

PLAN D'ACTION

2025 ▶ 2028





ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- 1** Développer une approche pédagogique qui caractérise le Point Cardinal de Rosemont en s'appuyant sur les pratiques innovantes en soutien scolaire
 - 2** Revisiter les énoncés définissant la mission, les valeurs et la vision du Point Cardinal de Rosemont
 - 3** Repenser l'offre de services en tenant compte des priorités retenues (ex : clientèle visée, caractère distinctif) et des capacités du Point Cardinal de Rosemont
 - 4** Miser sur la stabilité des ressources humaines afin d'offrir des services de qualité par du personnel compétent et engagé
 - 5** Optimiser les stratégies de communication et les plateformes de diffusions actuelles afin d'être mieux connu de l'ensemble des parties prenantes (membres, partenaires et communauté)
- 

ORIENTATION 1

Développer une approche pédagogique qui caractérise le Point Cardinal de Rosemont en s'appuyant sur les pratiques innovantes en soutien scolaire

Objectifs spécifiques	Moyens	Résultats attendus	Ressources humaines	Indicateurs	Échéance
1.1 Créer un groupe de réflexion pour définir les concepts clés	Organiser des rencontres avec le CA. La direction, l'équipe, des expert.e.s et des chercheur.se.s	Groupes de réflexions formés et concepts clarifiés	Internes • Coordonnatrice des programmes • Chargée de projet • Intervenant-es terrain • Direction générale • Membres du CA Externes • Universitaires/chercheur.se.s en éducation • Consultant.e en pédagogie • Réseau d'organismes similaires (ROCLD)	Nombre de rencontres réalisées Qualité des concepts développées	Oct - Déc 2025
1.2 Revue de recherche sur les pratiques innovantes en soutien scolaire	Rechercher des modèles et pratiques pédagogiques efficaces dans le soutien scolaire	Rapport de recherche compilé sur les meilleures pratiques		Documentation des meilleures pratiques- Rapport final	Hiver - Printemps 2026
1.3 Rédiger un rapport sur l'approche pédagogique retenue	Rédiger un guide présentant l'approche, les modes d'action l'innovation	Guide rédigé et validé par le comité plan d'action		Document final validé	Rédaction: Avril - Juin 2026 Validation: Automne 2026
1.4 Implanter l'approche pédagogique dans nos programmes	Organiser des ateliers de formation et des sessions d'implantation dans les différents programmes	L'approche pédagogique est intégrée dans les pratiques de l'équipe et des professeurs		Nombre d'ateliers réalisés et taux de participation	Jan - Juin 2027 Consolidation: 2027-2028



ORIENTATION 2

Élaborer les énoncés définissant la mission les valeurs et vision du Point Cardinal de Rosemont

Objectifs spécifiques	Moyens	Résultats attendus	Ressources humaines	Indicateurs	Échéance
2.1 Élaborer la mission, la vision et les valeurs	Organiser des ateliers de rédaction avec le personnel et les parties prenantes	La mission, la vision et les valeurs sont définies	Internes • Direction générale • Employé.e.s varié.e.s • Membres du CA • Représentant.e.s usager.es Externes • Facilitateur·rice d'atelier • Consultant·e en gouvernance (OC CIUSS)	Validation des énoncés révisés	Juin - Sept 2025
2.2 Rédiger et formaliser les nouveaux énoncés	Créer un document qui reflète la mission la vision et les valeurs	Énoncés révisés formalisés et diffusés		Document final rédigé et diffusé	Rédaction: Oct 2025 Validation et diffusion: Hiver 2025 - Printemps 2026



ORIENTATION 3

Repenser l'offre de services en tenant compte des priorités retenues (ex : clientèle visée, caractère distinctif) et des capacités du Point Cardinal de Rosemont

Objectifs spécifiques	Moyens	Résultats attendus	Ressources humaines	Indicateurs	Échéance
3.1 Harmoniser l'offre de services actuelle avec les valeurs de l'organisme et de l'approche pédagogique retenue	Analyser les activités existantes et les ajuster en fonction des valeurs et de la mission révisés et de l'approche pédagogique	Offre de service révisée et harmonisée	Internes - Responsable des programmes - Intervenantes terrain - Direction générale - Membres du CA Externes - Analyste externe ou consultant-e pour diagnostiquer l'offre actuelle? - Partenaires communautaires ou scolaires	Nombre d'activités réajustées Évaluation satisfaction par les membres	Avril - Juin 2026
3.2 Renforcer la qualité et la cohérence des contenus pour refléter une expertise professionnelle accrue	Développer un modèle pour toutes les activités Créer et uniformiser le format de présentation des contenus	Format unifié des contenus de programmes		Modèle développé et appliqué	Sept - Nov 2026
3.3 Définir des modalités de fonctionnement pour le personnel	Clarifier les attentes, les rôles et les responsabilités du personnel	Modalités de fonctionnement définis et appliqués		Guide de fonctionnement distribué	Nov - Déc 2026
3.4 Assurer la compréhension et l'application des modes d'animation	Former l'équipe aux nouvelles méthodes d'animation	Équipe formée et appliquant les modes d'animation		Nombre de formations réalisées Évaluation par les équipes	Jan - Mars 2027 Évaluation de l'application : Avril - Juin 2027
3.5 Créer des ententes de partenariat avec les rôles et responsabilités	Négocier et rédiger des ententes avec les partenaires	Ententes de partenariats signées		Nombre d'ententes signées	Automne 2025- Printemps 2026



ORIENTATION 4

Miser sur la stabilité des ressources humaines afin d'offrir des services de qualité par du personnel compétent et engagé

Objectifs spécifiques	Moyens	Résultats attendus	Ressources humaines	Indicateurs	Échéance
4.1 Mettre l'accent sur le suivi et l'accompagnement professionnel	Mettre en place un cadre de suivi et de développement professionnel	Processus de suivi et accompagnement en place	Internes • Direction générale • Équipe permanente et membres de l'équipe d'intervenant.e.s terrain • Membres du CA Externes • Consultant-e RH spécialisé-e en milieu communautaire?	Nombre de suivis réalisés Évaluation des membres de l'équipe	2025-2026
4.2 Optimiser les processus RH pour la stabilisation de l'équipe	Analyser et revoir les processus d'intégration, d'accueil et de rétention	Processus RH optimisés et stabilisation de l'équipe		Taux de rétention Satisfaction des employé.e.s	2026-2027



ORIENTATION 5

Optimiser les stratégies de communication et les plateformes de diffusions actuelles afin d’être mieux connu de l’ensemble des parties prenantes (membres, partenaires et communauté)

Objectifs spécifiques	Moyens	Résultats attendus	Ressources humaines	Indicateurs	Échéance
5.1 Déployer une stratégie de communication pour accroître la visibilité	Préalable : Identifier les cibles de communication souhaitées Développer et lancer une stratégie de communication avec des outils numériques	Stratégie de communication en place augmentant la visibilité de l'organisme	Internes • Personne responsable des communications • Direction générale • Membres du CA Externes • Designer graphique ou agence de com • Étudiant-es en communication (stage ou collaboration avec un cégep/université)	Nombre de publications Retour des parties prenantes	Sept 2025 - Jan 2026
5.2 Identifier les meilleures plateformes et modalités de diffusion	Analyser les plateformes de communication existantes et choisir les plus performantes	Plateformes de communication optimisées		Nombre d'engagements sur les nouvelles plateformes	Analyse des plateformes: Sept - Nov 2025 Sélection et test: Déc 2025 - Jan 2026
5.3 Créer des stratégies et outils de promotion	Développer des supports de communication (affiches, t-shirts, etc.)	Stratégies de promotion mises en œuvre		Nombre de supports créés et utilisés	Création: Nov 2025 - Fév 2026 Production et diffusion: Mars - Mai 2026
5.4 Clarifier les rôles de communication au sein de l'organisme	Définir et assigner des rôles précis pour la communication et la promotion	Rôles de communication définis et appliqués		Clarté des rôles et des responsabilités	Diagnostic : Sept - Nov 2025 Définition et assignation des rôles: Jan - Fév 2026