

PLAN D’AFFAIRES 2014-2015 – LA CITÉ... SES DIPLÔMÉS... SA COMMUNAUTÉ !

Avec l’an 2 de VISION 2018, La Cité annonce son intention de faire un virage significatif vers une offre permettant des apprentissages flexibles, tant en ce qui a trait au contenu et à la structure des programmes qu’à la diversification des modes de livraison.

AXE 1 RÉUSSITE ÉTUDIANTE

| STRATÉGIES | RÉALISATIONS 2014-2015 |
|--|--|
| 1.1 Des diplômés mieux préparés pour l’avenir et pour le marché du travail | |
| Stratégie 1 Amorcer la mise en œuvre du profil du diplômé | <ul style="list-style-type: none">Indicateurs de mesurePlan triennal pour l’aménagement curriculaire pour l’ensemble des programmes d’études |
| Stratégie 2 Augmenter la diversité et le nombre d’activités d’apprentissage expérientiel pour tous les programmes d’études | <ul style="list-style-type: none">Plus de projets de recherche et de partenariats de formationAu moins une occasion d’apprentissage sur le plan international |
| 1.2 Des diplômés plus nombreux | |
| Stratégie 3 À l’aide d’interventions ciblées, augmenter le nombre et l’efficacité des services d’appui à la réussite scolaire incluant les processus d’évaluation et de mesure des progrès de l’étudiant | <ul style="list-style-type: none">Une application mobile destinée à l’étudiant inscritOutils SAVOIR, ecité et e-portfolio améliorés3 stratégies de réussite de l’étudiant mises en œuvre par secteur |
| Stratégie 4 Mettre en place le nouveau modèle d’affaires du Centre d’appui à la réussite | <ul style="list-style-type: none">Programme de coach à la réussiteApproche d’intervention de type « patient-care »Module d’e-counseling |
| 1.3 Du personnel mieux outillé pour appuyer la réussite de l’étudiant | |
| Stratégie 5 Intégrer diverses activités de perfectionnement professionnel au plan d’accueil et d’intégration (on-boarding) | <ul style="list-style-type: none">Nouveaux éléments de perfectionnement et nouvelles formations obligatoires |
| Stratégie 6 Appuyer le personnel enseignant dans l’utilisation de stratégies ciblées favorisant la réussite | <ul style="list-style-type: none">Au moins 3 nouveaux outils disponibles pour accompagner le personnel enseignant à temps partiel |

AXE 3 PÉRENNITÉ ET VITALITÉ DE L’ORGANISATION

| STRATÉGIES | RÉALISATIONS 2014-2015 |
|--|--|
| 3.1 Un collège accessible et ancré dans sa communauté | |
| Stratégie 16 Mettre en œuvre l’an 1 de la stratégie globale de recrutement, marketing et communications en fonction de données probantes et fondée sur l’approche du cycle décisionnel de l’étudiant potentiel | <ul style="list-style-type: none">Augmentation de 1 % à 3 % des inscriptions en ETP |
| Stratégie 17 Rehausser la réputation et la notoriété du Collège en mobilisant la communauté interne et la communauté externe | <ul style="list-style-type: none">Intégration complète de la nouvelle image de marqueCampagnes de communication ciblées diversesProjet 801 en phase de pré-constructionPlans d’action et de communication des festivités du 25^e anniversaire du Collège |
| 3.2 Un collège responsable financièrement | |
| Stratégie 18 Mettre en œuvre des processus de suivis et d’optimisation des ressources | <ul style="list-style-type: none">Seuils repères de rentabilité établis pour toutes les opérations du CollègeEstimateur de coûts passés et simulateur de coûts futurs fonctionnelsPlan de suivis du processus de gestion de risque en place selon l’échéancierModèle de fonctionnement de la recherche institutionnelle |
| Stratégie 19 Augmenter notre capacité à exploiter le potentiel de revenus autonomes provenant de partenariats d’affaires, éducatifs et communautaires, au niveau local, provincial, national et international | <ul style="list-style-type: none">Une stratégie incluant la définition de partenaires et des ciblesProjets de positionnement stratégique : Côte d’Ivoire et un nouveau projet générateur de revenus |
| Stratégie 20 Déployer une campagne majeure de financement sur 18 mois avec un objectif de dons de 3,5 M \$ dirigé par la Fondation de La Cité pour les bourses d’études, le fonds d’équipements et les projets d’infrastructures | <ul style="list-style-type: none">50 % de l’objectif atteint pendant la période silencieuse de la recherche de dons majeurs |
| 3.3 Un collège vert | |
| Stratégie 21 Intégrer le réflexe de développement durable dans les décisions majeures du Collège | <ul style="list-style-type: none">An 2 du plan quinquennal de développement durable de La Cité et atteinte des cibles fixées |

AXE 2 PERTINENCE ET QUALITÉ DE LA FORMATION ET DES SERVICES À L’ÈRE NUMÉRIQUE

| STRATÉGIES | RÉALISATIONS 2014-2015 |
|--|---|
| 2.1 Une programmation à l’image du marché du travail actuel | |
| Stratégie 7 Harmoniser l’offre actuelle de formation avec les besoins des employeurs, en l’adaptant aux besoins des étudiants | <ul style="list-style-type: none">Offre et développement de 6 nouveaux programmes et de 25 nouveaux cours créditésNouveau modèle d’évaluation de programme |
| Stratégie 8 Développer l’offre à l’extérieur d’Ottawa pour répondre aux besoins des clientèles des régions | <ul style="list-style-type: none">Plan d’action pour la relance d’Alfred, avec La Cité comme joueur cléDéveloppement, adaptation ou offre de 21 programmes ailleurs en province (en ligne et en face à face) |
| 2.2 Une livraison flexible et moderne favorisant la mobilité pour TOUS | |
| Stratégie 9 Procéder à un virage significatif au niveau des processus internes pour devenir concurrentiel le plus rapidement possible quant à l’accès à des modes de livraison alternatifs et flexibles pour TOUS les types de clientèle | <ul style="list-style-type: none">Augmentation de l’offre en ligne à des étudiants des programmes postsecondairesPlan d’action triennal de l’offre en modes flexibles, alternatifs et diversifiésAu moins 2 nouveaux MOOCs et 3 nouveaux webinaires |
| Stratégie 10 Revoir les pratiques existantes ou en créer de nouvelles en relation avec l’offre de cours et la structure des programmes | <ul style="list-style-type: none">Structure en place pour soutenir l’offre en unités d’apprentissage et 14 cours développés selon ce modèle2 programmes développés selon des modes alternatifs de livraison |
| 2.3 Une synergie employeurs/diplômés | |
| Stratégie 11 Mettre en œuvre le nouveau modèle de relations Collège-employeurs | <ul style="list-style-type: none">Administration du 2^e sondage maison aux employeurs et aux diplômésListe des membres de comités consultatifs intégrée à la base de données élargie |
| Stratégie 12 Mettre en place de nouvelles stratégies pour resserrer les liens avec les diplômés et les employeurs ainsi que pour augmenter le taux de placement dans le domaine | <ul style="list-style-type: none">Carrefour (<i>hub</i>) de l’emploi en ligneÉlargissement du modèle coop dans des programmes ciblésUne foire de l’emploi de plus et un point de service à Orléans spécifiques aux métiersMise en place d’un programme de fidélisation des diplômés au Réseau des diplômés |
| 2.4 Des services centrés sur l’expérience-client | |
| Stratégie 13 Améliorer l’expérience client en révisant les services aux étudiants selon une approche modernisée | <ul style="list-style-type: none">Projet-pilote pour l’inscription par cours en janvier 2016Plan de mise en œuvre d’un service de registraire en ligne |
| Stratégie 14 Créer un espace virtuel synchronisé au parcours individuel de l’étudiant et selon les programmes | <ul style="list-style-type: none">Stratégie AVAN (Apportez votre appareil numérique – <i>Bring or buy your own device</i>)Phase 1 du plan de mise en œuvre de la virtualisation, soit l’accès externe aux logiciels du Collège pour les étudiants |
| 2.5 Un accompagnement continu et intégré offert à toutes les catégories de personnel | |
| Stratégie 15 Uniformiser la production d’itinéraires de formation adaptés aux trois groupes d’employés et maximiser la promotion ainsi que l’utilisation des divers outils de ressources humaines | <ul style="list-style-type: none">Modèle intégré d’accueil, d’intégration et de perfectionnement pour tous les membres du personnel à temps plein et à temps partiel.Arrimage du processus d’appréciation de rendement du personnel scolaire aux nouveaux profils de compétences |

AXE 4 INNOVATION ET COLLABORATION

| STRATÉGIE | RÉALISATIONS 2014-2015 |
|--|---|
| 4.1 Valorisation | |
| Stratégie 22 Valoriser et reconnaître la collaboration et l’innovation | <ul style="list-style-type: none">Aménagement et inauguration d’un « nouveau » salon du personnel favorisant l’émergence de la créativité et de l’innovationMise en opération du fonds d’innovation pour appuyer la mise en œuvre d’innovations proposées par les membres du personnel |
| 4.2 Responsabilisation | |
| Stratégie 23 Développer des outils pour faciliter la gestion axée sur les résultats et l’amélioration continue | <ul style="list-style-type: none">Tableaux de bord sectoriels et normes de rendement |
| 4.3 Engagement | |
| Stratégie 24 Administrer le nouveau sondage d’évaluation du climat de travail AINSI QUE de l’engagement du personnel | <ul style="list-style-type: none">38 % des membres du personnel se disent engagésSuivis entrepris par les directions de secteurs, comme suite aux résultats obtenus |

INDICATEURS DE RÉUSSITE DE LA CITÉ

RÉUSSITE ÉTUDIANTE

- Indicateur >>> Taux d’obtention du diplôme**
Cible 2018 : 70 %
Cible pour 2014-2015 : 66,2 %
- Indicateur >>> Taux de rétention entre étapes**
Cible 2018 : augmentation annuelle du taux de rétention entre étapes
Cible pour 2014-2015 : 79,5 % entre l’hiver 2014 et l’automne 2014
87,2 % entre l’automne 2014 et l’hiver 2015

PERTINENCE ET QUALITÉ

- Indicateur >>> Taux de satisfaction des étudiants**
Cible 2018 : 85 % annuellement
Cible pour 2014-2015 : 85 %
- Indicateur >>> Taux de placement des diplômés**
Cible 2018 : 89 % annuellement
Cible pour 2014-2015 : 89 %
- Indicateur >>> Taux de satisfaction des diplômés**
Cible 2018 : 85 % annuellement
Cible pour 2014-2015 : 85 %
- Indicateur >>> Taux de satisfaction des employeurs**
Cible 2018 : 90 % annuellement
Cible pour 2014-2015 : 90 %

PÉRENNITÉ ET VITALITÉ

- Indicateur >>> Nombre total d’inscriptions en ETP**
Cible 2018 : 7 000 ETP
Cible pour 2014-2015 : augmentation entre 1 % et 3 %
- Indicateur >>> Revenus provenant de sources alternatives**
Cible 2018 : pour les revenus alternatifs, se maintenir entre 30 % et 33 % annuellement
Cible pour 2014-2015 : les revenus alternatifs sont maintenus entre 30 % et 33 %

INNOVATION ET COLLABORATION

- Indicateur >>> Taux de participation des membres du personnel à une activité innovante**
Cible 2018 : pas moins de 80 % du personnel déclare avoir participé à une activité innovante
Cible pour 2014-2015 : établissement du taux repère
- Indicateur >>> Taux de participation des membres du personnel aux activités d’une équipe interdisciplinaire**
Cible 2018 : pas moins de 80 % du personnel déclare avoir travaillé au sein d’une équipe interdisciplinaire
Cible pour 2014-2015 : établissement du taux repère