

Plan technique



Table des matières

Mot du directeur technique	2
Département technique	4
Organigramme	4
Directeur technique	4
Responsable du soccer de base et responsable de plateau	5
Responsable du soccer féminin	5
Responsable de compétition	6
Plan de développement du joueur ou de la joueuse	7
Approche de développement adapté	7
L'offre de développement - ASSOM	8
Compétences à développer	10
Parcours des joueurs et joueuses	12
Planification	14
Plan de gestion du joueur/joueuse	17
Plan de développement de l'éducateur/l'éducatrice	19
Formation	19
Plan de développement des arbitres	21
Formation	21
Plan de développement du club	24
Nouveaux programmes et initiatives pour les joueurs/joueuses	24
Nouveaux programmes et initiatives pour les éducateurs/éducatrices	27
Nouveaux programmes et initiatives pour les arbitres	30
Initiatives actuelles et futures par rapport aux ressources humaines, à la communication et promotion des programmes techniques du club	31

Mot du directeur technique

2021 était une année charnière pour notre club, nous avons travaillé fort pour rehausser nos pratiques et nous conformer à la nouvelle approche du développement du soccer au Québec. **Nous sommes fiers d'avoir obtenu la reconnaissance régionale.**

J'ai rejoint le club durant cette période d'investissement et de changement et je suis très fier d'apporter mon expérience et mes connaissances en soccer, que j'ai acquises pendant près de 27 ans en Asie, en Europe, au Québec et au Canada. Je m'investis continuellement dans mon propre développement pour mieux orienter les joueurs et joueuses, le personnel du club et les parents intégrant la philosophie de la fédération régionale et nationale.

Ensemble avec les membres, bénévoles et administrateurs du club, nous poursuivons les efforts pour bâtir de nouvelles bases solides pour le club. Un passé riche en réussites, un avenir à construire ensemble. Cet avenir à construire doit se faire en adéquation avec la vision et les valeurs du club.

Pour y arriver, nous nous sommes donnés comme mission d'offrir un cadre performant, inclusif et adapté aux jeunes - filles et garçons - pour qu'ils puissent développer leurs talents sportifs à la hauteur de leurs ambitions, et dans le respect des autres. À l'ASSOM, on dit d'ailleurs que le développement des joueurs et des joueuses est plus important que la victoire.

Développement des joueurs et joueuses, formation des éducateurs et éducatrices sont des éléments cruciaux pour moi et le club. En tant que directeur technique je m'engage à intervenir surtout sur deux des cinq axes stratégiques de l'ASSOM: diversifier les programmes offerts aux jeunes et offrir une formation continue aux éducateurs et éducatrices. Je compte sur nos jeunes, les éducateurs et éducatrices, aux bénévoles passionnés et aux parents dévoués pour aller au bout de nos rêves.

L'ASSOM, c'est la force d'un collectif!

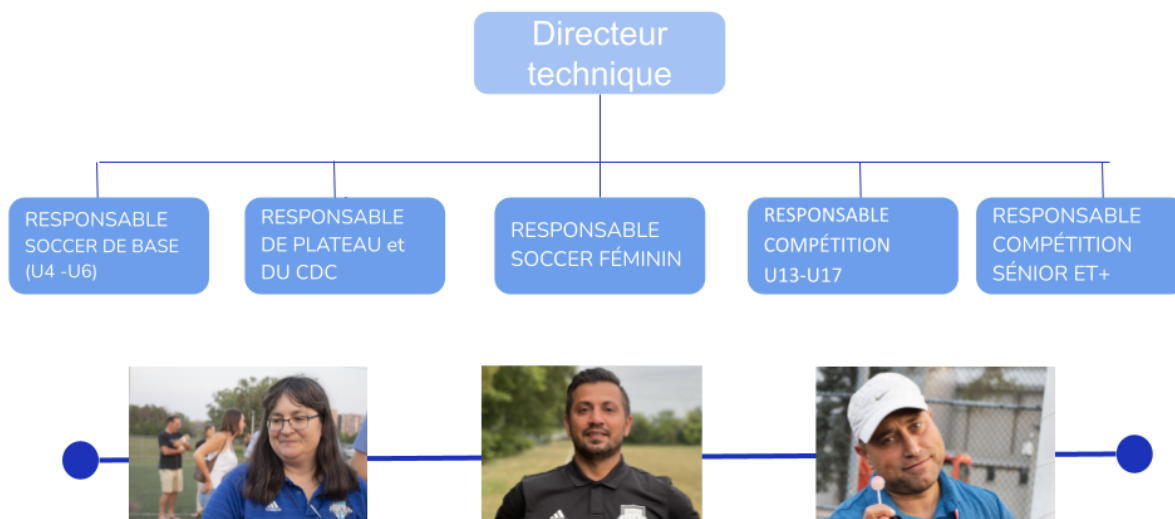
Mehdi, Haghi Zadeh

Directeur technique ASSOM



Département technique

Organigramme



Directeur technique

Le directeur technique est responsable de l'organisation de toutes les activités techniques du club, et ce, dans l'esprit de la mission du club et selon les orientations du plan d'action déterminées par le Conseil d'administration. Le directeur technique :

- Assure le développement technique des joueurs/joueuses et des éducateurs/trices du club en élaborant, en mettant sur place et en supervisant des programmes techniques;
- Assure l'encadrement technique des équipes et veille à l'encadrement offert aux joueurs et joueuses du club;
- Élabore les critères et stratégies de recrutement des éducateurs/éducatrices et leur évaluation;
- Élabore les stratégies de formation des éducateurs et éducatrices (collège technique);
- Représente le club de lors d'événements ainsi qu'au sein des différentes institutions (ARS, Soccer Québec, CSA,...);

- Effectue des rapports de gestion;
- Encadre le travail des éducateurs et éducatrices des équipes compétitives et récréatives;
- Assiste aux sélections des équipes compétitives et participe au processus d'évaluation;
- Identifie, veille sur l'accompagnement et réfère les joueurs/joueuses à fort potentiel auprès de l'ARS;
- Communiquer les attentes et la philosophie du club aux éducateurs/éducatrices et aux parents.

Responsable du soccer de base et responsable de plateau

- Soutient le directeur technique dans la prise en charge du centre de développement du club (CDC);
- Met en place et supervise les activités du CDC;
- Planifie et accompagne les camps de jours et les ateliers d'été;
- Entretient des liens de proximité avec le directeur technique et des éducateurs pour garantir le déroulement sécuritaire des activités;
- Échange régulièrement avec les éducateurs et éducatrices des ateliers pour suivre l'évolution des joueurs et joueuses et identifier le potentiel d'amélioration;
- Identifie les besoins du secteur récréatif et présente des pistes de solution à la direction technique;
- Participe à l'évaluation de progression des joueurs et joueuses du CDC;
- En collaboration avec le directeur technique, participe à des réunions d'information (ex. parents, techniciens, éducateurs/éducatrices);
- Organise et participe aux tournois de début, mi et fin de saison;
- Produit des rapports sommaires sur les activités du CDC (état et pistes d'évolution des joueurs/joueuses, éducateurs/éducatrices);
- En tant que responsable de plateau, veille au déroulement des ateliers et effectue des ajustements au besoin;
- Répond aux questions des éducateurs/éducatrices et par moment aux parents et enfants.

Responsable du soccer féminin

- Joue le rôle de l'ambassadrice du soccer féminin auprès de la communauté et met en place des stratégies de recrutement qui ciblent les jeunes filles;
- Élabore une approche pour encourager les jeunes joueuses à se développer et de continuer au soccer;
- En collaboration avec le directeur technique, le responsable du soccer de base et le responsable de plateau développent les joueuses à leur plein potentiel;

- Profite de la popularité de la Coupe du monde féminine de la FIFA pour créer de l'intérêt pour le soccer compétitif féminin;
- Veille sur les besoins spécifiques des joueuses et élabore des pistes de solutions créatives pour y répondre.

Responsable de compétition

- Applique le plan de développement technique du club;
- Réalise la mission à travers ses actions et transmet les valeurs de l'ASSOM aux joueurs et joueuses;
- Encadre les joueurs/joueuses de l'équipe et priorise leur développement et leur perfectionnement;
- Planifie les entraînements en fonction des besoins collectifs et individuels et assure le déroulement;
- Est présent.e aux matchs de l'équipe comme éducateur/éducatrice-entraîneur et encadre, encourage et souligne la réussite et les pistes d'amélioration;
- Initie et mène l'évaluation de progressions des joueurs et joueuses;
- En collaboration avec le directeur de compétition, organise la participation aux tournois et autres événements requis au développement de l'équipe;
- Travaille en étroite collaboration avec le directeur technique, les éducateurs/ éducatrices d'ateliers et responsables des plateaux pour identifier le potentiel des joueurs/joueuses du CDC et du secteur récréatif.

Plan de développement du joueur ou de la joueuse

Approche de développement adapté

L'ASSOM prône une approche de développement adapté au niveau des joueurs et joueuses tout en encourageant les jeunes à se développer et à se dépasser pour atteindre leurs rêves et aspirations. Nous visons un développement holistique du joueur et de la joueuse, qui met l'accent sur ses capacités physiques et ses habiletés technico-tactiques, mais également sur sa maturité émotionnelle et psychologique. Le respect et l'esprit d'équipe sont des concepts fondamentaux du club que nous cherchons à transmettre à nos joueurs et joueuses.

Approche de développement adaptée

Physique	Technico-tactique	Émotions- valeurs d'équipe	Psychologique
Vitesse	Dribbler	Relations avec ses partenaires	Prise de décision
Endurance	Tirer	Gestion des émotions,	Confiance en soi
Force	Recevoir	Respect des valeurs	Évaluation du risque
Coordination	Passer	Sentiment d'appartenance	Prise de conscience
Agilité	Jongler		
	Conduire		



L'offre de développement - ASSOM



DÉPART ACTIF – Découverte et initiation (U4-U6)

Objectif : Acquérir des premières notions et habiletés motrices tout en insistant sur le développement de la gestion des émotions et l'esprit d'équipe.

Clientèle cible : tous les enfants intéressés de la catégorie d'âge

	14 semaines, deux fois par semaine
	22 semaines, une fois par semaine (FUTSAL DANS LES GYMNASES)

Légende



Été



Hiver

Centre du développement du club

Le centre du développement du club a pour vocation l'éveil, l'initiation et le développement des jeunes âgés de 7 à 12 ans qui désirent découvrir les joies du soccer. Le CDC propose aux jeunes un enseignement de qualité, riche et adapté afin de développer et perfectionner les aptitudes motrices et cognitives.



L'objectif est de perpétuer un esprit de convivialité et d'atteindre les ambitions sportives du club en rehaussant le niveau de performance de nos équipes des jeunes.



FONDAMENTAUX (U7-U8)

Objectif : Par le jeu, développer les gestes techniques de soccer et améliorer la coordination et la motricité

Clientèle cible : Tous les enfants disponibles pour l'ensemble des activités

	14 semaines, deux fois par semaine
	22 semaines, une fois par semaine (FUTSAL DANS LES GYMNASES)

APPRENDRE À S'ENTRAÎNER (U9-U12)

Compétences à développer



Physique : coordination, motricité, vitesse de réaction et vitesse gestionnelle (enchaînement)

Technico-tactique : contrôle du ballon et enchaînement, changement de rythme, jonglerie avec pied fort et faible, marquer et courir dans les espaces, prise de décision

Émotions et valeurs d'équipe : engagement, relations avec ses coéquipiers et les adversaires, fair-play, gestion des émotions, respect des valeurs, sentiment d'appartenance

Psychologique : motivation, accompagnement de la curiosité et de la volonté d'apprendre, encadrement et respect des règles du jeu, prise de décision, confiance en soi, évaluation du risque et persévérance

Clientèle cible : Tous les enfants disponibles pour l'ensemble des activités

	24 semaines, deux fois par semaine	<i>Compétitif + 1 match / semaine</i>
	22 semaines, une fois par semaine (FUTSAL DANS LES GYMNASES)	<i>Compétitif + 1 match / 2 semaines</i>

SOCCKER POUR LA VIE – Communautaire (U13 à sénior)

Compétences à développer

Physique : vitesse, endurance, force, explosivité, appuis, coordination, agilité, équilibre, prévention et traitement des blessures, importance du repos/récupération, programmes personnalisés (ex. gardien de but)

Technico-tactique : tout au long de l'année : perfectionnement des passes courtes et longues, tirs, contrôles orientés, perfectionnement offensif (conduite de balle, dribble), perfectionnement défensif (efficacité défensive), jeu d'application, développement des habiletés relatives au poste, lecture du jeu (jeu d'application par zone en infériorité et supériorité numériques), maîtrise des relations entre les joueurs/joueuses et les lignes

Émotions et valeurs d'équipe : savoir jouer ensemble, engagement, relations avec ses coéquipiers et les adversaires, fair-play, gestion des émotions, respect des valeurs, sentiment d'appartenance

Psychologique : motivation, encadrement et respect des règles du jeu, prise de décision, confiance en soi, évaluation du risque et persévérance, développement de la force mentale, dépassement de soi

Clientèle cible : Tous les jeunes disponibles pour l'ensemble des activités et les matchs



11 mois une fois par semaine + matchs

SOCCKER POUR LA VIE – Compétitif (U13 à U18 et senior)

Compétences à développer

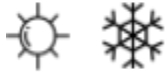
Physique : vitesse, endurance, force, explosivité, appuis, coordination, agilité, équilibre, prévention et traitement des blessures, importance du repos/récupération, programmes personnalisés (ex. gardien de but)

Technico-tactique : tout au long de l'année : perfectionnement des passes courtes et longues, tirs, contrôles orientés, perfectionnement offensif (conduite de balle, dribble), perfectionnement défensif (efficacité défensive), jeu d'application, développement des habiletés relatives au poste, lecture du jeu (jeu d'application par zone en infériorité et supériorité numériques), maîtrise des relations entre les joueurs/joueuses et les lignes

Émotions et valeurs d'équipe : savoir jouer ensemble, engagement, relations avec ses coéquipiers et les adversaires, fair-play, gestion des émotions, respect des valeurs, sentiment d'appartenance

Psychologique : motivation, encadrement et respect des règles du jeu, prise de décision, confiance en soi, évaluation du risque et persévérance, développement de la force mentale, dépassement de soi

Clientèle cible : Tous les jeunes disponibles pour l'ensemble des activités et les matchs





12 mois, deux fois par semaine + matchs

Parcours des joueurs et joueuses



Résumé des activités

Programme / nb de semaines et sessions par semaine					
 <i>Départ actif</i>		14	2	22	1
 <i>Fondamentaux</i>		14	2	22	1
 <i>Apprendre à s'entraîner</i>		24	2	22	2
 <i>Centre de développement du club</i>		24	1	22	1
 <i>Communautaire</i>		24	1	24	1
 <i>Compétition</i>		25	2	25	2



Terrains extérieurs - gazon naturel

De la VÉRENDRYE
D'ARCY MCGEE
IGNACE BOURGET



Terrains intérieurs

CENTRE GADBOIS
SOCCERPLEX

Planification

Exemple de planification annuelle masocycle - CDC catégorie U12 et moins



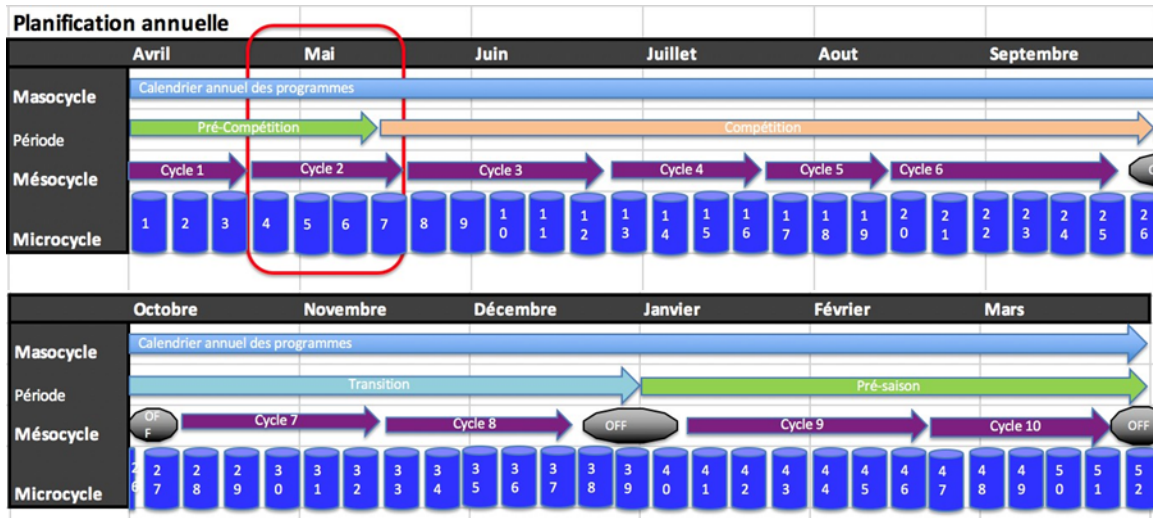
Exemple de plan de saison

Plan de saison	Catégorie U10																																	
	Avril					Mai					Juin					Juillet					Aout					Septembre					Octobre			
Semaine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Période	Développement					Développement/Compétition															Développement/Transition													
Nombre de séances	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
Nombre de match	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
Participation active	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑		
Technique																																		
Frapper le ballon																																		
Première touche																																		
Courir avec le ballon																																		
Maîtriser le ballon																																		
1 contre 1 off																																		
Tacler																																		
1 contre 1 def																																		
Tactique																																		
Principes offensif																																		
Principes défensif																																		
Physique																																		
Habiletés motrices fondamentales																																		
Vitesse (technique)																																		
Coordination spécifique																																		
Équilibre																																		
Agilité																																		
Autre sport																																		
Mental																																		
Prise de décision																																		
Confiance en soi																																		
Résilience																																		
Compétitivité																																		
Évaluation du risque																																		
Émotionnel																																		
Relations																																		
Travail d'équipe																																		
Responsabilité																																		
Leadership																																		

Exemple de planification microcycle - Apprendre à s'entraîner

Microcyle	Catégorie U10						
	Semaine : 5						
JOUR	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Terrain		A1		A1			
Nombre de joueurs		60		40			
Durée (min)		90		90			
Thème		Progresser avec le ballon		Dribbler 1 c 1			
# d'atelier		3		2			
Échauffement		Prise de décision		Coordination/HMF			
Atelier 1		Vitesse		Frapper le ballon			
Atelier 2		Courir avec le ballon		1 c 1 offensif			
Atelier 3		1c1 offensif					
Atelier 4							
Forme jouée		4 contre 4 sur petits buts		6 contre 6 sur buts à 7			
Notes							

Exemple de planification annuelle masocycle - Soccer pour la vie | Compétition



Exemple de planification annuelle mésocycle et microcycle - Soccer pour la vie | Compétition

Mésocycle		MAI															
Période		DÉVELOPPEMENT															
Cycle		Cycle 2															
Semaine		4				5				6				7			
Nb de séance		3				3				3				3			
Emphase	Intensité	++				++				++				+			
	Coordination	Enchaînement				Orientation				Rythme				Équilibre			
	Vitesse	Vitesse Maximal				Agilité				CDD				Accélération et explosivité			
	Technique	1c1 offensif				1c1 défensif				Cadrer				Passe courte et longue			
	Tactique	Principes Off				Principes Off				Principes Def				Principes OFF			
Microcycle	Contenu	Tech/Tact	Physique	Mental	Émotionnel	Tech/Tact	Physique	Mental	Émotionnel	Tech/Tact	Physique	Mental	Émotionnel	Tech/Tact	Physique	Mental	Émotionnel
	Séance 1					Cadrer et tacler, orientation du corps	Changement de direction	Résilience et agressivité	Contrôle émotionnel proactivité								
	Séance 2					Duel 1c1 et cadrer sur le temps de passe	Travail d'appui et prise d'info avec orientation	Prise d'info et anticipation	Compétitivité								
	Séance 3					Cadrage et couverture	Vivacité et réactivité avec orientation	Concentration et anticipation	Travail de ligne, communication et entraide								
	Séance 4																
	Séance 5																
Match		Samedi vs Arsenal				Samedi vs Manchester City				Dimanche vs West Ham United				Samedi vs Newcastle			

Plan de gestion du joueur/joueuse

Dans l'objectif d'optimiser la gestion de nos joueurs et joueuses, nous mettons en place plusieurs mécanismes pour une communication entre les différents acteurs du soccer (ARS, Soccer Québec, CSA). Le responsable de compétition est chargé de maintenir une communication avec les acteurs des programmes sports-études, programmes provinciaux et nationaux. Il établira un fichier de nos meilleurs athlètes qu'il partagera chaque trimestre à l'ARS et aux clubs ayant obtenu les reconnaissances provinciale et nationale.

Les éducateurs/éducatrices ont pour consigne d'aviser le directeur technique et le responsable de compétition via courriel de toute sélection ou d'essai du joueur/de la joueuse. Les joueurs/joueuses seront à la disposition de ces structures et l'ASSOM adaptera les plans de développement et d'entraînement en fonction du programme et des structures citées.

Le directeur technique invite les éducateurs/éducatrices des organismes externes à venir observer un ou plusieurs athlètes à fort potentiel. Cette invitation courriel sera envoyée quelques jours avant l'évaluation et inclura une fiche détaillée de l'athlète. Les parents seront informés de la démarche et, à la suite de l'évaluation, une rencontre sera organisée avec les parents et l'athlète afin de communiquer les résultats de celle-ci.

Pour optimiser la gestion de nos joueurs et joueuses, la direction technique utilise le logiciel *Coach Adjoint*. Cette application permet de gérer l'ensemble des équipes du club ainsi que d'effectuer le suivi des activités de chaque joueur ou joueuse. Le suivi des présences, absences, blessures et de différentes statistiques sont également pris en charge.

Afin d'améliorer le suivi de la charge de travail, nous mettons en place, dès la saison d'été, une fiche RPE (*Rate of perceived Exertion*) via l'application *Coach Adjoint*. En s'appuyant sur la RPE, *Coach Adjoint* propose de mesurer la charge d'entraînement externe des athlètes (volume, intensité, et fréquence des entraînements, densité du travail) et leur charge d'entraînement interne (stress physiologique ou psychologique) de manière simplifiée. Grâce à cet outil, les éducateurs sont en mesure de réduire l'écart entre leur perception et celle de l'athlète de manière à tendre vers l'entraînement idéal. *Coach Adjoint* RPE permet ainsi d'anticiper les baisses de régimes, d'adapter les programmes d'entraînements, d'optimiser les temps de récupération et de prévenir les blessures.

Tout dépend d'une participation active de tous les intervenants présents dans l'écosystème des joueurs/joueuses.

L'ASSOM s'engage à effectuer de la rétroaction continue. De plus, à chaque trimestre, des échanges structurés en personne sont organisés entre les joueurs/joueuses à fort potentiel et les éducateurs/éducatrices. Les rencontres se feront toujours en présence du responsable de compétition et du directeur technique.

Le CDC sera structuré par groupe d'âge en trois blocs :

- U7 à U8,
- U9 à U10
- U11 à U12

Le surclassement sera fait par le *bio-banding* et le niveau du joueur/de la joueuse. Un collège technique composé du directeur technique, responsable de compétition et du responsable de tableau sera chargé d'évaluer l'évolution. Si l'athlète présente un fort potentiel, il sera référé auprès du directeur technique d'un des clubs de la région ayant la reconnaissance provinciale ou nationale.

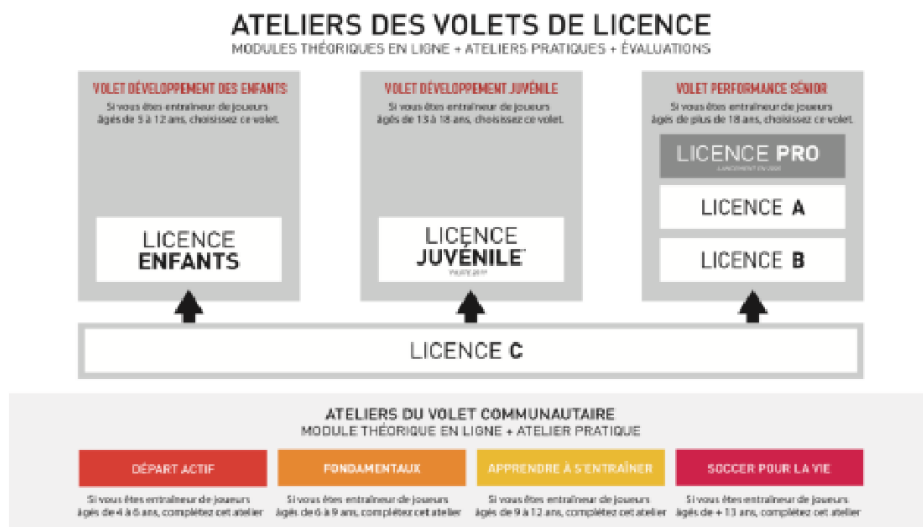
Plan de développement de l'éducateur/l'éducatrice

La formation continue est au cœur de notre plan stratégique et oriente toutes les actions proposées.

- Promouvoir la fonction d'éducateur chez les anciens joueurs pour le secteur compétitif et le CDC;
- Intégrer les joueurs et joueuses à des séances d'information pour les éducateurs et éducatrices;
- Assurer la relève des éducateurs et des éducatrices en organisant des stages d'observation (*shadowing*); le club finançant la formation des nouveaux éducateurs et éducatrices;
- Intégrer les jeunes joueurs intéressés aux pratiques des équipes du CDC, des équipes de compétition en tant que assistants pour déterminer l'intérêt et favoriser le transfert de connaissances et de compétences (*shadowing*) afin d'assurer une prise en charge d'une équipe ou d'un rôle;
- Soutenir le nouvel éducateur avec une formation continue et l'encadrer dans ses apprentissages (mentorat)
- Le directeur technique accompagne les jeunes recrues dans leur développement et cheminement du parcours de formation de Soccer Canada et les formations complémentaires offertes par Soccer Québec, comme éducateur futsal et gardien de but.
- Inciter les filles et jeunes femmes à intégrer les différentes fonctions dans la structure technique du club
- Rôle actif de la responsable du soccer féminin dans la promotion et le recrutement
- Campagne de recrutement web et plateformes numériques en fonction des profils recherchés

Formation

Parcours de formation de Soccer Canada



*Source : Parcours de l'éducateur de Soccer Canada

Formations offertes par soccer Québec



Planification de la formation des éducateurs et éducatrices 2019-2022

Volet	Formation	Nombre existant en 2019		Nombre prévu en 2020-22	Budget pour la formation
		Formé	Certifié		
Communautaire	S1 : Départ actif	18		4	7 000\$
	S2 : Fondamentaux	18		4	
	S3 : Apprendre à s'entraîner	18		4	
	S7 : Soccer pour la vie	18		4	
Licences					
	Licence C	2	2	4	
	Lic. Enfants	0	0	1	
	Lic. Juvénile	0	0	1	
	Lic. B1 (Prov.)	0	0	1	
	Lic. B2 (Nat.)	0	0	1	
	Lic. A	0	0	0	
Formations complémentaires (Soccer Québec)	ESP (DEP)	2		2	
	Futsal Niv. 1	1		4	
	Gardien de but Niv. 1	0		4	
	Gardien de but Niv. 2	0			
Sécurité des participants	Respect et sport pour les leaders d'activités	0		12	
	PNCE Prise de décision éthique	18		2	
	Prendre une tête d'avance	18		2	

Planification annuelle des activités

Éducateurs d'ateliers et responsables plateaux	U4-U6	U7-U9	U10-U12
Activités et initiatives du club	Été-hiver	Été-hiver	Été-hiver
Planification annuelle (date, fréquence, durée, etc.)	20 semaines été 2/SEM 22 semaines hiver 1/SEM	20 semaines été 2/SEM 22 semaines hiver 1/SEM	20 semaines été 2/SEM 22 semaines hiver 1/SEM
Éducateurs et personnel d'équipe	U13-U14 (2021)		
	Communautaire	Compétitif	Élite
Activités et initiatives du club	Été-hiver	Été-hiver	Été-hiver
Planification annuelle (date, fréquence, durée, etc.)	20 semaines été 2/SEM 22 semaines hiver 2/SEM	20 semaines été 2/SEM 22 semaines hiver 2/SEM	10 MOIS

Plan de développement des arbitres

Les arbitres ayant des aptitudes communicationnelles et psychologiques aident les jeunes à mieux intégrer et comprendre les lois du jeu. L'arbitre fait partie du jeu, il aide les joueurs et joueuses à se développer.

Formation

Parcours de l'arbitre

Nous développons un partenariat solide avec l'ARCS pour le développement des arbitres. Nous sommes responsables de repérer et de référer les futurs arbitres à notre association régionale, qui s'occupe de la formation et de l'encadrement des arbitres tout au long de leur parcours.

Profil recherché et ciblé

- Jeune ayant une notion du jeu
- Arbitre pédagogue (sphères technique, psychologique et communicationnelle)
- Autonomie et travail d'équipe

Affiliation et inscription

Voici les 5 étapes pour devenir arbitre :

- 1- Communiquer avec notre club
- 2- S'affilier comme arbitre auprès de notre club
- 3- S'inscrire à la formation arbitre district par l'entremise de notre club
- 4- Suivre une formation et réussir l'examen
- 5- Participer à la séance terrain

Formation

La formation des arbitres est en constante évolution selon les critères de grades que nous suivons de près :

Niveau Juvénile

- Avoir min. 13 ans
- Avoir une formation reconnue par Soccer du Québec

Niveau District

- Avoir min. 16 ans
- Avoir une formation reconnue par Soccer du Québec

Niveau Régional

- Avoir complété 1 an comme arbitre de niveau « District »
- Avoir suivi un stage de promotion offert par l'association régionale et reconnu par Soccer Québec
- Réussir 2 tests physiques
- Réussir 3 évaluations

Niveau Provincial

- Avoir complété 1 an comme arbitre de niveau « Régional »
- Avoir suivi un stage de promotion offert par l'association régionale et reconnu par Soccer Québec
- Réussir 2 tests physiques
- Réussir 3 évaluations

Planification de la formation des arbitres 2019-2022

Formation	Nombre en 2019	Nombre 2020/2022	Budget de formation
SOCCER À 7	0	4	160 \$
GRADE JUVÉNILE/DISTRICT	0	1	40 \$
GRADE RÉGIONAL	0	1	40 \$

Activités pour le recrutement

Nous organisons des séances d'information tout au long de l'année pour communiquer les dates clés à nos membres et aux résidents du Sud-Ouest. Nous mettons également sur pied des tournois amicaux avec les autres clubs pour offrir aux joueurs et joueuses la possibilité de découvrir les postes d'arbitres et de pointeurs. Nous donnons une rétroaction aux jeunes après ces matchs arbitrés et nous les aidons dans leurs démarches s'ils sont intéressés à suivre une formation d'arbitre.

Planification saisonnière des activités de communication pour les arbitres

Moment de l'année	Offres de l'ARSC	Actions du club
Pré-saison (hiver et printemps)	<ul style="list-style-type: none"> • Stage d'arbitre débutant (avril ou mai) • Académie d'arbitrage (sélection en avril) • Inscription pour affiliation (période de validité bisannuelle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site • Diffusion sur les médias sociaux • Courriel aux membres
En cours de saison (été)	Inscription pour affiliation (période de validité bisannuelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site • Diffusion sur les médias sociaux • Courriel aux membres
Fin de saison (automne)	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de développement hivernal (sélection en octobre) • Inscription pour affiliation (période de validité bisannuelle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site • Diffusion sur les médias sociaux • Courriel aux membres

Plan de développement du club



Recrutement de nouveaux joueurs et joueuses

Objectif	Accroître le nombre de joueurs et joueuses
Cible	De 600 (2019) à 1 200 (2022)

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Campagne de promotion ciblée sur Facebook et Google lors des périodes d'inscription	Été 2021 Automne 2021 Printemps 2022	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuter
Mettre en valeur les réussites des équipes et des joueurs sur site Web/Facebook : 3 nouvelles / sem.	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	En cours
Offrir un tournoi aux écoles primaires de l'arrondissement	Hiver 2021/22	Coordinateur de compétition/ responsable CDC	À faire
Proposer nos éducateurs/éducatrices aux écoles secondaires pour participer à l'offre parascolaire	À partir été 2021	Responsable de compétition U13-U17	À faire
Inviter les membres du club à référer des nouveaux joueurs/joueuses	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	À faire
Organiser un festival de soccer pour les jeunes (soccer à 7)	Été 2022	Administration	À faire

Rétention des joueurs/joueuses

Objectif	Stabiliser le taux de rétention des joueurs et joueuses
Cible	Atteindre un taux de rétention 75 %

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Mettre en valeur les réussites des équipes et des joueurs sur site Web/Facebook : 3 nouvelles / sem.	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	À faire
Campagne de courriel ciblée (marketing relationnel) pour engager la conversation avec nos anciens membres	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	En cours
Mesurer le taux de rétention des joueurs annuellement et fournir une analyse au CA	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	En cours
Fiche de progression du joueur	Été 2021	Directeur technique	En cours
Créer un gala méritas annuel	Automne 2021 Automne 2022	Administration	À faire
Proposer aux joueurs/joueuses d'occuper des rôles au sein du club (ex. éducateur/éducatrice)	En tout temps	Directeur technique	En cours

Promotion du soccer féminin

Objectif	Doubler la participation féminine au club
Cible	40 joueuses 2 arbitres 4 éducatrices

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Faire un sondage de satisfaction pour identifier les éléments à améliorer dans le développement des joueuses	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuter
Effectuer une recherche sur les obstacles que peuvent rencontrer les filles/femmes dans la pratique du soccer	Été 2021	Responsable du soccer féminin	En cours
Partager l'information avec le comité régional pour développement du soccer féminin et profiter des leurs infrastructures	Automne 2021	Responsable du soccer féminin	À débiter
Accompagner des éducatrices intéressées vers la licence C dans le processus de certification	Été 2021	Directeur technique	À débiter
Créer un comité Soccer Féminin pour favoriser la participation accrue des filles au sein du club et présenter des recommandations au CA	Hiver 2021	Responsable du soccer féminin	À débiter
Faire une campagne de recrutement qui s'adresse aux filles (sentiment de fierté)	Été 2022	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuter

Nouveaux programmes et initiatives pour les éducateurs/éducatrices

Recrutement/attraction de nouveaux éducateurs/éducatrices

Objectif	Accroître le nombre d'éducateurs et d'éducatrices
Cible	30 (2019) à 60 (2022)

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Campagne de recrutement via différents médias : <ul style="list-style-type: none"> • site internet de l'ASSOM • FB 	Été 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	En cours
Faciliter le processus inscription (inscription web et journée d'inscription)	Toute la saison	Administration	En cours
Campagne de recrutement auprès des joueurs/joueuses U17 et + et anciens joueurs	Été 2021 Hiver 2021 Été 2022 Hiver 2022	Directeur technique	En cours

Rétention des éducateurs/éducatrices

Objectif	Améliorer le taux de rétention des éducateurs et éducatrices
Cible	80 % en 2021 et 90 % en 2022

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Postuler au Programme Emplois d'été Canada	Janvier 2022	Conseil d'administration	À faire
Mesurer le taux de rétention des éducateurs et éducatrices annuellement et fournir une analyse au CA	Été 2021	Directeur technique	À faire
Offrir une rémunération aux éducateurs et éducatrices	Été 2022	Conseil d'administration	À faire
Évaluation annuelle des éducateurs et éducatrices	Été 2021	Directeur technique	À faire
Faciliter l'accès aux formations et aux stages	Été 2021	Directeur technique	En cours
Travailler des objectifs de développement	Été 2021	Directeur technique	À faire
Communiquer politique des exigences du club à l'égard des éducateurs et éducatrices	En continue	Directeur technique	Terminé
Communiquer les résultats du sondage de satisfaction	Automne 2021	Directeur technique	À faire

Développement des éducateurs/éducatrices

Objectif	Viser un parcours d'excellence chez les éducateurs et éducatrices
Cible	Augmenter de 50 % les ressources dédiées aux éducateurs et éducatrices

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Faciliter l'accès aux formations et aux stages	Été 2021	Directeur technique	En cours
Travailler des objectifs de développement	Été 2021	Directeur technique	À faire
Communiquer politique des exigences du club à l'égard des éducateurs et éducatrices	En continue	Directeur technique	Terminé
Communiquer les résultats du sondage de satisfaction	Automne 2021	Directeur technique	À faire

Nouveaux programmes et initiatives pour les arbitres

Recrutement, rétention, développement

Objectif	Augmenter le nombre d'arbitres de tous les niveaux
Cible	Contribuer à la formation de 6 arbitres en 2022

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Nommer une directeur ou une directrice des arbitres	Été 2021	Conseil d'administration	À faire
Promotion de la formation des arbitres sur nos réseaux sociaux et site web	Été 2021	Directeur du secteur d'arbitrage	À faire
Promotion des offres d'emploi d'arbitre sur nos réseaux sociaux	Été 2021	Directeur du secteur d'arbitrage	À faire
Intégrer une section Arbitrage sur le site du club	Été 2021	Directeur du secteur d'arbitrage	À faire
Organiser un festival de soccer pour les jeunes (soccer à 7)	Été 2022	Administration	À faire

Ressources humaines, communication et promotion des programmes techniques du club

Ressources humaines

Objectif	Augmenter et mesurer le taux de satisfactions des employés/employées et des éducateurs/éducatrices
Cible	Viser un taux de satisfaction de 75 % en 2021 et 80 % en 2022

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Embauche et formation Directeur technique	Été 2021 - Été 2022	Conseil d'administration	En cours
Évaluation annuelle des éducateurs et éducatrices	Été 2021	Directeur technique	Débuté
Activité sportive entre les éducateurs/éducatrices durant de la saison	Été 2021 Automne 2021 Été 2022	Directeur technique	À faire
Sondage de satisfaction des éducateurs et éducatrices	Été 2021	Directeur technique	Débuté
Participation et nomination au Gala des Mérites de ARSC	Automne 2021	Conseil d'administration	À faire
Offrir une rémunération aux éducateurs/éducatrices	Été 2022	Conseil d'administration	À faire
Postuler au Programme Emplois d'été Canada	Janvier 2022	Conseil d'administration	À faire
Optimiser nos produits promotionnels comme les survêtements et chandails pour consolider le sentiment d'appartenance chez tous les membres	Janvier 2022	Conseil d'administration	À faire

Communication et promotion des programmes techniques

Objectif	Accroître la visibilité et la notoriété du club
Cible	Augmenter de 50 % le taux de visites de notre site web et le nombre d'abonné.e.s sur notre Facebook

Actions à réaliser	Échéancier	Personne responsable	État
Créer d'un rôle dans l'organisation pour coordonner les communications et mettre sur pied une Politique de communication	Été 2021	Conseil d'administration	En cours
Produire un calendrier éditorial pour planifier la diffusion de contenu sur nos différentes plateformes internes et partenaires (min 3 nouvelles par semaine)	Automne 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuté
Créer une ligne éditoriale pour nos différentes plateformes en ligne	Automne 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuté
Créer un schéma des commentaires en ligne et en personne	Automne 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	Débuté
Faire une demande d'inscription à Google pour les entreprises sans but lucratif	Automne 2021	Responsable des communications et services à la clientèle	À faire