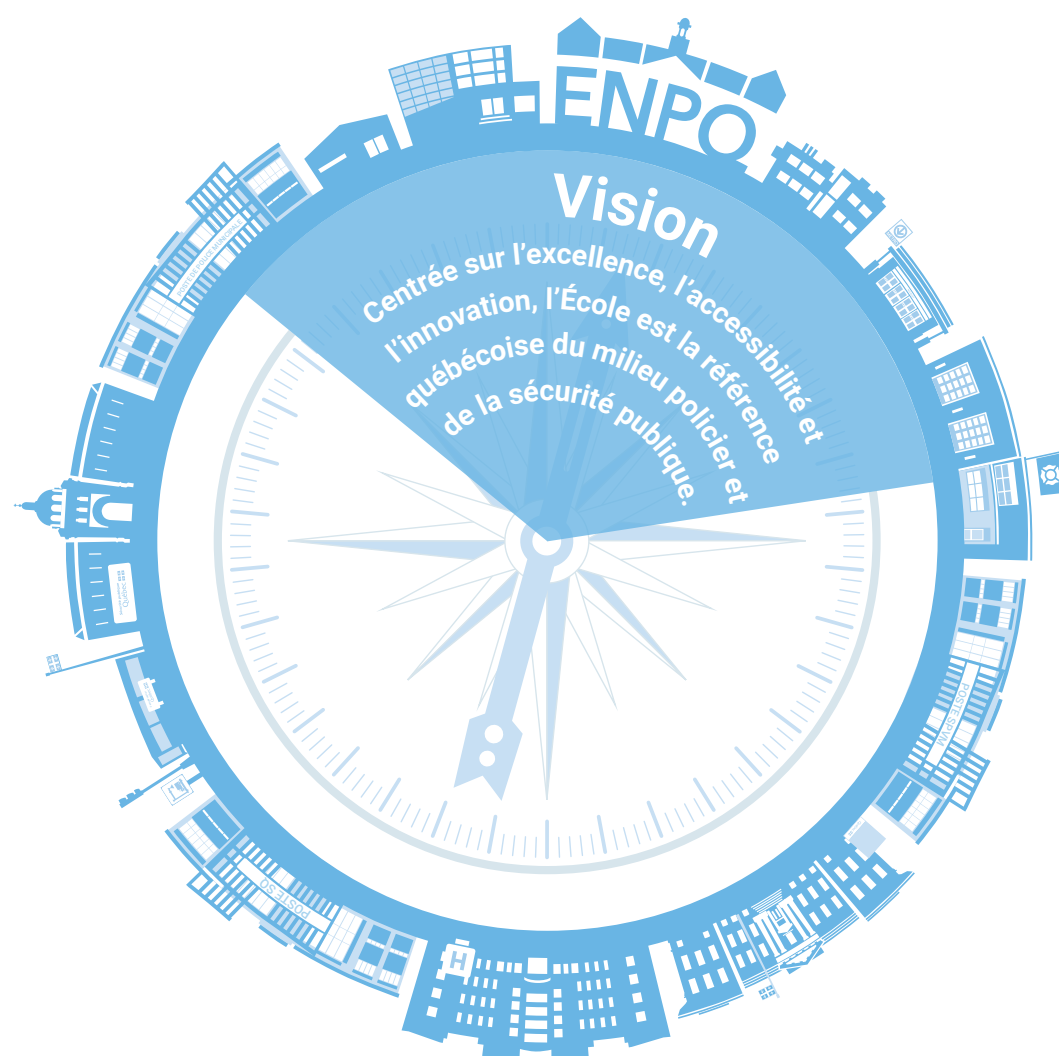
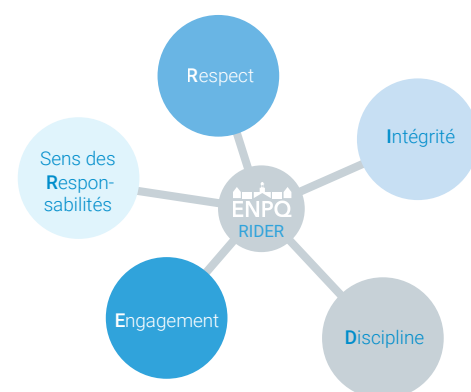




Objectifs stratégiques	Cibles	Projets et initiatives
Orientation 1 – Valoriser l’approche client		
1- Augmentation du nombre de « promoteurs » de l’École	 Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années.	• Réalisation de projets de recherche fondamentale et appliquée ayant une incidence sur la formation policière; • Mise en place d’un système cohérent d’assurance qualité où tous les acteurs pourront se coordonner et se structurer pour prendre de meilleures décisions d’optimisation; • Consolidation et promotion des pratiques pédagogiques de l’ENPQ; • Instauration d’un guichet unique pour effectuer des relances auprès des organisations policières et des autres clientèles; • Intégration d’une semaine de formation en ligne préalable au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG); • Tournées de promotion auprès des organisations.
2- Mise en place d’un nouveau cadre de gestion budgétaire	 D’ici 2021, mise en place d’un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d’avancement de ce chantier de 100 %.	• Modernisation du modèle de financement (incluant la modélisation du financement du Campus numérique); • Révision des frais de scolarité; • Étude de faisabilité et implantation d’un outil de gestion financière.
3- Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients	 Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement du développement des formations ciblées de 80 %.	2017-2018 : • Développement de la formation en enquête – drogues en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM); • Adaptation d’une formation sur l’intervention à l’aide du bouclier inversé; • Négociation d’une entente de commercialisation de la formation sur les crimes majeurs avec le Collège canadien de police (CCP); • Développement d’une formation en partenariat avec le CCP, l’Association québécoise de criminalistique (AQC), la Sûreté du Québec (SQ) et l’UQTR pour former des techniciens en scène de crime.
Orientation 2 – Adapter notre offre		
4- Révision du système de formation en requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique	 D’ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique de 100 %.	• Refonte du programme de formation des moniteurs et instructeurs en emploi de la force; • Révision de la directive sur la gestion du réseau de moniteurs et instructeurs; • Mise sur pied de classes de maître; • Évaluation de la faisabilité de mettre en place un règlement en gestion; • Évaluation de la faisabilité d’élargir les qualifications à d’autres domaines.
5- Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement	 Deux indicateurs distincts sont prévus pour cet objectif stratégique, soit : a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l’École contiendront des activités de formation en ligne; b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021.	• Soutien du Service de police de l’agglomération Longueuil (SPAL) dans son virage vers la formation en ligne afin de concevoir des formations et les intégrer sur la plateforme de formation en ligne de l’École; • Actualisation de la plateforme d’apprentissage en ligne; • Élaboration d’une stratégie de déploiement et de suivi des formations en ligne; • Rencontres du comité opérationnel en technopédagogie pour la mise en œuvre des orientations.
6- Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales	 Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement au niveau des actions relatives aux réalités sociales à 80 %.	• Développement d’une formation sur les notions de désescalade pour le patrouilleur; • Harmonisation des contenus du PFIPG avec les départements des Techniques policières des établissements d’enseignement collégial; • Développement d’une formation sur les impacts psychologiques pour les policiers, pompiers et autres premiers répondants; • Intégration d’éléments de formation portant sur les réalités autochtones et les violences sexuelles dans les programmes; • Mise à niveau de nouvelles réalités en matière de violence conjugale.
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques		
7- Respect du capital humain dans l’amélioration de l’excellence opérationnelle	 Pour ce faire, l’École a choisi des indicateurs de performance qui devront se classifier dans la catégorie « fort » d’ici 2021. Quatre indicateurs distincts sont prévus pour cet objectif stratégique, soit : a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage NPS; b) Taux d’avancement des processus d’amélioration ciblés comme prioritaires; c) Taux d’employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année; d) Taux d’employés rencontrés dans le cadre du processus d’appréciation du personnel.	• Rencontres mensuelles de la Régie de la planification logistique; • Optimisation du processus d’affectation des ressources (humaines et matérielles); • Révision des programmes d’induction; • Optimisation du processus d’offre de cours; • Bilan annuel des initiatives réalisées par le Comité sur la qualité de vie au travail (QVT).
8- Mise en œuvre du Campus numérique	 Le taux de réalisation du PDRI est l’indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l’École souhaite concrétiser à 80 % d’ici 2021.	• Suivi des objectifs du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI); • Mise en place d’un environnement d’apprentissage pour les partenaires; • Implantation du Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) / portail unique; • Implantation de terminaux véhiculaires au PFIPG.
9- Intégration d’une culture d’innovation organisationnelle	 L’indicateur de performance retenu vise à ce que l’École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus d’ici 2021.	• Mise en place d’un plan d’action; • Reconnaissance des initiatives innovantes; • Création d’outils innovants d’évaluation de programme; • Mise en place de stratégies de veille menant à la proposition de nouvelles opportunités de formation et/ou de nouvelles approches pédagogiques.

Plan stratégique 2017-2021

École nationale de police du Québec



Orientations

1 Valoriser l'approche client

2 Adapter notre offre

3 Innover dans nos pratiques

Enjeux

Une plus grande agilité afin de mieux répondre aux besoins des clients et partenaires

Une amélioration de la gestion de la capacité organisationnelle

L'importance de maintenir la qualité de ses formations

La compétitivité et l'attractivité de son offre de service