



SOCCER
QUEBEC

LES GUIDES DES CLUBS

« Le Plan Technique »

Version Clubs Régionaux
V2 Février 2021

Table des matières

Table des matières	1
A. INTRODUCTION	2
Message aux membres	2
Personnel technique	2
B. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DU JOUEUR	4
Programmes techniques	4
Gestion des joueurs	4
Objectifs stratégiques (Non-obligatoire mais optionnel)	4
C. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATEUR (NON-OBLIGATOIRE MAIS RECOMMANDÉ) ..	6
Programmes techniques	6
Formation externe des éducateurs.....	6
Objectifs stratégiques	7
D. ANNEXES	8
Annexe A – Parcours du joueur.....	8
Annexe B – Tableau pour objectifs stratégiques	10
Annexe C – Parcours de l'éducateur	10
Annexe D – Tableau pour synthétiser les activités pour les éducateurs	11
Annexe E – Tableau pour besoins en formation des éducateurs	12

INTRODUCTION

MESSAGE AUX MEMBRES

1. Mot du Directeur technique

Le mot du Directeur technique est un message aux membres du club et aux lecteurs du document. Il exprime la philosophie du personnel technique et il devra être en lien avec la vision, mission et les valeurs du club. Utiliser cette section pour promouvoir votre club et façon de faire.

2. Vision, mission et les valeurs

Les valeurs sont un ensemble d'idées partagées qui aligne les comportements essentiels à l'accomplissement de la mission et de la vision du club. La mission décrit la raison d'être du club et la vision sa raison de procéder, les valeurs composent les façons d'être.

3. Culture et comportements

Les attentes du club par rapport aux comportements de ses joueurs, éducateurs et parents. Cette section devra inclure :

- Comment le club gère et documente le mouvement de joueurs vers son club d'un autre club, et vice-versa.
- Comment le club travaille avec des clubs d'une reconnaissance inférieure ou supérieure pour le bien du joueur (*recommandation, dépistage, partenariats*).
- Comment le club assure-t-il le bon comportement de ses membres (*éducation et formation*).
- Le processus de sanction et de suivi, pour adresser de mauvais comportements (*suspensions, travail compensatoire, réunions*).

PERSONNEL TECHNIQUE

1. Organigramme du club

L'organigramme démontre la structure organisationnelle du club. Il inclut les postes principaux (Directeur technique, adjoints techniques, responsables, coordonnateurs, autres rôles clés), les noms et certifications de chacun de ces employés.

2. Responsabilités des employés

La description des dossiers principaux, les responsabilités et les tâches de chacun des postes inclus dans l'organigramme.

3. Reddition des comptes et alignement

Le Directeur technique est responsable pour assurer une efficacité de travail parmi ses employés. Cette section devra inclure :

- Comment le Directeur technique supervise le travail de ses employés.
- Comment les employés du club communiquent avec le Directeur technique et entre eux pour assurer qu'ils soient tous sur la même page et au courant des dossiers urgents dans le club.
- Processus de suivi et d'évaluation des employés du club par le Directeur Technique

4. Budget technique

Utiliser ou recréer le gabarit ci-dessous, et indiquer le nombre d'employés par département et le montant investi pour chacun des rôles.

Pour une analyse précise, veuillez suivre les instructions suivantes :

- Si un employé est à temps plein, indiquer son salaire dans la première section seulement (Direction technique).
- Si un employé est à temps partiel, veuillez diviser son salaire dans toutes les sections qui s'appliquent.
- Les investissements à l'équipe PLSQ sénior (si applicable) ne devront pas être inclus dans les calculs du premier onglet, mais seulement dans la section dédiée à la PLSQ (onglet numéro 2).

En connaissant votre budget opérationnel, vous seriez capable de calculer votre pourcentage investi dans le secteur technique.

[Télécharger le « Gabarit budget technique » en cliquant le lien.](#)

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DU JOUEUR

PROGRAMMES TECHNIQUES

1. Parcours du joueur du club

Illustrer graphiquement, à travers la carrière du joueur (U4 à sénior), quels sont les programmes et les opportunités qui les sont offert :

- Par le club
- Par les ARS
- Par Soccer Québec
- Par Soccer Canada
- Par les écoles (RSEQ et USports)
- Par CF Montréal

Voir Annexe A – Parcours du joueur de Soccer Québec pour un exemple.

2. Descriptions des programmes offerts

La description des programmes devrait au minimum traiter de :

- Objectifs généraux du programme par groupe d'âge (mission et résultats espérés)
- Compétences à développer (en ordre d'importance) par stade de développement (technico-tactique, physique, émotionnelle sociale, mentale et prise de décision)
- Identification et suivi du développement (rétroaction) des joueurs du programme
- Durée du programme (nombre de semaines, nombre d'entraînements par semaine)

Autres considérations :

- Inclure les programmes techniques offerts durant la saison estivale et hivernale.
- Inclure le(s) programme(s) technique(s) de futsal
- Inclure le(s) programme(s) technique(s) de soccer adapté
- Inclure tout autre programme de soccer spécifique offert par le club

GESTION DES JOUEURS

1. Suivi interne de la progression du joueur

Le club doit s'engager à suivre chacun de ses joueurs, en particulier ceux qui participent au CDC. Le plan de suivi du joueur est nécessaire pour assurer que les joueurs sont, en tous moments, dans des environnements qui maximiseront leur développement. Le plan indique :

- Comment et quand les joueurs sont évalués.
- La philosophie du club envers le surclassement et quel est le processus de surclassement d'un joueur.
- Le processus de suivi interne et de communication avec les parents / joueurs.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES (NON-OBLIGATOIRE MAIS OPTIONNEL)

Les objectifs stratégiques du département technique sont les objectifs et les résultats qu'un club désire atteindre sur une période donnée. Ils doivent être mesurables, avoir un échéancier précis et doivent être attribués à un responsable imputable.

Voir Annexe B – Tableau pour objectifs stratégiques pour un exemple. Veuillez utiliser ce tableau pour chacun de vos objectifs stratégiques.

1. Stratégies de recrutement

Comment le club anticipe augmenter son nombre de joueurs et de joueuses.

(Partenariat avec écoles, offre de programmes flexible, utilisation des réseaux sociaux, etc.)

2. Stratégies de rétention

Comment le club anticipe retenir le plus de joueurs possible d'une année à l'autre.

(Contact avec les parents de joueurs/joueurs qui ont quitté le club, sondage, services, etc.)

3. Stratégie pour promouvoir le soccer féminin

Comment le club prévoit bonifier son offre de service pour encourager plus de joueuses à s'inscrire et à continuer de jouer au soccer.

(Événements, promotions, etc.)

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATEUR (**Non-obligatoire mais recommandé**)

PROGRAMMES TECHNIQUES

1. Parcours de l'éducateur

Illustrer graphiquement, quelles sont les opportunités / postes disponibles aux éducateurs du club, selon son niveau d'expérience et certification :

- Centre de développement du club (U4 à U12)
- Équipes juvéniles (U13 à U17) de différents niveaux
- Équipes séniors (U18) de différents niveaux
- Autres programmes

Voir Annexe C – Parcours de l'Éducateur de Soccer Canada.

2. Description de la formation interne du club

Décrivez le plan de développement des éducateurs à l'intérieur du club. Énumérer et expliquer les activités et initiatives en place pour chaque groupe d'éducateurs.

Voici des exemples des activités et initiatives pour les éducateurs :

- Rencontres en personne ou virtuelles.
- Formations et ressources offertes.
- Présence et rétroaction du personnel technique
- Processus de suivi du développement des éducateurs

3. Calendrier annuel des activités

Le calendrier annuel des activités par volet. Veuillez inclure toutes les dates et informations pertinentes. Le calendrier devrait au minimum inclure :

- Dates des différentes rencontres
- Formations internes
- Période de rétraction

Voir Annexe D – Tableau pour synthétiser les activités du club pour les éducateurs

FORMATION EXTERNE DES ÉDUCATEURS

1. Vérification

Le processus en place pour s'assurer que l'éducateur a les formations appropriées pour le groupe de joueurs dont il est responsable.

2. Prévision

Quel est le processus en place pour planifier les besoins actuels et futurs en termes d'éducateurs.

- Combien d'éducateurs formés avez-vous actuellement au sein de votre club?
- Combien d'éducateurs prévoyez-vous former au sein de votre club au cours des deux prochaines années? Et pourquoi?
- Quel est le budget du club alloué à la formation des éducateurs et comment ce montant est réparti selon les volets/formations pour éducateurs?

Voir Annexe E – Tableau pour planifier les besoins en formation des éducateurs

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques du département technique sont les objectifs et les résultats qu'un club désire atteindre sur une période donnée. Ils doivent être mesurables, précis et attribués à un responsable imputable.

[Voir Annexe B – Tableau pour objectifs stratégiques pour un exemple. Veuillez utiliser ce tableau pour chacun de vos objectifs stratégiques.](#)

1. Stratégies de recrutement des éducateurs

Comment le club anticipe recruter et attirer de nouveaux éducateurs et éducatrices

(Éducateurs-bénévoles, éducateur volet communautaire et licences, transition de joueurs vers des rôles d'éducateurs, plan de formation des éducateurs)

2. Stratégies de rétention des éducateurs

Comment le club anticipe assurer la rétention de ses éducateurs

(Éducateurs-bénévoles, éducateur volet communautaire et licences)

3. Stratégie pour former ou augmenter le nombre d'éducatrices du club

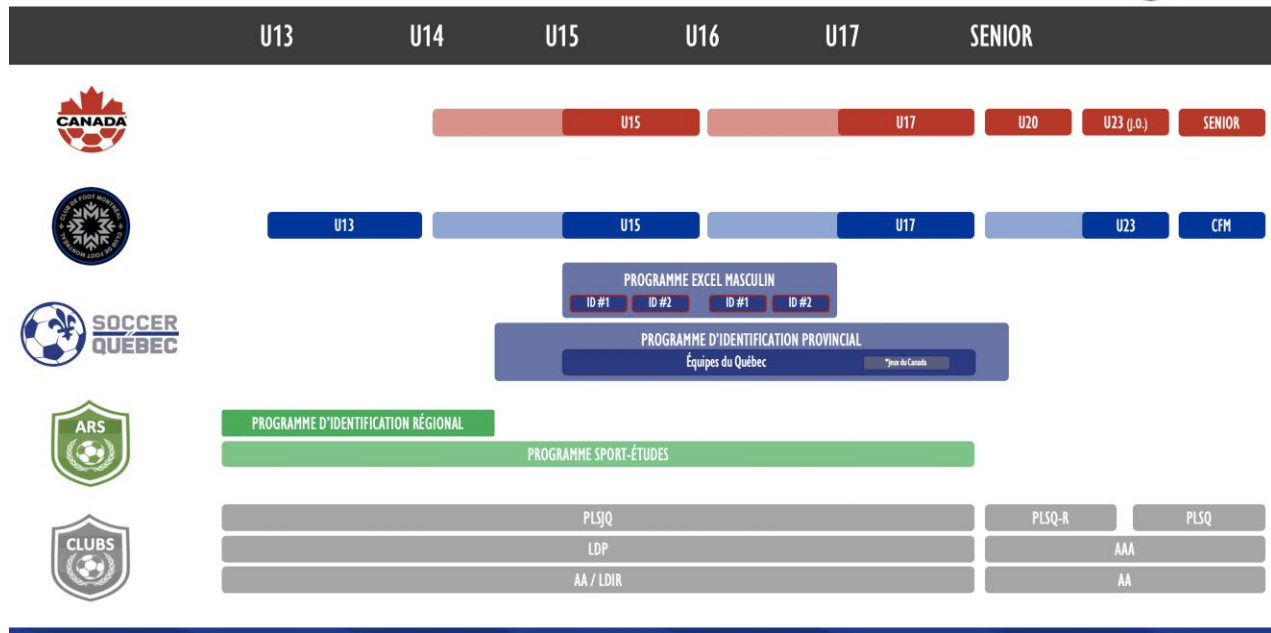
Comment le club bonifie son encadrement et le recrutement des éducatrices

(Évènements organisés par le club, promotion d'éducatrices, opportunités de formation additionnelle, programmes de mentorat)

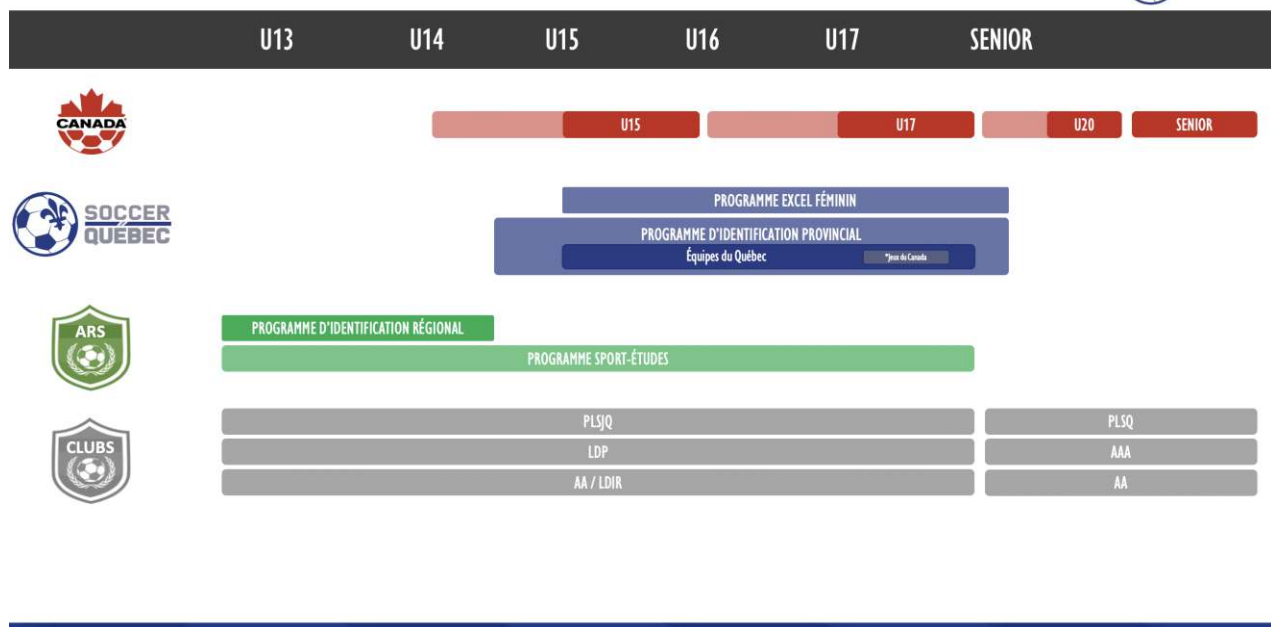
ANNEXES

ANNEXE A – PARCOURS DU JOUEUR

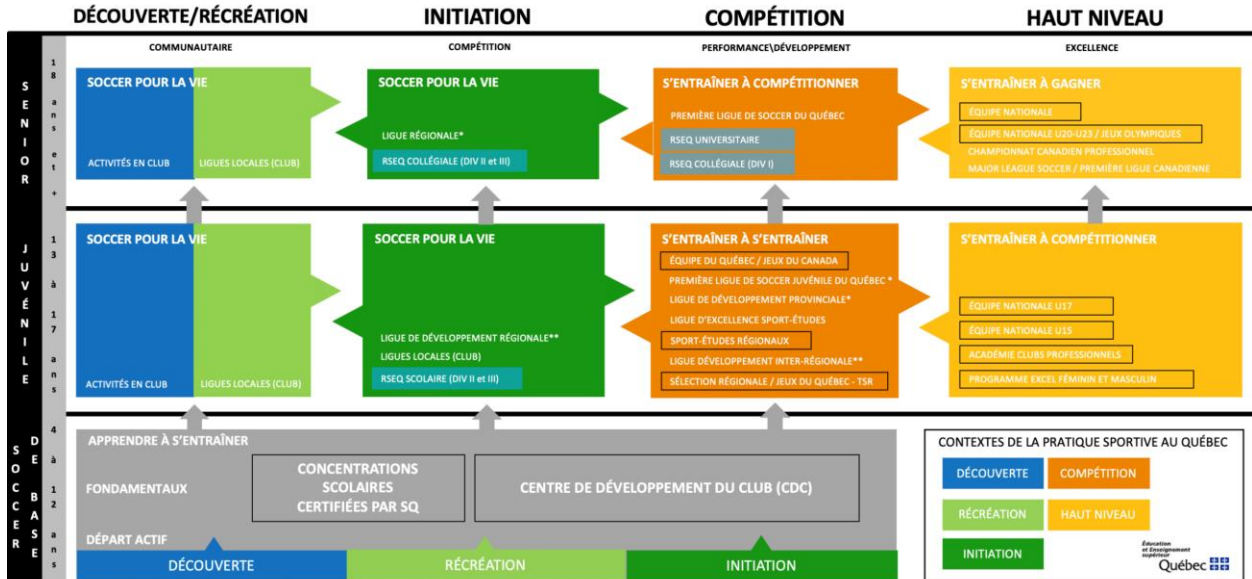
Cheminement du joueur



Cheminement de la joueuse



CHEMINEMENT À LONG TERME DU JOUEUR EN SOCCER



SOURCES: DLT, Gouvernement du Québec, Canada Soccer et Soccer Québec

PROGRAMME OU SÉLECTION

RÉSEAU DU SPORT ÉTUDIANT DU QUÉBEC

* DÉPLOIEMENT PROGRESSIF À PARTIR DE 2021
 ** DÉPLOIEMENT PROGRESSIF À PARTIR DE 2022

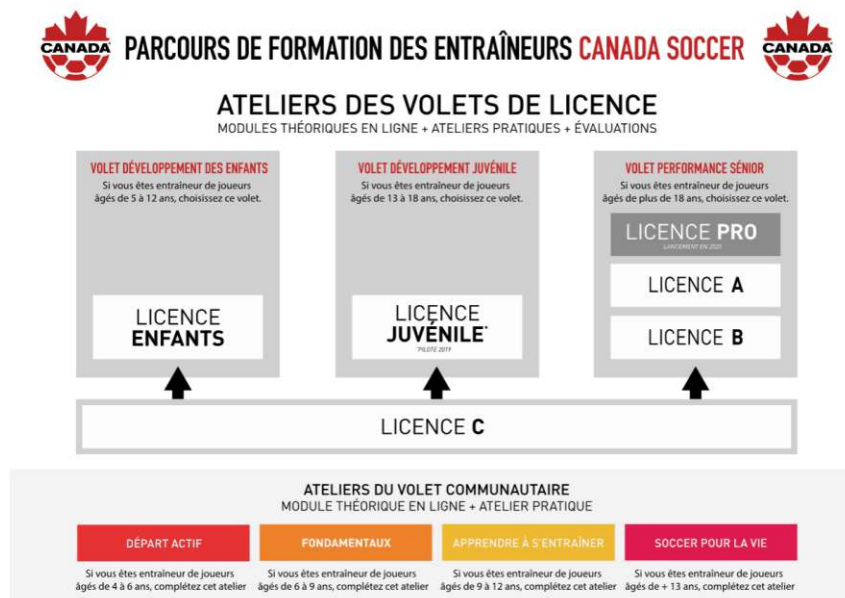
ANNEXE B – TABLEAU POUR OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Exemple:

1. LE RECRUTEMENT DES JOUEURS				
Objectifs stratégiques	Cible mesurable à atteindre	Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable
1.1 Objectif 1 Augmenter le bassin de joueurs sénior	Une hausse de 10%	Annonces dans le journal.	1 ^{er} janvier 2021	Directeur général
		Campagne médias sociaux	1 ^{er} mars 2021	Directeur général
1.2 Objectif 2				
1.3 Objectif 3				

ANNEXE C – PARCOURS DE L'ÉDUCATEUR

Exemple de Soccer Canada :



ANNEXE D – TABLEAU POUR SYNTHÉTISER LES ACTIVITÉS POUR LES ÉDUCATEURS

À remplir pour chaque groupe d'âge et inclure toutes les activités pour éducateurs.

Éducateurs d'ateliers et responsables plateaux	U4-U6	U7-U9	U10-U12
Activités et initiatives du club			
Planification annuelle (date, fréquence, durée, etc.)			
Entraîneurs et personnel d'équipe	U13-U14 (2021)		
	COMMUNAUTAIRE	COMPÉTITIF	ÉLITE
Activités et initiatives du club			
Planification annuelle (date, fréquence, durée, etc.)			

ANNEXE E – TABLEAU POUR BESOINS EN FORMATION DES ÉDUCATEURS

À remplir au complet. Le budget devra inclure les sommes à investir en 2021 et 2022.

Volet	Formation	Nombre de licences en 2020		Formations prévues en 2021	Formations prévues en 2022	Budget pour la formation
		FORMÉ	CERTIFIÉ			
Volet Communautaire	Stade 1 : Départ actif					
	Stade 2 : Fondamentaux					
	Stade 3 : Apprendre à s'entraîner					
	Stade 7 : Soccer pour la vie					
Volet Licences						
	Licence C					
	Licence Enfants					
	Licence juvénile					
	Licence B1 (provinciale)					
	Licence B2 (Nationale)					
	Licence A					
Formations complémentaires au Québec	Éducateur Soccer provincial					
	Éducateur Futsal Niveau 1					
	Éducateur Gardien de but Niveau 1					
	Éducateur Gardien de but Niveau 2					