Présentation du plan stratégique nationale

En juin 2026, lors de la FNA à Halifax, le comité national de planification stratégique a présenté le plan stratégique aux membres en séance plénière. Pour mieux le faire connaître à tous les Vincentiens et favoriser son adoption et sa mise en œuvre à tous les niveaux de la SSVP, nous publierons une série d'articles qui en présenteront et en expliqueront les principaux éléments.

Chaque article explique une partie du plan stratégique national :

Dans le 1er article « **Processus et résultat principal de la planification stratégique nationale** » (1er article sur 5), nous expliquons que le plan stratégique national s'articule autour d'un résultat principal et de quatre piliers, chacun associé à des résultats précis.

Les piliers sont :

- Notre relation avec les valeurs
- Structure organisationnelle
- Leadership
- Membership

Dans le 2e article « **Notre relation avec les valeurs** » (2e article sur 5), nous expliquons que les valeurs fondamentales de la SSVP demeurent centrales et influentes parmi les membres.

Dans le 3e article, nous expliquons le pilier « **Structure organisationnelle** » (3e article sur 5).

Ce présent article se centre sur le pilier « Structure organisationnelle ».

Pilier : Leadership (4e article sur 5)

Notre sondage et nos séances d'écoute ont clairement démontré que le leadership est à la fois essentiel au succès de notre organisation et constitue actuellement une zone de vulnérabilité. Nous comptons sur des dirigeants forts pour maintenir la cohésion et faire avancer notre mission; pourtant, le soutien au recrutement, à la rétention et au développement du leadership est limité. Ce pilier est donc important pour le présent et le futur de la SSVP.

Résultats découlant de ce pilier :

Reconnaître le leadership comme étant à la fois une force et une vulnérabilité au sein de la SSVP.

Il a été reconnu que le leadership est essentiel à la réussite de la SSVP, à tous les niveaux. Parallèlement, le leadership demeure une réelle vulnérabilité.

Bien que les conférences soient autonomes par conception, l'absence de formation et d'accompagnement structurés a parfois contribué à affaiblir leur lien avec l'ensemble de la SSVP, les laissant sans orientation claire quant aux attentes.

En reconnaissant cette tension, nous posons les bases pour y remédier de manière constructive.

Créer un profil ou une grille de compétences pour identifier et recruter des dirigeants adaptés à chaque niveau (conférence, conseils, etc.).

Nous avons également bien compris à quel point il peut être difficile de pourvoir des postes à responsabilité, en particulier ceux de président et de trésorier.

Il existe une perception selon laquelle ces fonctions impliquent une charge de travail lourde et des attentes floues ; le simple poids des tâches administratives peut, à lui seul, décourager certains candidats, notamment ceux qui souhaitent avant tout s'investir dans des missions opérationnelles directes.

Le rôle de trésorier peut, par ailleurs, s'avérer intimidant, compte tenu des responsabilités financières, juridiques et réglementaires qu'il comporte.

Nous proposons d'élaborer un référentiel fondé sur les compétences, qui définit clairement les exigences propres à chaque niveau de responsabilité. L'objectif est de faire correspondre les profils aux rôles qui leur conviennent le mieux, plutôt que de solliciter les individus au-delà de ce qu'ils peuvent raisonnablement assumer.

Élaborer des programmes d'intégration et de formation annuelle pour soutenir les dirigeants et favoriser la cohésion.

Un autre constat récurrent est que les transitions au sein des équipes de direction sont souvent informelles et manquent de cohérence. Bien souvent, les rôles ne sont pas clairement définis.

Vous avez exprimé le besoin de disposer d'une documentation claire, de descriptions de postes et de lignes directrices sur la manière dont les groupes peuvent collaborer efficacement.

L'objectif ici est de mettre en place un processus structuré d'intégration et de formation continue — non pas comme une simple étape ponctuelle, mais comme une démarche durable qui permet aux responsables de se sentir en confiance, soutenus et bien intégrés au sein du collectif.

Encourager le recrutement de dirigeants au-delà des membres actuels afin de diversifier les perspectives, d'apporter l'expertise nécessaire et d'éviter l'épuisement.

On entend beaucoup parler d'épuisement professionnel.

Dans bien des contextes, on sollicite sans cesse le même petit groupe de personnes pour assumer de nouvelles responsabilités.

Or, à mesure que ces responsabilités se sont étendues — englobant désormais des domaines tels que la gestion des effectifs, le patrimoine immobilier ou la conformité —, le niveau d'expertise requis a lui aussi augmenté.

Il devient donc nécessaire d'élargir le cercle au-delà des membres actuels, en faisant appel à des conseillers externes ou en intégrant de nouvelles voix là où cela s'avère utile.

Car le partage des responsabilités renforce la mission, au lieu de l'affaiblir.

Relever les défis liés à la charge de travail en explorant et en soutenant des modèles de leadership émergents (par exemple, la coprésidence).

La question de la charge de travail, en particulier, est revenue sans cesse.

Certains dirigeants ont décrit leur rôle comme une exigence quasi permanente, marquée par des frontières floues et une forte pression — surtout lors de transitions imprévues, comme en cas de maladie ou de départs soudains.

Fait encourageant, de nouveaux modèles commencent déjà à voir le jour.

Co-leadership, structures partagées, soutien administratif, recours à des expertises externes : autant d'approches qui rendent l'exercice du leadership plus gérable.

Il est essentiel d'adopter ces modèles émergents et de les soutenir en tant que solutions concrètes et durables pour aller de l'avant.

Le message clé de ce pilier : Nous avons besoin de dirigeants compétents, soutenus par leur conférence et les conseils supérieurs. La SSVP doit apprendre à repérer les bénévoles et les membres qui démontrent un potentiel de leadership, leur offrir la formation nécessaire et les accompagner dans leurs fonctions.

Dans la prochaine édition de Chez Vincent nous développerons le pilier « Membership ».

Denise Ouellette, Vice-présidente planification stratégique nationale
Belinda Boyd, Présidente régionale de la Colombie Britannique et Yukon
Elizabeth Lappin Clark, Présidente régionale de l'Atlantique