PLAN D'ACTION 2019-2024

DÉFI : Se donner les moyens de nos ambitions : **financiers, humains et organisationnels**

SPORT. ÉDUCATION. FIERTÉ. RSEQ

OBJECTIFS	ACTIONS	ÉCHÉANCE (2019 – 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024)
1 Obtenir l'adhésion entière et complète au plan stratégique	**1.1-** Présenter le plan d'action à l'AGA au mois d'octobre 2019.	oct. 2019 – janv. 2021
	1.2- Obtenir les signatures d'engagement des membres des instances décisionnelles.	fév. 2020 – juin 2024
	1.3- S'assurer de l'appropriation du plan stratégique par le comité de direction intersectoriel et qu'il agisse comme gardien en soutien au CA.	nov. 2019 – juin 2024
	1.4- S'assurer de faire des évaluations ponctuelles des progrès du plan d'action.	déc. 2019 – juin 2024
	1.5- S'assurer de l'engagement et de l'alignement des instances décisionnelles : point d'office sur plan stratégique lors des rencontres de CA, Commissions sectorielles, Comités de direction, Comité de direction intersectorielle.	mai 2020 – juin 2024
	1.6- Assigner le CA comme gardien du plan d'action. S'assurer que les ODJ des réunions soient en cohérence avec le plan stratégique et faire preuve de **courage décisionnel** pour ramener l'accent des instances décisionnelles sur le plan d'action si besoin.	déc. 2019 – juin 2024
2 Gouvernance	**2.1-** Porter une évaluation sur le mode de gouvernance à partir de l'étude existante réalisée précédemment par un consultant externe. Évaluer les mécanismes actuels et s'assurer qu'ils soient alignés et proposer des mesures correctives au besoin.	sept. 2020 – déc. 2020
	2.2- Créer et s'assurer d'appliquer et d'adapter au besoin le code d'éthique des administrateurs (spécifique).	mai 2020 – juin 2024
	2.3- Réaliser une évaluation bi-annuelle de la gouvernance par le biais d'un questionnaire.	juin 2021 – juin 2024
	2.4- Faire un point d'office à chaque réunion avec les comités pour situer ces derniers dans la gouvernance.	janv. 2021 – janv. 2022
	2.5- Réviser, développer et surtout implanter des conséquences/sanctions pour le non-respect des politiques organisationnelles.	sept. 2021 – juin 2024
3 Assigner les bonnes ressources aux bons rôles (orientations / opérations)	**3.1-** Définir les rôles et responsabilités et les pouvoirs décisionnels des individus au sein des instances décisionnelles (validation ou mise à jour du tableau en CA).	sept. 2020 – déc. 2020
	3.2- Définir les qualités, expériences, compétences et connaissances des individus au sein du personnel et des membres politiques.	sept. 2020 – déc. 2020
	3.3- Réviser la réglementation afin d'être en cohérence.	janv. 2021 – oct. 2021
	3.4- Mettre en place un processus de formation et de mise à niveau des nouveaux administrateurs ou représentants aux comités sectoriels.	Mai 2021 – juin 2024
	3.5- Faire une évaluation du conseil d'administration en fonction des nouveaux critères adoptés.	juin 2021 – juin 2024
	3.6- Mettre en place un système de communication interne et externe.	sept. 2021
4 Revoir les processus internes des RH et optimiser les processus internes	**4.1-** Former le personnel à produire des procéduriers.	déc. 2019 – juin 2024
	4.2- Développer les compétences du personnel.	janv. 2020 – juin 2024
	4.3- Créer et mettre en place des procéduriers (par secteur, intersectoriel, par emploi / poste).	janv. 2020 – juin 2024
	4.4- Réactualiser le tableau de temps/poste (feuille de temps).	janv. 2020 – juil. 2021
	4.5- Optimiser les ressources en fonction des procéduriers.	juin. 2022 – sept. 2022
	4.6- Optimiser les processus/opérations par moyens alternatifs pour automatiser les tâches pouvant l'être (technologies, sous-traitance).	juin. 2022 – nov. 2022
5 Évaluer les besoins RH et assigner les besoins RH en conséquence	**5.1-** Évaluer les services et les tâches actuelles pour chaque service.	sept. 2021
	5.2- Évaluer les RH en fonction du marché actuel.	sept. 2021
	5.3- Identifier les tâches souhaitées en lien avec le **coût réel** et en cohérence avec le plan stratégique.	oct. 2021
	5.4- Revoir et optimiser les processus internes dans la gestion des RH.	nov. 2021 – juin 2024
	5.5- Ajuster l'organigramme du RSEQ en conséquence (CA).	déc. 2021
	5.6- Affecter les ressources financières en cohérence avec les valeurs du marché actuel et des postes.	déc 2021 – juin 2024

PLAN D'ACTION 2019-2024
SUITE

DÉFI : Se donner les moyens de nos ambitions : **financiers, humains et organisationnels**

SPORT. ÉDUCATION. FIERTÉ. RSEQ

OBJECTIFS	ACTIONS	ÉCHÉANCE (2019 – 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024)
6 Améliorer la rétention des employés	**6.1-** Définir les symptômes causant les enjeux de rétention.	janv. 2020 – juin. 2020
	6.2- Identifier les facteurs prioritaires sur lesquels il est possible d'agir à court, moyen et long terme.	sept. 2020 – déc. 2020
	6.3- Implanter des stratégies de rétention des employés.	sept. 2020 – déc. 2020
	6.4- Définir et positionner la marque employeur du RSEQ.	sept. 2020 – déc. 2020
	6.5- Assurer une évaluation des initiatives de rétention mises en place.	sept. 2020 – juin 2024
7 Développer des communications et des partenariats forts	**7.1-** Obtenir la reconnaissance gouvernementale.	sept. 2022 – juin 2024
	7.2- Mise en oeuvre sur les protocoles d'entente avec les fédérations sportives.	juin. 2021 – juin 2024
	7.3- Identifier les partenariats potentiels.	sept. 2021 – juin 2024
	7.4- Renforcer les partenariats nationaux : scolaire, collégial (ACSC), universitaire (U Sports) et provinciaux (SP Québec, RLQ).	janv. 2023 – juin 2024
	7.5- Réviser les stratégies de communication.	mai. 2023 – juin 2024
	7.6- Intégrer, déployer et capitaliser davantage les histoires à succès.	sept. 2023 – juin 2024
8 Harmoniser les trois secteurs en tenant compte des besoins et des réalités qui peuvent différer	**8.1-** Documenter et partager la réalité des trois secteurs. Chaque secteur doit faire son propre inventaire de ses réalités.	nov. 2019 – juin 2024
	8.2- Identifier les points de convergence et de divergence. Consulter les membres ou les commissions sectorielles.	fév. 2020 – juin 2024
	8.3- Tracer une orientation claire et déterminer des responsables.	nov. 2020 – juin 2024
	8.4- Déployer l'orientation, les décisions, et ce, à tous les niveaux.	nov. 2021 – juin 2024
	8.5- S'assurer de notre leadership dans la concertation régionale.	juin. 2022 – juin 2024
9 Bien communiquer ce que fait le RSEQ, sa mission et sa vision (externe et interne)	**9.1-** Faire un état de la situation actuelle (interne et externe). Inventaire.	sept. 2020 – déc. 2020
	9.2- Identifier les stratégies du RSEQ (interne) versus les communications externes (politiques, corporatives, directions – écoles, parents).	nov. 2020 – déc. 2020
	9.3- Le CA s'approprie et se positionne face au sondage, affecte les ressources (RH, matérielles et financières) requises.	déc. 2020
	9.4- Actualiser le plan de communication afin de s'assurer des impacts et de l'alignement avec le plan stratégique.	janv. 2021 – juin 2021
	9.5- S'assurer du déploiement, de la compréhension de la démarche.	sept. 2021 – juin 2024
	9.6- Évaluer les retombées.	juin. 2022 – juin 2024
10 Viser l'autonomie financière pérenne	**10.1-** Circonscrire le degré d'autonomie actuel et définir l'autonomie financière désirée.	mai 2020 – sept. 2020
	10.2- Identifier les moyens (campagnes de financement, corporatifs, carte de membre, etc.).	sept. 2020 – déc. 2020
	10.3- Prioriser les actions à réaliser.	fév. 2021
	10.4- Mise en place et diffusion des initiatives retenues auprès des membres.	Mai 2021
	10.5- Évaluer les retombées.	mai. 2022 – juin 2024

PLAN D'ACTION 2019-2024
SUITE

DÉFI : Se donner les moyens de nos ambitions : **financiers, humains et organisationnels**

SPORT, ÉDUCATION, FIERTÉ. RSEQ

OBJECTIFS	ACTIONS	ÉCHÉANCE (2019 – 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024)
11 Documenter l'impact du RSEQ via la recherche	**11.1-** Déterminer le contenu, les objectifs et la méthodologie de la recherche.	sept. 2023 – nov. 2023
	11.2- Déterminer les actions à prendre et les résultats attendus.	déc. 2023
	11.3- Identifier les ressources humaines, matérielles et financières.	déc. 2023 – fév. 2024
	11.4- Établir les stratégies de diffusion (présentation, accompagnement)	mai 2024 – juin 2024
	11.5- Évaluer les retombées.	juin 2024
12 Contribuer à la réussite éducative	**12.1-** Faire le portrait de la réalité sectorielle de la réussite éducative.	avril. 2022 – juin. 2022
	12.2- Faire le portrait de l'admission.	avril. 2022 – juin. 2022
	12.3- Évaluer les impacts sur le développement sportif.	sept. 2022 – fév. 2023
	12.4- Établir des normes et règles.	mars. 2023
	12.5- Adopter des normes et règles sectoriellement.	mai. 2023 – Juin. 2023
	12.6- Évaluer les retombées et faire les ajustements nécessaires.	juin 2024
13 Contribuer au développement sportif	**13.1-** Faire l'inventaire de l'offre de service pour chaque secteur / région et par discipline, notamment le développement vertical / provincial / régional.	sept. 2021 – juin. 2022
	13.2- Actualiser les comités de développement de disciplines.	sept. 2022 – déc. 2022
	13.3- Prioriser l'offre de service.	janv. 2023 – Juin. 2023
	13.4- Consolider l'offre de service.	sept. 2023 – juin 2024
	13.5- Assurer une vigie constante sur les sports émergents. / sport en déclin / opportunités.	juin 2024