

Objectifs 2025-2026

Mise en contexte : ce processus est relativement nouveau pour moi; je n'ai eu que 2 ou 3 rencontres dans mes 25 années de services au CPE. Je sens que dans mon rôle actuel, ce processus est nécessaire, car je me sens parfois un peu éparpillée face à tous les défis que nous rencontrons au CPE. Avoir des cibles plus claires serait bénéfique. Nous avons fait une 1ère rencontre en avril 2024, sans établir d'objectifs précis.

C'est la réalisation (ou non) de ces objectifs qui détermine annuellement la progression salariale (les changements d'échelon ne se font pas automatiquement comme les autres emplois au CPE). Voilà maintenant 3 ans en juillet que j'occupe ce poste sans progression salariale. L'augmentation offerte à la fonction publique nous sera aussi octroyée lorsque tout sera réglé, ce qui me convient tout à fait pour cette année, mais étant à mi-chemin dans mes échelons salariaux (5/11), une progression annuelle sera éventuellement également souhaitée.

Nous avons déterminé de ne cibler que 2 objectifs pour l'année en cours : le premier étant un gros « morceau », tout en considérant le développement de places à travers le quotidien. Lorsqu'une planification stratégique sera établie, mes objectifs annuels seront plus évidents, car en lien avec les orientations souhaitées de l'organisation.

Volet #1 : objectifs en lien avec les orientations souhaitées

Objectif #1 :

Élaborer une planification stratégique 2025-2028 pour le CPE, en collaboration avec le Conseil d'Administration, le personnel et les parents, afin de définir les orientations prioritaires du CPE.

Étapes :

- Lancement du processus (approbation du CA)
- Consultations des parties (sondages-réunion d'équipe)
- Collecte des données et analyse
- Rédaction
- Validation par le CA
- Communication

Objectif #2 :

Atteindre le 8% des enfants dont les parents sont prestataires de l'aide de dernier recours, afin d'obtenir la subvention qui y est attachée.

Étapes :

- Faire l'analyse du portrait actuel et du portrait projeté pour la rentrée 2025
- Être stratégique dans la priorisation des enfants accueillis à la rentrée

Volet #2 : développement des compétences (plus personnel)

Les forces qui ont été soulevées sont :

Le respect, le positivisme, l'accueil, le plaisir au travail et travaillante (dévouée)

Les éléments dont une attention particulière sera portée cette année sont :

Malgré la rapidité du quotidien (ou plutôt avec la rapidité du quotidien), se « forcer » à prendre le temps de bien remplir mon rôle de Directrice Générale. Par exemple :

- Prendre du recul afin d'avoir une belle vision d'ensemble du CPE
- Laisser les tâches du quotidien qui m'appartiennent moins aux personnes concernées (en ne perdant pas de vue mon rôle de soutien aux DA)
- Prendre le temps de bien structurer mes actions et mes communications (j'ai tendance à faire souvent vite les choses par manque de temps- ex : préparation du CA)
- Prendre davantage le temps de donner du feedback à toute l'équipe (je le fais déjà beaucoup, mais dans les périodes où je me sens plus débordée, je le fais moins...garder un focus constant à ce niveau.)