière fonctionnel)
- Amélioration de visibilité par région et connaissance du marché de travail par région
- Révision du matériel promotionnel, les affichages, vidéos et les rendre plus inclusifs et représentatifs au niveau de la diversité et de l'inclusion

## Résultat intermédiaire 2.3

**Résultat intermédiaire** : Le personnel est outillé à répondre aux besoins des élèves et aux réalités de la communauté locale qu'il dessert



### Outil :

- Sondage administré par le Clé
- Du 7 mars au 1<sup>er</sup> avril
- 323 participants, 280 répondants



## Résultat intermédiaire 2.3

---

**Résultat intermédiaire** : Le personnel est outillé à répondre aux besoins des élèves et aux réalités de la communauté locale qu'il dessert

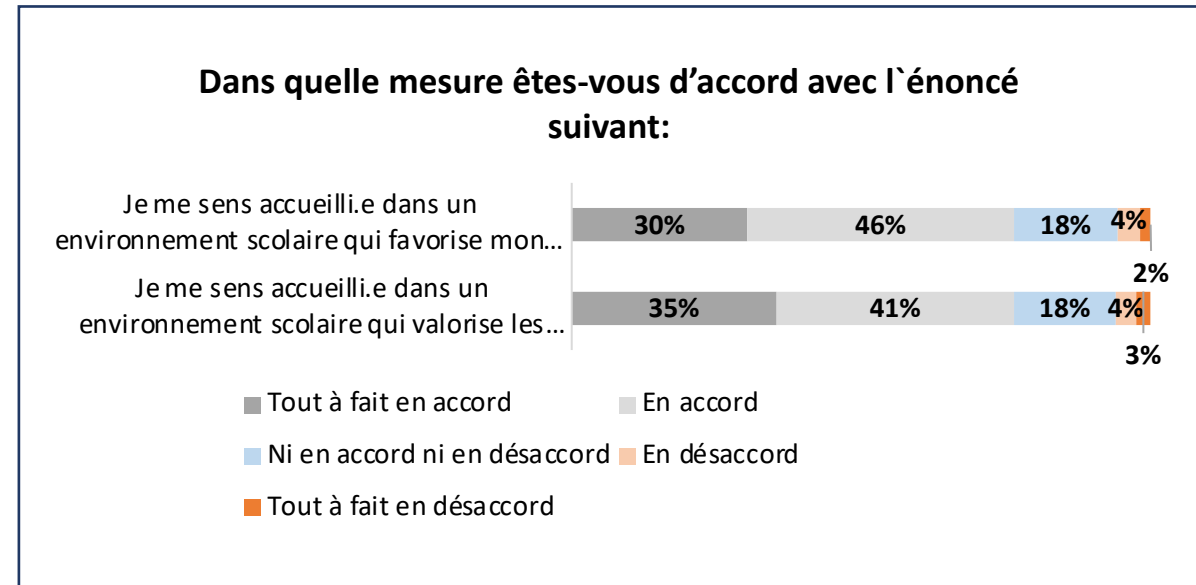
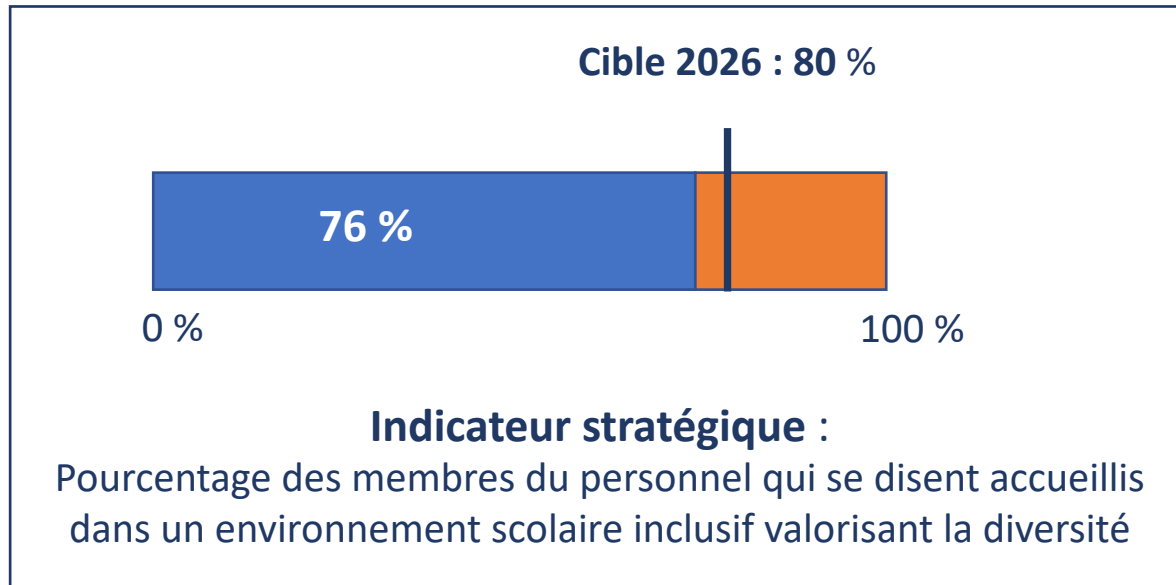
### Difficultés et obstacles pour 2021-2022 :

- Embauche de personnel qualifié et offrir de la formation de base pour le personnel non qualifié
- Manque de connaissance et compréhension des besoins des élèves à besoins divers et du comportement
- Manque de formation pour le personnel de soutien et le personnel au bureau
- Manque de suivis suite aux formations
- Manque de personnel dans le département des services spécialisés et de l'Éducation inclusive et bienveillante



## Résultat intermédiaire 2.4

**Résultat intermédiaire :** Le personnel est accueilli dans un environnement scolaire inclusif qui valorise la diversité



- Outil :**
- Sondage administré par le Clé
  - Du 7 mars au 1<sup>er</sup> avril
  - 323 participants, 280 répondants



## Résultat intermédiaire 2.4

---

**Résultat intermédiaire :** Le personnel est accueilli dans un environnement scolaire inclusif qui valorise la diversité

### Difficultés et obstacles pour 2021-2022 :

- Besoin de développer une compréhension commune des concepts ainsi que d'un langage commun sur d'inclusion et diversité (formation de base et formation continue)
- Besoin de structure, d'outils et plan de communication (protocole, politique, directive administrative, guide, et autres)
- Financement pour offrir du temps de collaboration et de formation pour tout le personnel
- Inclure le personnel de soutien dans les journées de développement professionnel et rencontres du personnel
- Roulement du personnel – besoin d'un système de formation de base sur les sujets en question continus ainsi que la formation continue
- Besoin d'ajustement des budgets en fonction