

Plan stratégique

TRANSITOIRE

2021
2023



École nationale
de police

Québec



Mot de la présidente



Les organisations innovantes savent se doter de planifications stratégiques audacieuses, simples et stimulantes.

Au nom du conseil d'administration, je suis très heureuse d'avoir participé, avec les autres administrateurs, aux constats et réflexions stratégiques visant à élaborer ce plan mis en place par la direction de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) et de nombreuses parties prenantes.

Cet exercice se veut transitoire et découle entre autres des réflexions entourant les réalités policières qui illustrent un point tournant du milieu policier. L'ENPQ s'est positionnée lors du dépôt de son mémoire et entrevoit la mise en œuvre de nouvelles orientations qui viendront influencer ses actions dans les prochaines années. Il va sans dire que le dépôt du *Rapport final du comité consultatif sur la réalité policière* au printemps 2021 fera partie intégrante des chantiers de développement à venir de l'ENPQ.

Le bilan de notre planification stratégique 2017-2021 et une consultation en continu auprès de nos étudiants, membres du personnel, clients et partenaires ont permis de prendre acte de vos souhaits et ambitions.

L'ensemble des travaux effectués orientent l'ENPQ vers un plan stratégique transitoire de deux ans, représentatif des efforts réellement déployés par son personnel et lui offrant l'agilité nécessaire pour s'adapter à son contexte particulier.

Ce guide deviendra un précieux outil collectif au fil des deux prochaines années dans le but de construire une nouvelle planification stratégique post-pandémie, d'une durée de quatre ans et alignée sur le calendrier du ministère de la Sécurité publique.

À vos côtés, le conseil d'administration sera engagé à tous les instants dans la poursuite de ce chantier prometteur.

La présidente,
Ginette FORTIN

Mot du directeur général

Je suis très fier de notre plan stratégique transitoire 2021-2023. Il nous permettra d'évoluer comme institution d'enseignement supérieur, et ce, grâce à l'engagement de son personnel qui, au quotidien, réussit à relever les défis.

Dans un environnement externe dynamique et fragile, une organisation complexe comme l'ENPQ doit s'adapter en permanence afin de répondre de façon la plus optimale à toutes ses missions.

Pour la première fois de notre histoire, nous avons passé, il y a quelques mois, la barre des 500 personnes à l'effectif de l'ENPQ. Cette croissance exige des ajustements structurels afin d'assurer une efficacité organisationnelle et l'amélioration de notre performance tout en conservant notre marque distinctive.

Complexe et multidimensionnelle, la performance c'est aussi faire autrement, prioriser intelligemment, mieux nous organiser, communiquer judicieusement, repenser et simplifier certains processus, revoir nos relations internes et externes, nos partenariats, et améliorer nos réunions. Nous devons ensemble créer un nouveau modèle pour faire face aux enjeux, le tout dans le respect de la qualité de vie des personnes et des équipes.

Comme mentionné dans les réflexions préalables à ce plan stratégique, notre organisation fait face aux réalités suivantes:

- Accélérer la transformation numérique;
- Soutenir le personnel dans le changement, conserver et attirer les talents;
- Offrir de la formation en ligne et hors campus;
- Améliorer notre capacité de réponse dans un contexte de croissance.

C'est par notre audace que l'ENPQ sera outillée pour répondre à ces enjeux. Je suis habitué comme vous par ce désir de nous réinventer dans le respect de notre culture ENPQ.

Notre seule certitude, c'est qu'il y aura encore de l'incertitude et que nous saurons nous adapter, grâce à l'engagement de notre personnel.

Le directeur général,
Pierre ST-ANTOINE



MISSION

Au cœur du continuum de formation, l'École nationale de police du Québec offre des activités afin de développer et de maintenir les compétences des acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.



VISION

Centrée sur l'excellence, la personne, l'accessibilité et l'innovation, l'ENPQ est la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.



VALEURS

- Respect
- Intégrité
- Discipline
- Engagement
- Sens des responsabilités



ENJEUX



Optimiser la capacité organisationnelle en contexte de croissance



Accentuer la transformation numérique pour assurer une expertise technologique intégrée au développement des compétences et aux outils de travail

Soutenir les employés et les clientèles, particulièrement en ce qui concerne la santé psychologique



Attirer les meilleurs talents



Moduler sa réponse aux besoins des clients en tenant compte de l'évolution sociale et de la capacité financière



Déployer la formation hors campus

Orientations stratégiques

- 1 Optimiser l'offre de formation
- 2 Valoriser la personne
- 3 Gérer la performance organisationnelle



1

Optimiser l'offre de formation

Soucieuse du contexte et des besoins changeants et désireuse de réaffirmer son rôle stratégique au sein du continuum de formation, l'ENPQ mise sur le développement d'une approche institutionnelle innovante, capable de répondre aux besoins émergents de ses clients, tout en misant sur un modèle d'affaires contemporain.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.1

Accélérer la transformation numérique

La mise en œuvre de son plan de transformation numérique permettra à l'ENPQ de se doter d'une vision et d'un carnet de route numérique qui favoriseront une évolution stratégique et innovante.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1.2

Renouveler le modèle d'affaires

Prônant le principe de valeur ajoutée, l'ENPQ s'assure de moduler son offre de formation et l'ensemble de ses activités de manière stratégique. Le renouvellement de son modèle d'affaires est l'occasion de réaffirmer son positionnement fort et clair dans le développement et le maintien des compétences en sécurité publique au Québec.

2

Valoriser la personne

L'ENPQ place ses employés et ses clientèles au cœur de ses actions. Consciente de l'impact de son personnel dans la réalisation de sa mission et de la satisfaction de ses clients dans le rayonnement de ses activités, l'ENPQ s'engage à poursuivre ses efforts de valorisation des personnes et à investir dans leur potentiel, tout en veillant à leur santé physique et psychologique. Au-delà de sa notoriété et de son expertise, l'ENPQ s'assurera d'être une option de premier choix pour attirer les meilleurs talents. Elle désire également être reconnue pour l'expérience unique qu'elle offre à toutes ses clientèles.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.1

Structurer l'expérience ENPQ

En développant une approche basée sur l'expérience ENPQ, l'organisation pourra poser un regard nouveau sur la cohérence et la concertation de ses actions envers ses employés et ses clientèles. Elle mettra en évidence les facteurs qui influencent la performance et l'engagement des employés ainsi que la satisfaction de la clientèle. Elle pourra ainsi implanter un mode de communication continu lui permettant de répondre aux attentes et aux besoins exprimés.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2.2

Favoriser la santé psychologique des personnes

Sensible aux enjeux reliés à la santé psychologique au travail, l'ENPQ concentre ses efforts sur cet aspect particulier de la santé. Elle participe ainsi activement à l'augmentation et à l'amélioration des services offerts à son personnel. De plus, l'ENPQ contribue à la prévention des impacts psychologiques des intervenants en sécurité publique par la mise en place d'une structure de recherche et par l'offre de formations spécifiques.

3

Gérer la performance organisationnelle

Dans le but de s'adapter aux changements fréquents de son environnement, tout en conservant une continuité de ses opérations, l'ENPQ entend mettre en place une approche de gestion des risques de façon à réévaluer en continu ses processus d'affaires et ainsi les améliorer.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.1

Intégrer la gestion de risques

Afin de réaliser sa mission en toute cohérence en tenant compte de ses capacités humaines, financières et opérationnelles, l'ENPQ vise à identifier les risques auxquels elle pourrait faire face de façon à mettre en œuvre des mécanismes permettant de les atténuer. De plus, elle révisera ses processus décisionnels et modernisera les outils qui lui permettront d'opérationnaliser son plan stratégique.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.2

Déployer des outils d'amélioration continue

L'amélioration continue est un vecteur de changement qui favorisera la participation de tous et l'émergence d'idées nouvelles dans la recherche d'efficacité, et ce, au quotidien. En visant le déploiement de formations et d'outils de résolution de problèmes, l'ENPQ favorise l'évolution de ses façons de faire et met à contribution la créativité de ses équipes dans le but de « faire mieux, toujours mieux ».



OBJECTIFS STRATÉGIQUES



INDICATEURS



PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

ORIENTATION 1 Optimiser l'offre de formation

1.1 Accélérer la transformation numérique

1. D'ici 2023, compléter la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles de l'École et son plan de transformation numérique 2021-2023, avec un taux d'avancement de ce chantier à 100 %.

Accès au savoir
Efficacité économique

1.2 Renouveler le modèle d'affaires

2. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique, soit :

a. En 2022, compléter la schématisation du modèle d'affaires par un taux d'avancement de ce projet à 80 %;

b. En 2023, prioriser quatre éléments clés du modèle d'affaires liés à notre offre et documenter leur mise en action avec un niveau d'avancement de ces projets à 75 %.

Accès au savoir
Efficacité économique
Partenariat et coopération gouvernementale
Production et consommation responsables

ORIENTATION 2 Valoriser la personne

2.1 Structurer l'expérience ENPQ

3. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d'ici 2023, soit :

a. Définir et cartographier l'expérience École avec un taux d'avancement de ce projet à 75 %;

b. Développer un modèle d'évaluation de la maturité de l'expérience École, avec un taux d'avancement de ce projet à 100 %.

Santé et qualité de vie

2.2 Favoriser la santé psychologique des personnes

4. Dans une stratégie complémentaire, trois indicateurs sont visés :

a. Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique du personnel et des apprenants;

b. Établir un processus de qualification et de certification à l'intention des psychologues (et professionnels de la relation d'aide) désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants;

c. Démarrer la structure de recherche sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail en sécurité publique.

Santé et qualité de vie
Accès au savoir
Prévention

ORIENTATION 3 Gérer la performance organisationnelle

3.1 Intégrer la gestion de risques

5. Pour atteindre cet objectif stratégique, deux indicateurs sont retenus d'ici 2023, soit :

a. Définir le processus institutionnel de gestion de risques à 100 %;

b. Analyser les besoins en information de gestion avec un avancement de 70 %.

Efficacité économique

3.2 Déployer des outils d'amélioration continue au sein des services

6. Pour ce faire, l'École vise les deux indicateurs suivants :

a. Offrir et déployer des activités visant l'utilisation de techniques et d'outils d'amélioration continue;

b. Identifier, analyser et améliorer les processus clés avec un avancement de 60 %.

Accès au savoir
Efficacité économique

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca



**École nationale
de police**

Québec 