

L'Association canadienne des golfeurs professionnels

Plan stratégique 2009-2014 de l'ACGP



Canadian Professional Golfers' Association

“Une vision fière d’un avenir fort et uni”

Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
6. Évaluation et mesure du succès



Introduction

Quelle est l'utilité de ce plan?

Ce plan stratégique de cinq ans permettra à l'ACGP de renforcer sa responsabilité envers ses membres grâce à *un leadership collaboratif, à l'intégrité dans la prise de décision, à l'innovation et à l'excellence dans les programmes et services offerts.*

Pourquoi créer ce plan?

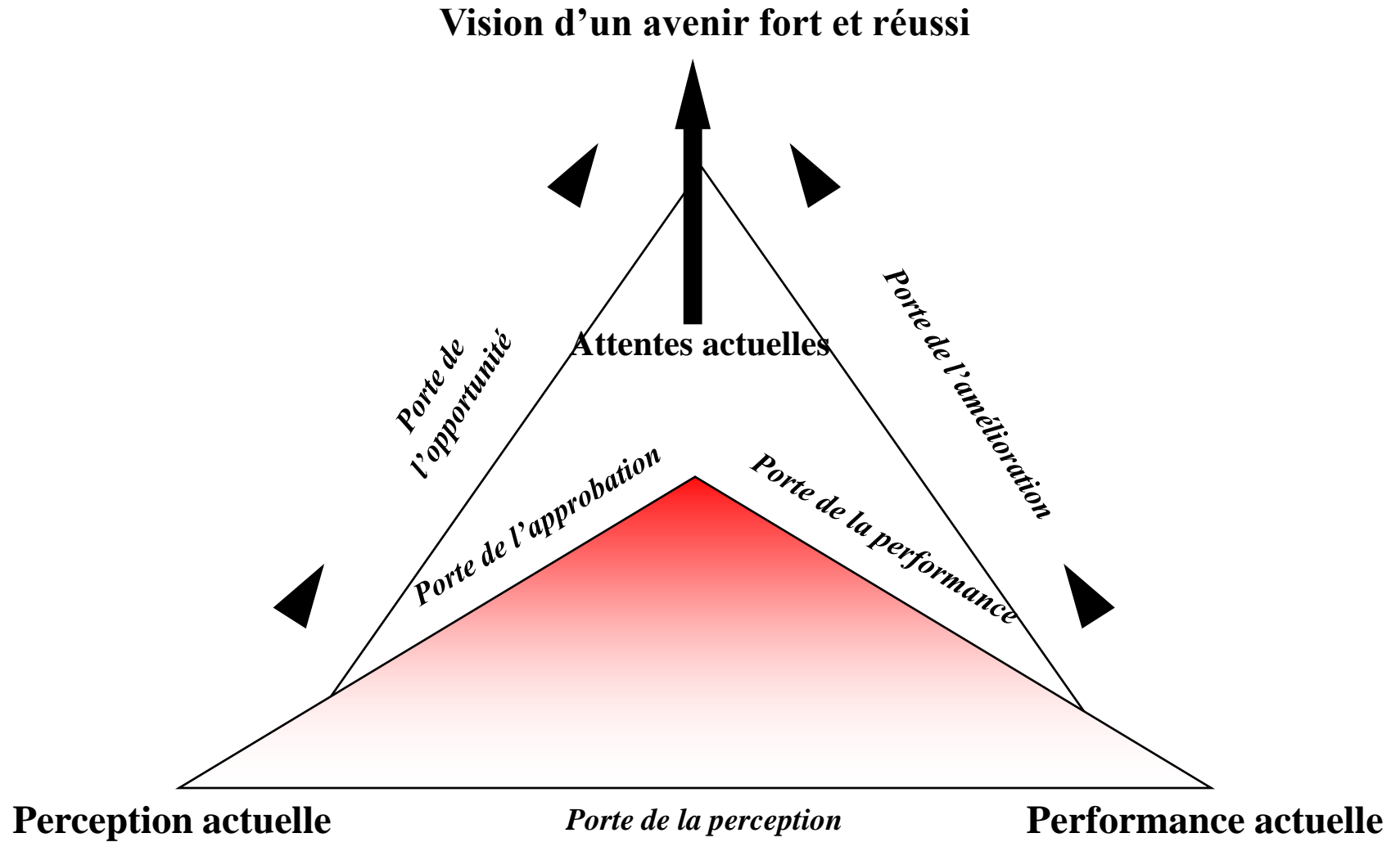
La clarté de la vision énoncée dans ce plan est le résultat de dialogues et de rétroactions formulées partout au pays au cours des 18 derniers mois. Les nombreux programmes mis en place par l'instance nationale et les zones ont mis en lumière le besoin de travailler efficacement et activement ensemble.

Résultat souhaité?

L'implantation réussie des objectifs stratégiques identifiés dans ce plan permettra de renforcer le profil de l'ACGP à titre d'association efficace et respectée au sein d'une industrie du golf toujours changeante. Alors que l'environnement dans lequel nous évoluons devient de plus en plus complexe, nous devons faire face à une variété de défis – autant généraux que spécifiques.



L'opportunité offerte par le plan stratégique



Défis clés ayant inspiré la vision stratégique énoncée dans ce plan:

- L'économie du golf a changé
- Les emplois liés au golf continuent d'évoluer et de nouvelles opportunités se présentent aux professionnels de golf
- La saturation pourrait diluer les opportunités de carrière
- Les attentes du public golfeur se sont accrues
- L'Association doit s'assurer de l'appui et de la confiance des intervenants. Les gens doivent savoir qui nous sommes, reconnaître nos compétences et, par conséquent, rechercher les services d'un professionnel de l'ACGP.
- Le besoin de prendre en compte les implications des stratégies adoptées par d'autres organismes du monde du golf
- Le rôle de l'Association au sein de l'industrie du golf doit être clair aux yeux de tous
- La propriété des terrains de golf s'est modifiée (la proportion des terrains privés et des complexes corporatifs s'est inversée)
- Les interprétations divergentes des responsabilités et des rôles différents mais complémentaires des structures de zones et du national ont créé des tensions au sein de l'Association
- Le succès de l'Association dépend d'une unité nationale forte et d'une mise en commun des objectifs.
- L'Association ne doit pas résister au changement (l'ACGP doit s'adapter pour assurer son avenir)

Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
6. Évaluation et mesure du succès



Énoncé de mission révisé

“L’ACGP développe et assure la promotion et le soutien des professionnels œuvrant dans le golf.”

Notre énoncé de mission est la déclaration de notre principale activité.

Fondée en 1911, l’ACGP est la plus ancienne association de golfeurs professionnels en Amérique du Nord. À titre d’association à but non lucratif comptant environ 3500 membres partout au pays, notre mandat est de développer, promouvoir et soutenir nos membres en tant qu’experts du golf et, ce faisant, de répondre à la fois aux besoins de nos membres et à ceux du public golfeur grâce à des programmes et événements variés.

Nous croyons que ce bref énoncé identifie bien l’activité principale de l’Association et qu’il inspirera et guidera notre prise de décision dans les années à venir.



Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
6. Évaluation et mesure du succès



Vision audacieuse et confiante

“Afin de travailler efficacement ensemble à devenir des chefs de file de l’industrie du golf et à offrir des bénéfices directs et quantifiables à nos membres.

Les membres de l’ACGP sont bien informés, compétents et, en conséquence, leur services sont respectés et recherchés.”

Nous reconnaissons que cette vision est plus qu’un simple énoncé d’objectif:

Cela déterminera notre prise de décision, comment nous nous traitons mutuellement et comment nous soutenons la carrière de nos membres dans une industrie du golf en perpétuel changement. Cet énoncé de vision intègre notre engagement de: *“travail en commun” “leadership” “bénéfices pour les membres” “valorisation de l’expérience et de la formation” et “respect.”*



Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
6. Évaluation et mesure du succès



Engagement envers les membres

Leadership collaboratif qui met de l'avant notre mission et notre vision

Intégrité dans la prise de décision

Responsabilité d'accroître la valeur des membres grâce à l'excellence et l'innovation

Les conseils d'administration national et des zones, le personnel du bureau national et des zones, les employeurs, les partenaires de l'industrie et les commanditaires sont tous parties prenantes de l'ACGP.

À chaque moment décisif, notre flexibilité a été ancrée dans notre engagement fondamental envers nos membres et toutes les parties prenantes. Cet engagement continue à nourrir notre vision actuelle

Chaque engagement est intimement lié aux deux autres en ce sens que leurs réussites respectives sont interdépendantes.



Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
 - » Leadership collaboratif qui met de l'avant notre mission et notre vision
 - » Intégrité dans la prise de décision
 - » Responsabilité d'accroître la valeur offerte aux membres grâce à l'excellence et l'innovation
6. Évaluation et mesure du succès



Le succès de toute organisation est typiquement proportionnel à son aptitude à s'adapter.

Conséquemment, nous recommandons dans ce plan cinq buts stratégiques clés dans le cadre de nos trois engagements de base.

Pour chacun des buts, nous avons identifiés des objectifs spécifiques et des résultats quantifiables pour les premières années du plan (i.e. 2009-2011.)

Leadership collaboratif qui met de l'avant notre mission et notre vision

Nos buts stratégiques dans le cadre de cet engagement:

1. Nous définirons et soutiendrons une relation proactive entre le national et les zones, relation bénéfique pour toutes les parties et qui permettra de renforcer nos accords de gouvernance et notre capacité à répondre aux besoins des membres.
2. Nous continuerons à travailler en étroite collaboration les uns avec les autres afin de développer un programme de formation officiel qui assure la compétence, la qualification et l'employabilité de nos membres.
3. Nous établirons un projet conjoint avec les zones afin d'élaborer une stratégie nationale de développement des affaires nous assurant des partenariats stratégiques au bénéfice de nos membres.

Intégrité dans la prise de décision

Notre but stratégique dans le cadre de cet engagement :

4. Nous renforcerons notre responsabilité envers les membres en dirigeant et en administrant l'Association de manière responsable et en cultivant d'excellentes relations avec les autres afin de soutenir notre mission et notre vision. Une gouvernance solide au national et dans les zones ainsi qu'entre le national et les zones orientera nos efforts et accroîtra la valeur que nous offrirons aux membres. Leur soutien ne pourra ainsi que s'accroître.

Responsabilité d'accroître la valeur offerte aux membres grâce à l'excellence et l'innovation

Notre but stratégique dans le cadre de cet engagement :

5. Nous renforcerons le profil et la présence de l'ACGP grâce à la promotion de notre savoir collectif, de nos compétences reconnues et de l'expertise offerte par les membres de l'ACGP. Cette approche entraînera une meilleure reconnaissance de la force et de la valeur de nos membres.

Table des matières

1. Introduction
2. Énoncé de mission révisé
3. Vision audacieuse et confiante
4. Engagement envers les membres
5. Vision stratégique 2009-2014
6. Évaluation et mesure du succès
 - » Buts stratégiques #1 à #5

Évaluation et mesure du succès – But stratégique # 1

But stratégique #1:

- Nous définirons et soutiendrons une relation proactive entre le national et les zones, relation bénéfique pour toutes les parties et qui permettra de renforcer nos accords de gouvernance et notre capacité à répondre aux besoins des membres.

Mesures de résultat ou indicateurs de succès:

- Tous sont impliqués dans le développement de l'accord, tous comprennent, respectent, soutiennent et adhèrent à l'accord officiel.
- Communication égalitaire et dans les deux sens avant toute entente.
- Accord signé avec chacune des zones et le national
- Engagement à se conformer



Évaluation et mesure du succès – But stratégique # 2

But stratégique #2:

- Nous continuerons à travailler en étroite collaboration les uns avec les autres afin de développer un programme de formation officiel qui assure la compétence, la qualification et l'employabilité de nos membres.

Mesures de résultat ou indicateurs de succès :

- Approbation et mise en place du programme PACE.
- Meilleure reconnaissance.
- Intérêt accru menant à des niveaux de participation accrus aux programmes de formation.
- Les membres démontre qu'ils prennent conscience de la valeur de la formation.
- Inscription/enregistrement dans les domaines spécialisés de certification/formation.
- Rémunération supérieure
- Augmentation du nombre de membres
- Intérêt accru pour la carrière.



Évaluation et mesure du succès – But stratégique # 3

But stratégique #3:

- Nous établirons un projet conjoint avec les zones afin d'élaborer une stratégie nationale de développement des affaires nous assurant des partenariats stratégiques au bénéfice de nos membres.

Mesures de résultat ou indicateurs de succès:

- Une stratégie zone-national intégrée de développement des affaires
- Une approche constante et coordonnée des corporations canadiennes par l'ACGP (national et zones)
- Partenariats stratégiques nationaux, partenariats stratégiques de zones, partenariats stratégiques conjoints
- Définitions des catégories de partenaires (informatique, véhicules, produits de golf, etc.), le national et les zones comprenant quelles catégories sont réservées au national, réservées aux zones ou ouverts à des accords conjoints



Évaluation et mesure du succès – But stratégique # 4

But stratégique #4:

- Nous renforcerons notre responsabilité envers les membres en dirigeant et en administrant l'Association de manière responsable et en cultivant d'excellentes relations avec les autres afin de soutenir notre mission et notre vision. Une gouvernance solide au national et dans les zones ainsi qu'entre le national et les zones orientera nos efforts et accroîtra la valeur que nous offrirons aux membres. Leur soutien ne pourra ainsi que s'accroître.

Mesures de résultat ou indicateurs de succès :

- Soutien des membres aux initiatives de l'ACGP
- Adoption des initiatives indiquées (PACE et statuts et règlements)
- Adoption d'un protocole d'entente national-zone
- Résultats de sondages auprès des membres démontrant un bon niveau de satisfaction par rapport aux initiatives de l'ACGP



Évaluation et mesure du succès – But stratégique # 5

But stratégique #5:

- Nous renforcerons le profil et la présence de l'ACGP grâce à la promotion de notre savoir collectif, de nos compétences reconnues et de l'expertise offerte par les membres de l'ACGP. Cette approche entraînera une meilleure reconnaissance de la force et de la valeur de nos membres.

Mesures de résultat ou indicateurs de succès :

- Les gens sauront qui nous sommes et ce que nous faisons. Notre marque de commerce sera reconnue et comprise au sein de l'industrie du golf et par le public.
- Le logo de l'ACGP apparaîtra dans des imprimés et sur des sites Web de recherche.
- Nous constaterons une augmentation des visites sur notre site Web, particulièrement pour la section “comment embaucher un pro.”
- Les gens du public s'informeront de la présence d'un professionnel de l'ACGP quand ils demanderont conseil dans une boutique de golf.
- Les membres et toutes les parties prenantes de l'ACGP auront une meilleure compréhension, reconnaissance et appréciation de ce que représentent l'ACGP et ses membres et de leur contribution à l'industrie du golf.
- Les employeurs de l'industrie du golf croiront qu'ils doivent embaucher un membre de l'ACGP s'ils veulent réussir. Leur attitude face aux membres de l'ACGP sera “où puis-je trouver l'un de ces professionnels de l'ACGP?”
- L'ACGP sera perçu comme le relationniste de ses membres.
- On percevra que l'ACGP vise une campagne de reconnaissance publique semblable à celle des “CGA” (comptable général licencié).





Canadian Professional Golfers' Association