

# PLAN STRATÉGIQUE 2018-2023



Cap sur la  
réussite pour  
Waterpolo Québec





## PRÉAMBULE

Vous avez devant vous le tout premier plan stratégique de la Fédération de water polo du Québec (WPQ). Ce plan est le fruit d'un long processus de planification stratégique amorcé en septembre 2017 qui a impliqué plus d'une cinquantaine d'intervenants du milieu du water polo québécois et qui visait à préciser la vision stratégique de la Fédération et à préparer l'avenir du water polo au Québec.

Pour ce faire, WPQ a retenu les services de LBB Stratégies, agence internationale de consultation en sport établie à Montréal (Canada) et à Annecy (France) ([www.lbbstrategies.com](http://www.lbbstrategies.com)) pour piloter le dossier. L'agence a également contribué au plan stratégique de Water Polo Canada. Avant de prendre connaissance de ce document, précisons qu'un plan stratégique n'est pas un plan organisationnel ni un plan d'action. Ce plan stratégique détermine la vision, la mission et les valeurs fondamentales de la Fédération; il établit également les priorités stratégiques, les indicateurs de succès et des stratégies prioritaires. Un tel plan ne vise pas à préciser des actions, des échéanciers ou la répartition des tâches. Pour atteindre ses objectifs stratégiques, WPQ devra compter sur la participation active de chacun de ses membres qui aura à définir à son tour sa propre stratégie et son propre plan d'action en synergie avec le plan stratégique provincial.

Les meilleures pratiques de gouvernance recommandent que le plan stratégique soit orienté et approuvé par le conseil d'administration et que les cadres supérieurs voient à la conception et à l'exécution des plans d'action ou opérationnels. La mise en œuvre du plan stratégique de WPQ ne saurait se faire sans l'étroite collaboration de ses partenaires. Ces derniers trouveront dans ce document un guide qui leur permettra de comprendre clairement leur rôle et leurs responsabilités tout en leur offrant de multiples occasions d'harmonisation et de partenariat.

Concrètement, ce plan couvre la période de 2018 à 2023, mais il propose également une vision à plus long terme. Si les cinq prochaines années sont pour nous d'une importance capitale afin de susciter des changements et une croissance durable à brève échéance, nous sommes également convaincus que le plan doit s'intéresser aux objectifs à long terme.

Bonne lecture !

CARAVANE  
LP12



# DÉFINITIONS

**Pour que nous soyons sur la même longueur d'onde, permettez-nous de définir certains termes utilisés dans ce document.**

**VISION** Manière de voir, de concevoir, de percevoir la situation idéale sur laquelle nous mettons le cap. Notre vision est l'expression même d'un rêve défini par nos objectifs, notre audace et notre désir d'atteindre l'excellence maintenant et dans l'avenir.

**MISSION** Les objectifs que nous nous fixons afin de concrétiser notre vision sont au cœur de chacune de nos réalisations quotidiennes. Notre mission est notre raison d'être, et c'est à travers elle que nous établissons nos priorités pour ne jamais perdre de vue, collectivement, ce pour quoi notre organisation existe.

**VALEURS ORGANISATIONNELLES** De quoi sommes-nous faits? Qu'est-ce qui nous alimente et nous propulse en tant qu'organisation? Nos valeurs guident nos décisions et nos actions. Elles sont partagées par chacun des membres et nous aident à orienter les attitudes et les réalisations individuelles et collectives. Nos valeurs définissent notre culture organisationnelle, dont elles sont l'essence même.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES (OS)** Ils représentent les principales actions que notre organisation entend mener concrètement d'ici trois à cinq ans et qui sont dictées par notre vision.

**MESURES DE SUCCÈS (MS)** Ce sont les paramètres ainsi que les mesures quantifiables ou qualifiables qui permettent de suivre et d'évaluer notre progression et nos réussites dans l'optique de nos objectifs spécifiques et de notre vision.

**STRATÉGIES** Nos choix et nos actions reflètent les stratégies que l'organisation met en œuvre afin d'atteindre ses objectifs particuliers en lien avec les mesures de succès. Ces stratégies ont servi à élaborer le plan stratégique de notre organisation.

**PLAN D'ACTION** Ce document interne définit la stratégie mise en œuvre par une organisation pour obtenir le résultat voulu. Il s'inscrit dans un processus en trois temps qui comprend une phase d'élaboration, une phase de mise en œuvre et une phase de suivi et d'évaluation. Il répond aux quatre questions fondamentales : quoi faire, comment le faire, quand le faire et avec qui le faire.

**PLAN STRATÉGIQUE<sup>1</sup>** La planification stratégique est un processus de gestion visant à assurer, d'une manière continue, une concordance entre une organisation et les circonstances internes et externes qui lui sont favorables. Elle s'accomplit en adaptant la mission, en définissant des objectifs, en développant des stratégies et en élaborant un plan global qui indique comment les ressources seront utilisées pour répondre aux besoins des intéressés et aux exigences de l'environnement.

<sup>1</sup>Source: gouvernement du Québec

# UNE DÉMARCHE INCLUSIVE

L'élaboration d'un plan solide, réaliste et inspirant nécessite une démarche structurée et performante. Nous avons divisé cette dernière en trois phases.

## PHASE 1

Après avoir retenu les services de la firme de consultants LBB Stratégies en août 2017, WPQ a décidé de former un comité de planification stratégique (CPS) composé d'individus nommés par WPQ, issus de toutes les sphères du waterpolo québécois. Le mandat de ce comité était d'orienter et de conseiller les consultants pour assurer la pertinence du plan pour le waterpolo au Québec. Nous avons analysé la situation courante de WPQ et celle du waterpolo au Québec dans le but de définir les bonnes pratiques et les défis actuels et à venir. Nous avons aussi rencontré personnellement certains acteurs clés du milieu du waterpolo dans le cadre de groupes de discussion.

Les membres originaux du CPS étaient :

Olivier Bertrand : directeur général de WPQ

Élodie Marteau : représentante du conseil d'administration de WPQ

Marie-Claude Deslères : arbitre FINA

Josée Lanouette : représentante du conseil d'administration de WPC

David Paradelo : entraîneur de l'équipe nationale canadienne

Zoé Guèvremont : athlète de niveau élite

Benoit Girardin : chef de projet chez LBB Stratégies

## PHASE 2

De septembre 2017 à mai 2018, le CPS s'est réuni régulièrement pour discuter de l'évolution du plan stratégique, colliger tous les commentaires de la collectivité et enfin les intégrer au plan final en prévision de son dépôt au conseil d'administration de WPQ.

## PHASE 3

Le 3 juin 2018, le premier plan stratégique de la Fédération de waterpolo du Québec a été adopté par le conseil d'administration.

## REMERCIEMENTS

Cette initiative n'aurait pas pu voir le jour sans la précieuse collaboration des membres de WPQ qui ont participé aux groupes de discussion, des membres du comité de planification stratégique, des membres du conseil d'administration de WPQ ainsi que de Benoit Girardin de LBB Stratégies. WPQ leur est infiniment reconnaissante et tient à remercier chacun d'entre eux pour leur dévouement à l'essor du waterpolo au Québec.

# CAP SUR L'AVENIR DU WATERPOLO

**Nous sommes à l'affût des nouveautés, des changements et de l'évolution du sport afin de mieux nous outiller pour atteindre nos objectifs actuels et futurs.**

**MENER**



**Waterpolo Québec a pour vision de consolider et de maintenir son statut de leader canadien en waterpolo pour la participation en général de ses membres, de ses athlètes au stade de développement et de haut niveau et de sa performance organisationnelle.**

**RAYONNER**



**Notre mission de développer, d'encadrer, de soutenir et de promouvoir le waterpolo au Québec et nous mettons tout en œuvre pour permettre à notre organisation d'atteindre les plus hauts sommets.**

**Nos valeurs organisationnelles sous-tendent chacune de nos actions au quotidien.**

## **Dépassement de soi et excellence**

Nous favorisons l'épanouissement des personnes engagées dans notre organisation à tous les niveaux. Nous nous engageons à créer un environnement favorable au développement de nos athlètes tant sur le plan récréatif que compétitif. Nous aspirons aussi à ce que les membres qui s'impliquent dans toutes les sphères de notre organisation se sentent valorisés.

## **Respect et intégrité**

Nous respectons chacune des personnes engagées dans notre organisation à tous les niveaux et partageons notre vision et nos valeurs dans la diversité et la différence. Honnêteté, équité et esprit sportif sont au cœur de nos actions quotidiennes.

## **Collaboration et esprit d'équipe**

Nous encourageons le travail et les efforts collectifs pour la concrétisation d'une vision commune en toute solidarité. Nous croyons fermement que tous les athlètes et membres apportent leur contribution à notre organisation et que l'union de leurs forces fait la nôtre.

**GRANDIR**



**Ensemble, faisons M, R, G le waterpolo sur la scène sportive aux quatre coins du Québec.**

# CAP SUR NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

## ORIENTATION STRATÉGIQUE

# 1

Recruter des membres et accroître la rétention

## ORIENTATION STRATÉGIQUE

# 2

Augmenter la rétention et la qualité des athlètes engagés dans un cheminement vers l'excellence

## ORIENTATION STRATÉGIQUE

# 3

Consolider notre performance organisationnelle et celle de nos clubs



Recruter  
des membres  
et accroître  
la rétention



D'ici 2023, plus d'athlètes de tous les niveaux et plus d'effectifs, soit des moniteurs, entraîneurs, officiels et bénévoles, seront impliqués et enracinés dans notre organisation au niveau des clubs, d'un bout à l'autre du Québec.

Comment mesurer notre succès (MS) ?

Comment déployer nos stratégies d'action (SA) ?

Quels sont les rôles de chacun ?

## OS 1.1 Accroître la participation et la rétention des participants récréatifs en waterpolo

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
<p>MS 1.1.1 Par l'<b>accroissement</b> :</p> <p>a) du nombre d'activités de découverte et d'initiation au Québec de 10 000 % (de 5 à 50)</p> <p>b) du nombre de participants de 115 % (de 1400 à 3000)</p> <p>c) du taux de transfert des jeunes initiés à la Ligue des Pamplemousses (LP) de 80 %</p>	<p>SA 1.1.1.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'un programme de découverte (tournée dans l'eau) et d'initiation (Programme des Pamplemousses) en waterpolo offert dans l'ensemble des régions des Jeux du Québec (JQ)</p> <p>SA 1.1.1.2 Par l'<b>accompagnement</b> et le <b>soutien</b> des clubs et des partenaires, dans l'<b>amélioration</b> et la <b>mise en œuvre</b> des programmes de découverte et d'initiation</p> <p>SA 1.1.1.3 Par le <b>déploiement</b> d'une campagne de promotion panquébécoise</p> <p>SA 1.1.1.4 Par le <b>développement</b> des partenariats avec les sports aquatiques</p> <p>SA 1.1.1.5 Par le <b>déploiement</b> d'une stratégie avec les gestionnaires de piscines (ARAQ)</p>	<p><b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale</p>	<p><b>Appliquer les recommandations</b> localement</p> <p><b>Appliquer les recommandations</b> et <b>adapter</b> les programmes de découverte et d'initiation de WPQ</p>	<p><b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ</p> <p><b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs</p>
<p>MS 1.1.2 Par l'<b>amélioration</b> de la participation de 300 % (de 12 à 36 équipes) et de la rétention de 75 % chez les jeunes ou athlètes de 14 ans et moins</p>	<p>SA 1.1.2.1 Par l'<b>implantation</b> de la LP (14U) dans 5 régions selon le découpage de Waterpolo Québec</p> <p>SA 1.1.2.2 Par l'<b>intégration</b> de la LP dans la planification annuelle de tous les comités régionaux</p> <p>SA 1.1.2.3 Par l'<b>accompagnement</b> et le <b>soutien</b> des comités régionaux dans l'implantation de la LP (agent de développement)</p> <p>SA 1.1.2.4 Par la <b>centralisation</b> de la gestion et la régie de l'ensemble des ligues de WPQ</p>	<p><b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale</p> <p><b>Soutenir</b> les clubs et les régions</p>	<p><b>Appliquer les recommandations</b> localement</p> <p><b>Appliquer les recommandations</b> et <b>adapter</b> les programmes de découverte et d'initiation de WPQ</p>	<p><b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ</p> <p><b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs</p>
<p>MS 1.1.3 Par l'<b>amélioration</b> de la participation de 500 % (de 3 à 15 équipes) et de la rétention de 75 % chez les 15-17ans</p>	<p>SA 1.1.3.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une offre sportive adaptée aux 15-17 ans qui ne sont pas dans un cheminement vers le haut niveau (15-17 ans)</p>	<p><b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale</p> <p><b>Soutenir</b> les clubs et les régions</p>	<p><b>Appliquer les recommandations</b> localement</p> <p><b>Appliquer les recommandations</b> et <b>adapter</b> les programmes de WPQ</p>	<p><b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ</p> <p><b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs</p>

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 1.1.4 Par l' <b>amélioration</b> de la participation de 100 % (de 25 à 50 équipes) et de la rétention de 75 % chez les seniors	SA 1.1.4.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une offre sportive adaptée aux seniors (18 ans et plus) SA 1.1.4.2 Par l' <b>intégration</b> d'activités et de ligues récréatives non affiliées	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale <b>Soutenir</b> les clubs et les régions	<b>Appliquer les recommandations</b> localement <b>Appliquer les recommandations et adapter</b> les programmes de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs
MS 1.1.5 Par l' <b>accroissement</b> de la participation de 200 % (de 74 à 222) et du taux de rétention de 80 % chez les filles de 15 à 17 ans	SA 1.1.5.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> , en priorité, d'une offre sportive favorisant le recrutement et la reconnaissance du talent chez les filles SA 1.1.5.2 Par le <b>déploiement</b> d'une stratégie de communication pour la clientèle féminine	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale <b>Soutenir</b> les clubs et les régions	<b>Appliquer les recommandations</b> localement <b>Appliquer les recommandations et adapter</b> les programmes de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs
MS 1.1.6 Par l' <b>accroissement</b> de la participation de 200 % (de 141 à 423) et du taux de rétention de 80 % chez les femmes	SA 1.1.6.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une offre sportive adaptée aux femmes (18 ans et plus)	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale <b>Soutenir</b> les clubs et les régions	<b>Appliquer les recommandations</b> localement <b>Appliquer les recommandations et adapter</b> les programmes de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs
MS 1.1.7 Par l' <b>accroissement</b> de la participation de 200% (de 105 à 315) et du taux de rétention de 50% des bénévoles	SA 1.1.7.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une stratégie pour le recrutement des bénévoles	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale <b>Soutenir</b> les clubs et les régions	<b>Appliquer les recommandations</b> localement Appliquer les <b>recommandations et adapter</b> les programmes de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs

## OS 1.2 Accroître le nombre et la rétention des moniteurs et entraîneurs

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 1.2.1 Par l' <b>accroissement</b> du nombre de moniteurs certifiés pour le programme des Pamplemousses de 1000 % (de 5 à 50)	SA 1.2.1.1 Par le <b>déploiement</b> d'une stratégie provinciale pour le recrutement de moniteurs de concert avec les partenaires régionaux SA 1.2.1.2 Par l' <b>accroissement</b> des opportunités de certification et de formation (notamment en ligne)	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale <b>Soutenir</b> les clubs et les régions	<b>Appliquer les recommandations</b> localement <b>Appliquer les recommandations</b> et <b>adapter</b> les programmes de découverte et d'initiation de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs
MS 1.2.2 Par l' <b>accroissement</b> du nombre de moniteurs certifiés du PNCE - Introduction à la compétition (entraîneur compétitif) de 100 % (de 69 à 138)	SA 1.2.2.1 Par l' <b>amélioration</b> des opportunités de certification et de formation continue SA 1.2.2.2 Par l' <b>établissement</b> de quotas d'entraîneurs certifiés par région SA 1.2.2.3 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'un programme de financement pour la formation des entraîneurs SA 1.2.2.4 Par l' <b>amélioration</b> des conditions de travail des entraîneurs	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale	S' <b>activer</b> localement S' <b>activer</b> et <b>adapter</b> les programmes de découverte et d'initiation de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs

## OS 1.3 Accroître le nombre et la rétention des officiels

MS 1.3.1 Par l' <b>accroissement</b> du nombre d'officiels certifiés de 250 % de niveau régional (de 11 à 39)	SA 1.3.1.1 Par l' <b>amélioration</b> des opportunités de certification, de la formation continue et des conditions des officiels SA 1.3.1.2 Par l' <b>établissement</b> de quotas d'officiels certifiés par région SA 1.3.1.3 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'un programme de financement pour la formation des officiels	<b>Agir</b> comme un leader à l'échelle provinciale	S' <b>activer</b> localement S' <b>activer</b> et <b>adapter</b> les programmes de WPQ	<b>Convenir</b> de stratégies nationales de développement avec WPQ <b>Soutenir</b> financièrement WPQ et les clubs
---	---	---	---	---

Augmenter la  
rétention et la  
qualité des athlètes  
engagés dans un  
cheminement vers  
l'excellence



D'ici 2023, plus de joueurs pratiqueront le waterpolo compétitif et les joueurs de développement (espoir, relève et élite) ainsi que de haut niveau (excellence) auront amélioré leur performance sur les scènes nationale et internationale.

Comment mesurer notre succès (MS) ?

Comment déployer nos stratégies d'action (SA) ?

Quels sont les rôles de chacun ?

## OS 2.1 Augmenter le nombre d'athlètes québécois et québécoises dans les équipes nationales de WPC (haut niveau)

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 2.1.1 Par l' <b>accroissement</b> de plus de 50 % d'athlètes québécois et québécoises composant les équipes nationales senior, junior et jeunesse formées	SA 2.1.1.1 Par l' <b>optimisation</b> l'harmonisation avec les équipes nationales à Montréal SA 2.1.1.2 Par le <b>rehaussement</b> de l'encadrement et la préparation des athlètes du Québec en vue des sélections de WPC SA 2.1.1.3 Par l' <b>implantation</b> annuelle du programme de l'équipe du Québec	<b>Mener</b> sur le plan du développement et de l'encadrement  <b>Implanter</b> des programmes adaptés et accessibles aux athlètes du Québec (équipe du Québec)	<b>Repérer et recruter</b> des athlètes  <b>Adhérer</b> aux programmes provinciaux de l'équipe du Québec de WPQ	<b>Implanter</b> des programmes accessibles aux athlètes du Québec (centres régionaux)

## OS 2.2 Augmenter le nombre et la rétention des joueurs et joueuses de compétition (développement)

MS 2.2.1 Par l' <b>accroissement</b> du nombre de participants de 100 % (de 29 à 58 équipes) et du taux de rétention de 75 % des athlètes de 12 à 17 ans et des athlètes seniors participant à la LCC et à la LMWP	SA 2.2.1.1 Par l' <b>amélioration</b> de notre système de compétitions afin de favoriser la préparation des athlètes à la LCC et à la LMWP	<b>Mener</b> sur le plan du développement et de l'encadrement	<b>Bonifier</b> l'offre de services et de programmes en matière de détection de talent  <b>Se conformer</b> au plan de développement de l'athlète de WPQ	<b>Se conformer</b> aux stratégies nationales de développement  <b>Offrir un soutien financier</b>  <b>Adapter</b> l'offre de services (ligues)
--	--	---	--	---

## OS 2.3 Augmenter le nombre et la rétention des entraîneurs encadrant les athlètes de développement et de haut niveau

MS 2.3.1 Par l' <b>accroissement</b> du nombre et de la rétention d'entraîneurs certifiés du PNCE - Compétition Développement (Compétitif avancé) ou engagés dans l'obtention du diplôme avancé en entraînement de l'INSQ de 100 % (de 20 à 40)  MS 2.3.2 : Par l' <b>accroissement</b> du nombre d'entraîneurs impliqués dans le programme des équipes nationales de 100 % (de 4 à 8)  MS 2.3.3 : Par l' <b>amélioration</b> des conditions de travail des entraîneurs en développement et de haut niveau (rémunération, avantages sociaux, stabilité, équilibre)	SA 2.3.1.1 Par l' <b>accroissement</b> et le <b>soutien</b> des opportunités de certification et de formation continue SA 2.3.1.1 Par l' <b>amélioration</b> des conditions de travail des entraîneurs SA 2.3.2.1 Par le <b>développement</b> d'une stratégie de mise en valeur et de positionnement des entraîneurs québécois de haut niveau au sein des programmes nationaux SA 2.3.3.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une stratégie de gestion des ressources humaines pour les entraîneurs SA 2.3.3.2 Par le <b>développement</b> d'une stratégie de reconnaissance des entraîneurs en waterpolo	<b>Être le leader</b> de la stratégie provinciale des entraîneurs  <b>Appliquer</b> la stratégie provinciale des entraîneurs aux niveaux local et régional  <b>Repérer, recruter et former</b> des entraîneurs	<b>Appliquer</b> la stratégie provinciale des entraîneurs aux niveaux local et régional  <b>Repérer, recruter et former</b> des entraîneurs	<b>Offrir du soutien et des services</b> adaptés aux réalités québécoises
--	--	--	---	---

## OS 2.4 Augmenter le nombre et la rétention des officiels

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
<p>MS 2.4.1 Par l'<b>accroissement</b> du nombre et de la rétention d'officiels certifiés de provincial de 1000 % (de 2 à 22) ou engagés dans l'atteinte des niveaux national de 300 % (de 5 à 20) et FINA de 66 % (de 3 à 5)</p> <p>MS 2.4.2 : Par l'<b>accroissement</b> du nombre d'officiels impliqués dans les ligues nationales de 100 % (de 23 à 46) et dans les événements internationaux (50 % de la délégation)</p> <p>MS 2.4.3 : Par l'<b>amélioration</b> des conditions de travail des officiels (rémunération, avantages sociaux, stabilité, équilibre)</p>	<p>SA 2.4.1.1 Par l'<b>augmentation</b> et le <b>soutien</b> des opportunités de certification et de formation continue</p> <p>SA 2.4.2.1 Par le <b>développement</b> d'une stratégie de mise en valeur et de positionnement des officiels québécois dans le cadre des événements nationaux et internationaux</p> <p>SA 2.4.3.1 Par le <b>développement et déploiement</b> d'une stratégie de gestion des ressources humaines pour les officiels et l'amélioration des conditions de travail des officiels</p> <p>SA 2.4.3.2 Par le <b>développement</b> d'une stratégie de reconnaissance des officiels en waterpolo</p>	<p>Être le <b>leader</b> de la stratégie provinciale des officiels</p> <p><b>Appliquer</b> la stratégie provinciale des officiels aux niveaux local et régional</p>	<p><b>Appliquer</b> la stratégie provinciale des officiels au niveau local et régional</p> <p><b>Identifier, recruter et former</b> des officiels</p>	<p><b>Offrir du soutien et des services adaptés</b> aux réalités québécoises</p>

## OS 2.5 Améliorer notre réseau de compétitions en waterpolo

<p>MS 2.5.1 Par l'<b>accroissement</b> du nombre d'événements compétitifs aux niveaux régional de 200 % (de 17 à 51) et provincial de 100 % (de 5 à 10)</p> <p>MS 2.5.2 Par l'<b>accroissement</b> du nombre de participants aux événements compétitifs aux niveaux régional de 100 % (de 25 à 50 équipes) et provincial de 100 % (de 28 à 46 équipes)</p> <p>MS 2.5.3 Par l'<b>accroissement</b> du nombre de clubs participants aux ligues provinciales de 100 % (de 20 à 40 clubs)</p> <p>MS 2.5.4 Par l'<b>accroissement</b> du nombre de participants aux ligues provinciales de 100 %</p> <p>SA 2.5.5 Par l'<b>amélioration</b> de l'engagement des structures d'accueil et des clubs dans les ligues provinciales en synergie avec les stratégies de développement du waterpolo au Québec (clubs, athlètes, entraîneurs, officiels et bénévoles)</p>	<p>SA 2.5.1.1 Par l'<b>évaluation</b> de la performance et l'<b>amélioration</b> du réseau global de compétitions de WPQ (format optimal pour le développement de l'athlète, calendrier, alignement WPC/FINA, régionalisation)</p> <p>SA 2.5.1.2 Par le <b>soutien</b> de l'organisation locale de compétitions régionales et provinciales (LP, tournois invitation) en synergie avec les stratégies de développement du waterpolo au Québec (clubs, athlètes, entraîneurs, officiels et bénévoles)</p>	<p>Être le <b>leader</b> de l'amélioration du réseau de compétitions</p>	<p><b>Appliquer</b> localement la stratégie du réseau de compétitions</p>	<p><b>Se conformer</b> aux stratégies nationales de développement</p> <p><b>Offrir du soutien et des services adaptés</b> (ligues)</p>
---	---	--	---	--

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 2.5.6 Par l' <b>accueil</b> des événements nationaux et internationaux afin de générer des legs et de stimuler le développement du waterpolo au Québec	SA 2.5.6.1 Par le <b>développement</b> et l' <b>application</b> d'un plan d'accueil événementiel national et international (WPC/UANA/FINA) de 10 ans (pour créer des legs pertinents)	<b>Exercer</b> un leadership et <b>se conformer</b> au plan de WPC	<b>Soutenir</b> les projets événementiels	<b>Soutenir</b> WPQ dans l'application de son plan
MS 2.5.7 Par la <b>réintégration</b> progressive du waterpolo aux Jeux du Québec	SA 2.5.7.1 Par l' <b>atteinte</b> des critères de sélection minimum du programme des Jeux du Québec			

## OS 2.6 Améliorer notre classement dans le programme de soutien de développement de l'excellence (PSDE)

MS 2.6.1 Par l' <b>amélioration</b> de notre classement dans le PSDE	SA 2.6.1.1 Par le <b>développement</b> de plans d'action ciblés et d'un tableau de bord pour chacun des critères du PSDE	<b>Être</b> un leader parmi les fédérations participant au PSDE	<b>Convenir</b> des initiatives en lien avec le PSDE et y <b>contribuer</b>	<b>Soutenir</b> et <b>appliquer</b> les initiatives de WPQ
--	--	---	---	--



Consolider  
notre performance  
organisationnelle  
et celle de  
nos clubs



D'ici 2023, nous aurons amélioré le fonctionnement de notre organisation et le système sportif en waterpolo au Québec.

Comment mesurer notre succès (MS) ?

Comment déployer nos stratégies d'action (SA) ?

Quels sont les rôles de chacun ?

## OS 3.1 Rehausser et stabiliser notre situation financière

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 3.1.1 Par l' <b>amélioration</b> et l' <b>optimisation</b> de notre financement public (PSFSQ <sup>1</sup> , PSDE, PSES et autres programmes)	SA 3.1.1.1 Par l' <b>élaboration</b> d'un plan de financement public et d'un tableau de bord	<b>Être le leader</b> dans l'application des critères et exigences du MEES et d'autres programmes de financement public	<b>Offrir du soutien</b>	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives
MS 3.1.2 Par le <b>développement</b> de nouvelles sources de revenus diversifiées représentant 80 % de notre budget	SA 3.1.2.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'un plan générant des revenus et véhiculant les valeurs, notamment : philanthropie et anciens, commandites, événements, placement sport	<b>Être le leader et convenir</b> de stratégies avec WPC	<b>Offrir du soutien</b>	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives

## OS 3.2 Accroître notre capacité opérationnelle et notre performance organisationnelle

MS 3.2.1 Par l' <b>accroissement</b> de nos ressources humaines à WPQ (de 2 à 3 ou 5 employés à temps plein)	SA 3.2.1.1 Par le <b>développement</b> d'un plan de dotation RH pour les 5 à 10 prochaines années	<b>Être le leader</b>	<b>Offrir du soutien</b>	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives
MS 3.2.2 Par le <b>développement</b> qui augmentent les capacités et l'efficacité organisationnelles	SA 3.2.2.1 Par l' <b>exploitation</b> et l'établissement de partenariats stratégiques générateurs de valeur ajoutée pour le waterpolo au Québec	<b>Être le leader</b>	<b>Offrir du soutien</b>	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives
MS 3.2.3 Par le <b>développement</b> et l'application de meilleures politiques et pratiques d'affaires, de gouvernance et de gestion pertinentes pour WPQ	SA 3.2.3.1 Par l' <b>évaluation</b> de nos pratiques organisationnelles et l' <b>application</b> de politiques et procédures améliorées pertinentes pour notre organisation SA 3.2.3.2 Par le <b>développement</b> de mesures et mécanismes de contrôle de la qualité			<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives et <b>offrir</b> des modèles et bonnes pratiques
MS 3.2.4 Par l' <b>accroissement</b> de la visibilité et de la notoriété du waterpolo au Québec et de WPQ	SA 3.2.4.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une stratégie de marketing en collaboration avec nos clubs, WPC et d'autres partenaires stratégiques	<b>Être le leader</b>	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives de marketing	<b>Soutenir et appliquer</b> les initiatives
MS 3.2.5 Par l' <b>accroissement</b> de la visibilité et de la notoriété du waterpolo au Québec et de WPQ	SA 3.2.5.1 Par le <b>développement</b> et le <b>déploiement</b> d'une stratégie de marketing et de relations publiques pour WPQ			
MS 3.2.6 Par l' <b>accroissement</b> de la satisfaction des membres qui utilisent nos services et programmes et du sentiment d'appartenance des membres	SA 3.2.6.1 Par le <b>développement</b> d'outils d'évaluation de la satisfaction et d'amélioration continue de nos programmes et services	<b>Être le leader</b>	<b>Offrir du soutien</b> et convenir de stratégies avec WPQ	<b>Offrir du soutien</b> -et convenir de stratégies avec WPQ

<sup>1</sup>PSFSQ : Programme de soutien aux fédérations sportives du Québec

## OS 3.3 Améliorer la performance organisationnelle des clubs membres de WPQ

Mesurer notre succès (MS)	Appliquer nos stratégies d'action (SA)	Le rôle de WPQ	Le rôle des clubs	Le rôle de WPC
MS 3.3.1 Par l' <b>amélioration</b> du nombre de clubs et programmes dans l'ensemble des régions du Québec et accroître leur performance organisationnelle	SA 3.3.1.1 Par l' <b>évaluation</b> des besoins des régions et le <b>déploiement</b> des services et programmes adaptés à leurs objectifs et besoins	<b>Être le leader</b> et soutenir les clubs	<b>Participer</b> activement à l'amélioration continue	<b>Offrir des outils</b> et communiquer de bonnes pratiques organisationnelles aux clubs

## OS 3.4 S'arrimer avec WPC

MS 3.4.1 Par la <b>favorisation</b> d'une vision concertée et un arrimage optimal avec WPC en tenant compte du contexte de WPQ et du sport fédéré québécois	SA 3.4.1.1 Par l' <b>évaluation</b> et l' <b>exploitation</b> des opportunités d'application des programmes et services en lien avec WPC	<b>Être le leader</b>	<b>Offrir du soutien</b>	<b>Appliquer</b> les stratégies
---	--	-----------------------	--------------------------	---------------------------------







[wpq.quebec](http://wpq.quebec)