

OBJECTIFS	ACTIONS	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		ÉCHÉANCE						
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 <b>courage décisionnel</b> 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 <b>coût réel</b> 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	

OBJECTIFS	ACTIONS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		ÉCHÉANCE					
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'approprié 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

OBJECTIFS	ACTIONS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		ÉCHÉANCE					
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.						
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

