



# INDIGENOUS LEADERSHIP DEVELOPMENT INSTITUTE<sup>INC.</sup>

**Lancer un plan stratégique de  
développement économique pour  
les Premières Nations,  
12 Février 2014**



# Thèmes du jour

- Qu'est-ce que la planification stratégique ?
- Comment savoir si le moment est venu ?
- Première Nation Tsawwassen, Colombie-Britannique
- Première Nation Wasauksing, Ontario

## Qu'est-ce que la planification stratégique ?

- ❖ La planification stratégique détermine l'orientation d'une organisation sur une période donnée, qu'il s'agisse d'un an, de deux ans, de cinq ans ou même de vingt ans.
- ❖ Le plan stratégique oriente l'organisation sur la manière d'atteindre son (ses) objectif(s).
- ❖ Lorsqu'elle entame un plan stratégique, l'organisation doit tenir compte des réalités de sa propre situation et de la complexité de la tâche (portée, temps, argent, expertise, etc.).

Comment sais-tu quand il est temps?



*“What do you mean, ‘we never got around to developing a strategic plan’?”*

# AT THE STRATEGIC PLANNERS PLANNING MEETING



## **Vous saurez qu'il est temps d'élaborer un plan stratégique lorsque :**

- ❖ votre organisation n'a pas de mission, de vision ou de déclaration de valeur ;
- ❖ votre organisation perd de vue son (ses) objectif(s) ou doit en définir un ;
- ❖ la réalité des communautés des Premières Nations est qu'il y a un roulement dans le leadership.



En guise de point de départ d'un plan stratégique, une organisation ou une communauté entreprendra une analyse de la situation.

Une analyse de la situation aidera une organisation/collectivité à commencer un plan stratégique en passant en revue les domaines politique, social, économique et technique.

La communication et le travail d'équipe sont essentiels à la planification stratégique.

L'analyse situationnelle peut être réalisée de deux manières :

□ FFOM (SWOT) – (Forces, faiblesses, opportunités, menaces)



# Une autre approche

□ PATH – Planifier un avenir alternatif avec espoir



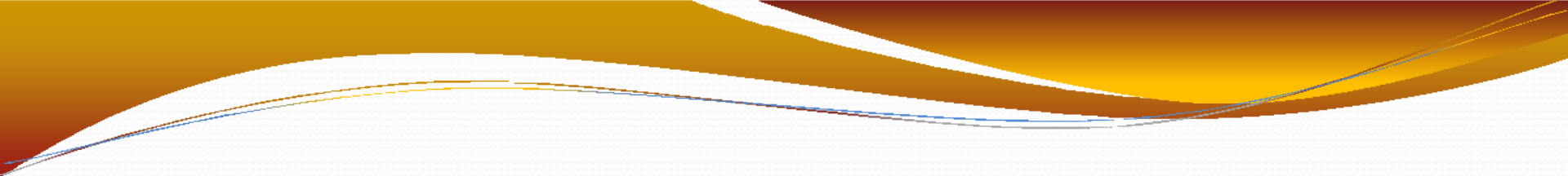
# Un autre chemin à emprunter

W. S. K. Learning Centre P&T

Topic	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Food	...	...	...
Home & Family	...	...	...
Personal Development	...	...	...
Language	...	...	...
Art & Design	...	...	...
Music	...	...	...
Physical Education	...	...	...
Information Technology	...	...	...
Mathematics	...	...	...
Science	...	...	...
History	...	...	...
Geography	...	...	...
Health & Social Education	...	...	...
Religion	...	...	...
Values Education	...	...	...
Character Education	...	...	...
Life Skills Education	...	...	...
Environmental Education	...	...	...
Global Education	...	...	...
International Education	...	...	...
Peace Education	...	...	...
Human Rights Education	...	...	...
Anti-Corruption Education	...	...	...
Anti-Doping Education	...	...	...
Anti-Smoking Education	...	...	...
Anti-Drugs Education	...	...	...
Anti-Alcohol Education	...	...	...
Anti-Gambling Education	...	...	...
Anti-Illegal Gambling Education	...	...	...
Anti-Illegal Betting Education	...	...	...
Anti-Illegal Lottery Education	...	...	...
Anti-Illegal Casino Education	...	...	...
Anti-Illegal Gambling Education	...	...	...
Anti-Illegal Betting Education	...	...	...
Anti-Illegal Lottery Education	...	...	...
Anti-Illegal Casino Education	...	...	...

# FFOM (SWOT) ET PATH

- Ces deux activités consistent à analyser une organisation telle qu'elle existe.
- Elles intègrent les environnements internes et externes en termes de facteurs qui viennent affecter les fonctions de l'organisation.



Une fois l'analyse de la situation complétée, celle-ci permet de tirer des conclusions sur l'organisation/la collectivité et sur ce qu'elle doit faire en fonction des problèmes et des opportunités auxquels elle fait face. Les conclusions portent sur les objectifs que l'organisation/collectivité doit atteindre et sur les méthodes pour y parvenir.

Les objectifs doivent être conçus et formulés de manière à être SMARTER.....



**SPÉCIFIQUE**  
**MESURABLE**  
**ACCEPTABLE**  
**RÉALISTE**  
**TEMPORELLEMENT**  
**DÉFINI**  
**ÉTENDRE**  
**RÉCOMPENSE**



Au début du processus de planification stratégique, une organisation/collectivité doit élaborer une déclaration de mission, de vision et de valeurs.

Si la déclaration de mission, de vision et de valeurs est déjà en place, c'est l'occasion de la revoir et, éventuellement, de l'actualiser.

L'énoncé de mission – une brève description de l'objectif de l'organisation ou de la collectivité. La déclaration de mission peut être considérée comme la « matière première ».

Les déclarations de vision – comment l'organisation/la collectivité fonctionnera ou devrait fonctionner – elle fournit une définition claire de l'orientation future qui est à la fois réalisable et unique pour l'organisation/la communauté.

Les déclarations de valeurs – une liste de priorités quant à la manière dont l'organisation fonctionnera (par exemple, le respect).

## Exemple de déclaration de mission

© Original Artist  
Reproduction rights obtainable from  
[www.CartoonStock.com](http://www.CartoonStock.com)



"Got to admit, as far as mission statements go, it's pretty damn bold."

# Modèles de planification

- Basés sur les enjeux
- Basés sur les objectifs
- Organiques

## Planification basée sur les enjeux

- ✓ Si l'analyse de la situation révèle un ou plusieurs problèmes qui ont une incidence sur la réussite du processus de planification, le modèle de planification basée sur les problèmes s'avère celui qu'il est préférable d'utiliser.
- ✓ Dans ce modèle, la résolution des problèmes importants, qu'ils soient internes ou externes, devient l'objectif de la planification de l'organisation ou de la collectivité.

# MODÈLES

## 1. Fondés sur les enjeux/Résolution de problème

**Problem Solving Model**

**Read It!**  
✓ UNDERSTAND THE PROBLEM

- Read the problem 2, maybe 3 times. Highlight or underline important information.
- Talk it! – talk about the problem to understand it better.

**Think It!**  
✓ MAKE A PLAN

- What strategy will you use and why?
- Talk it! – discuss strategies with a partner.
- What manipulatives will you use?

**Solve It!**  
✓ CARRY OUT THE PLAN

- Apply your strategy.
- You may need to revise and try a different strategy.....
- Show your work (thinking).
- Ask yourself...
  - Is your answer reasonable?
  - Does it make sense?

**Explain It!**  
✓ COMMUNICATE THE SOLUTION

- Answer the question!
- Tell, show, write, ... how the answer was reached. Consider extensions.
- First I... I noticed that... Then I... I thought... Finally...

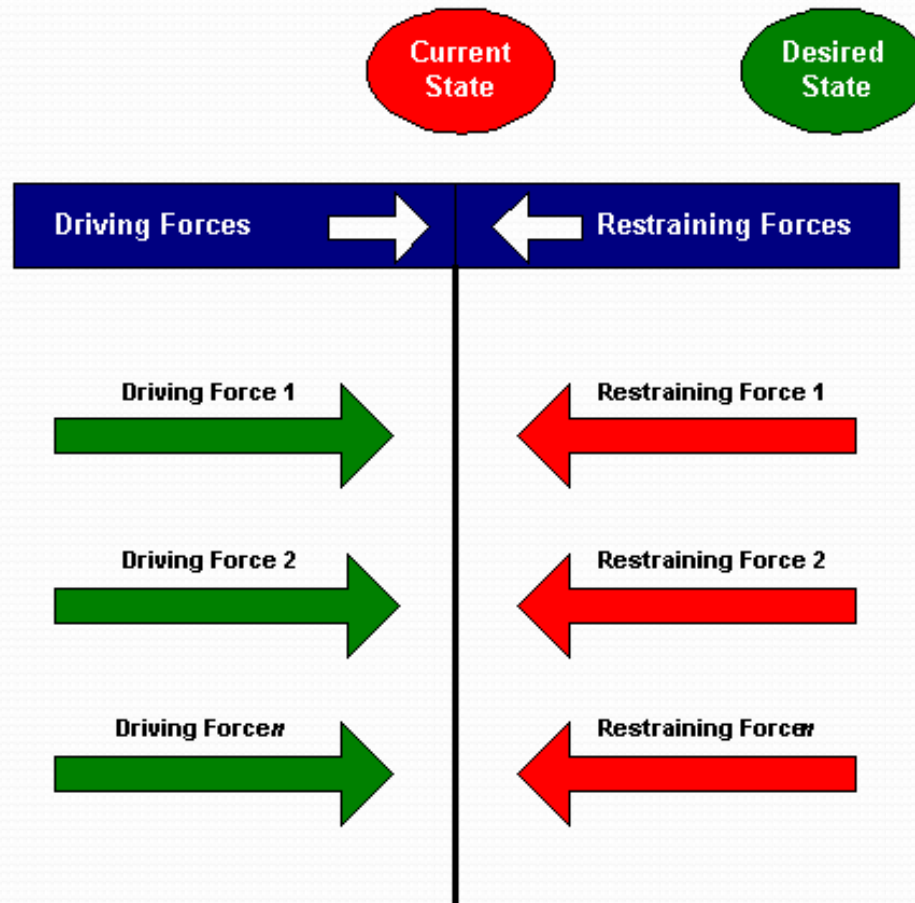
## Basée sur les objectifs

✓ Si l'analyse de la situation révèle que votre organisation/collectivité est stable, que l'environnement est quelque peu prévisible et que l'analyse n'indique aucun problème interne/externe majeur, une approche fondée sur les objectifs serait idéale.

✓

✓ Si votre organisation/collectivité n'a pas d'énoncé de mission mais connaît sa raison d'être, c'est cette approche qu'il convient d'utiliser. Cette approche est utilisée pour créer une vision de ce que l'organisation/collectivité va OU veut devenir dans l'avenir.

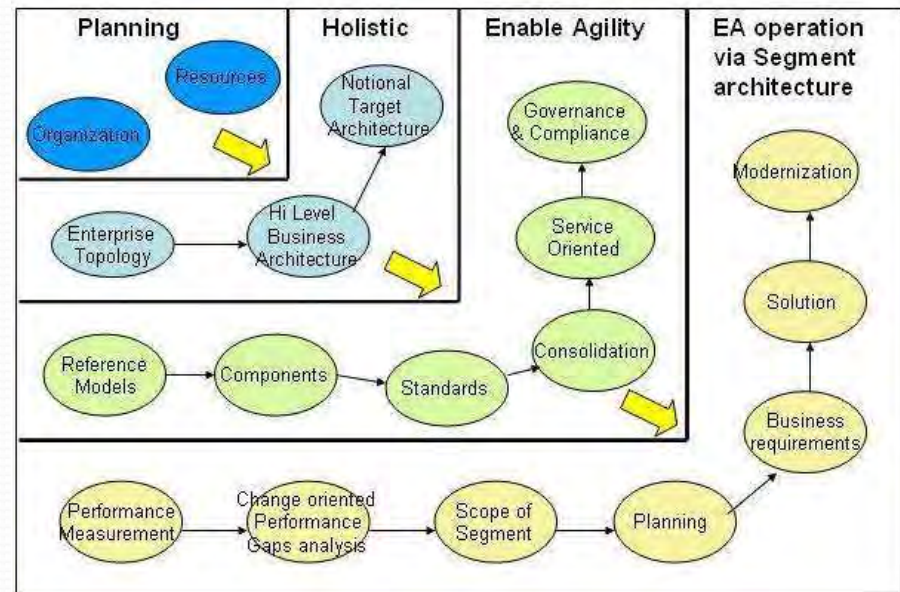
## 2. Basé sur l'objectif ou l'enjeu



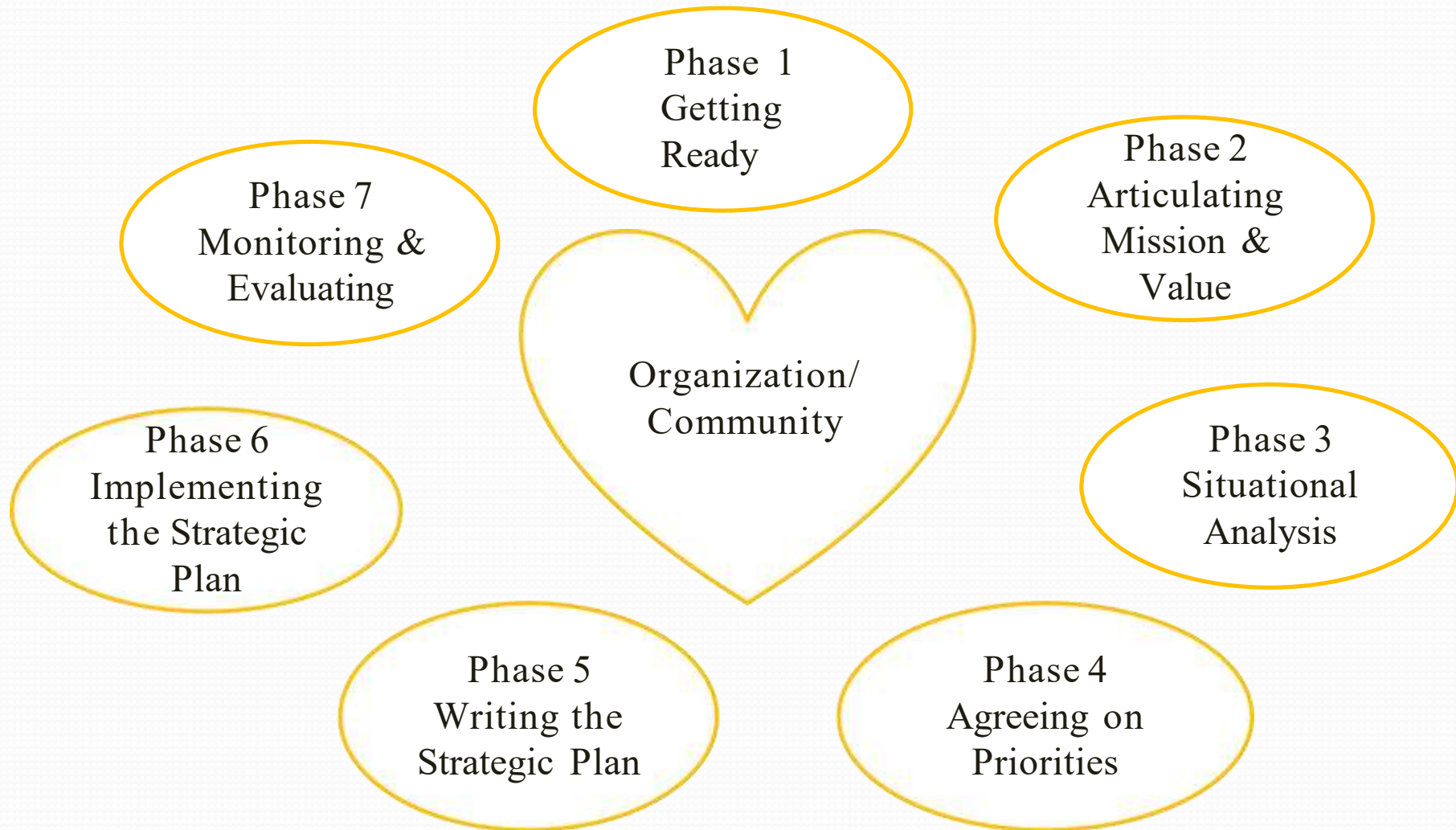
## Organique

✓ Ce type de modèle tient compte des besoins et des compétences des personnes concernées, du contexte et des valeurs culturelles. Il accorde une grande importance à l'élément « humain » de la planification. Le but ultime de ce modèle consiste à développer des processus continus avec une mise en œuvre immédiate plutôt que d'attendre l'élaboration d'un plan de travail. Il vise à développer et à améliorer les compétences.

# Organique



# Cycle du plan stratégique



## Cycle de planification stratégique – suite

✓ La planification stratégique est un processus systémique et ne doit pas être considérée comme quelque chose de gravé dans la pierre. Il s'agit d'un processus par lequel l'organisation/la communauté parvient à un accord.

✓

✓ Elle suscite l'engagement de toutes les parties concernées en faveur des priorités essentielles à la mission de l'organisation et adaptées à l'environnement dans lequel elle opère.

✓

✓ Il n'y a pas une seule façon correcte de procéder à la planification stratégique.

# Angus & Phil

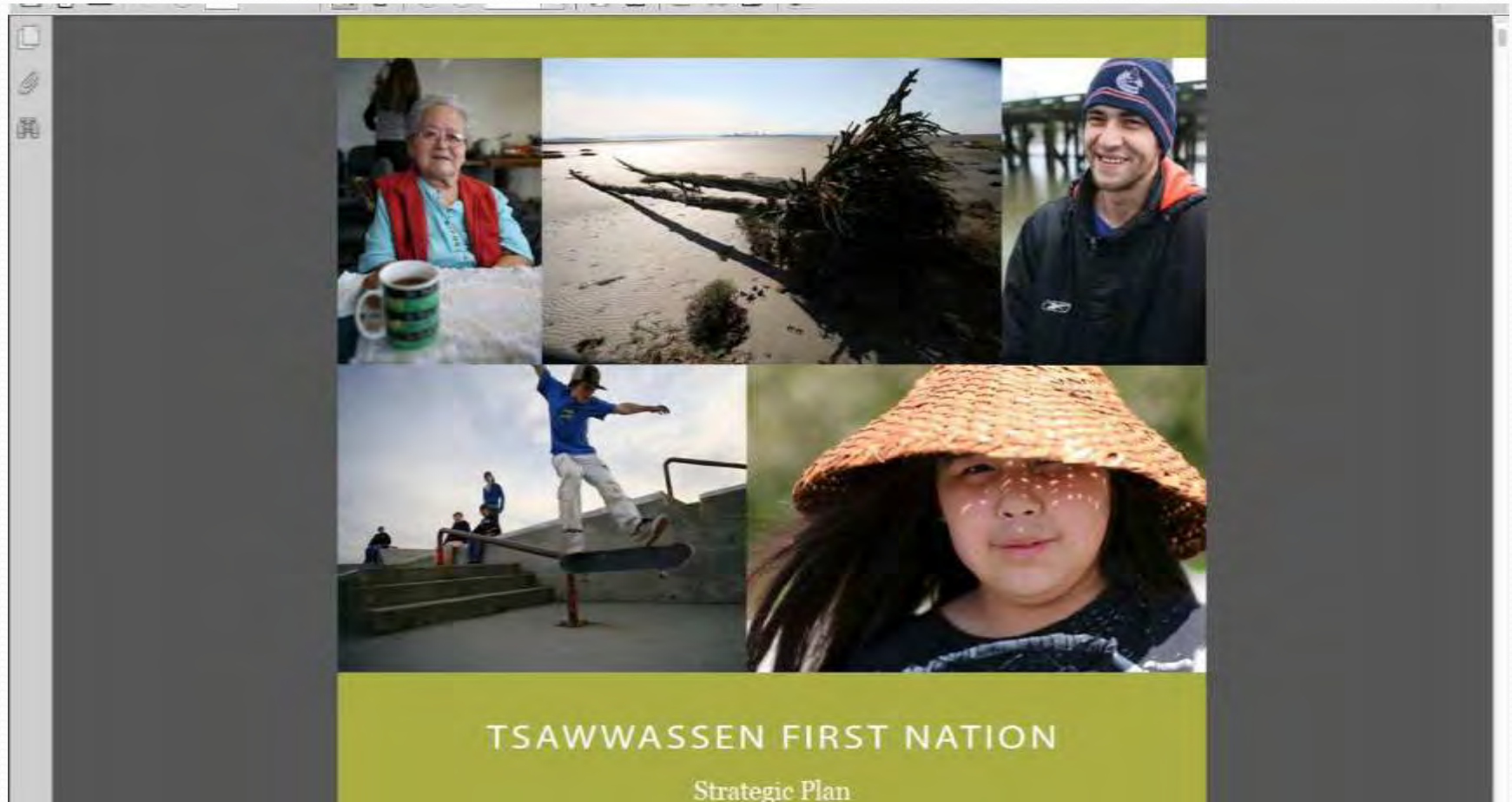
BY ANNIE TAYLOR LABEL

ANOTHER  
YEAR GONE BY...  
I WONDER WHAT  
THIS NEW YEAR  
HOLDS IN STORE  
FOR US ?

ANOTHER  
365 DAYS  
IF WE'RE LUCKY!



# Première Nation Tsawwassen



# Qu'ont-ils fait ?

- Ils se sont réunis et ont défini les principaux objectifs et les valeurs fondamentales de leur collectivité.
- Les principaux objectifs sont les suivants : La famille et la communauté ; la terre et le patrimoine ; la gouvernance.
- Comment ont-ils recueilli les informations ?
- Résumé des commentaires de la communauté recueillis lors d'une vaste série de réunions familiales, de consultations avec la collectivité et le personnel, y compris des consultations sur les zones urbaines, les jeunes, les familles, etc.

# Contenu de leur plan stratégique

- Contexte
- Objectif
- Contexte actuel
- Vision pour l'avenir
- Travailler dans ce sens
- Comment atteindre les objectifs : famille et communauté ; terre et patrimoine ; gouvernance.

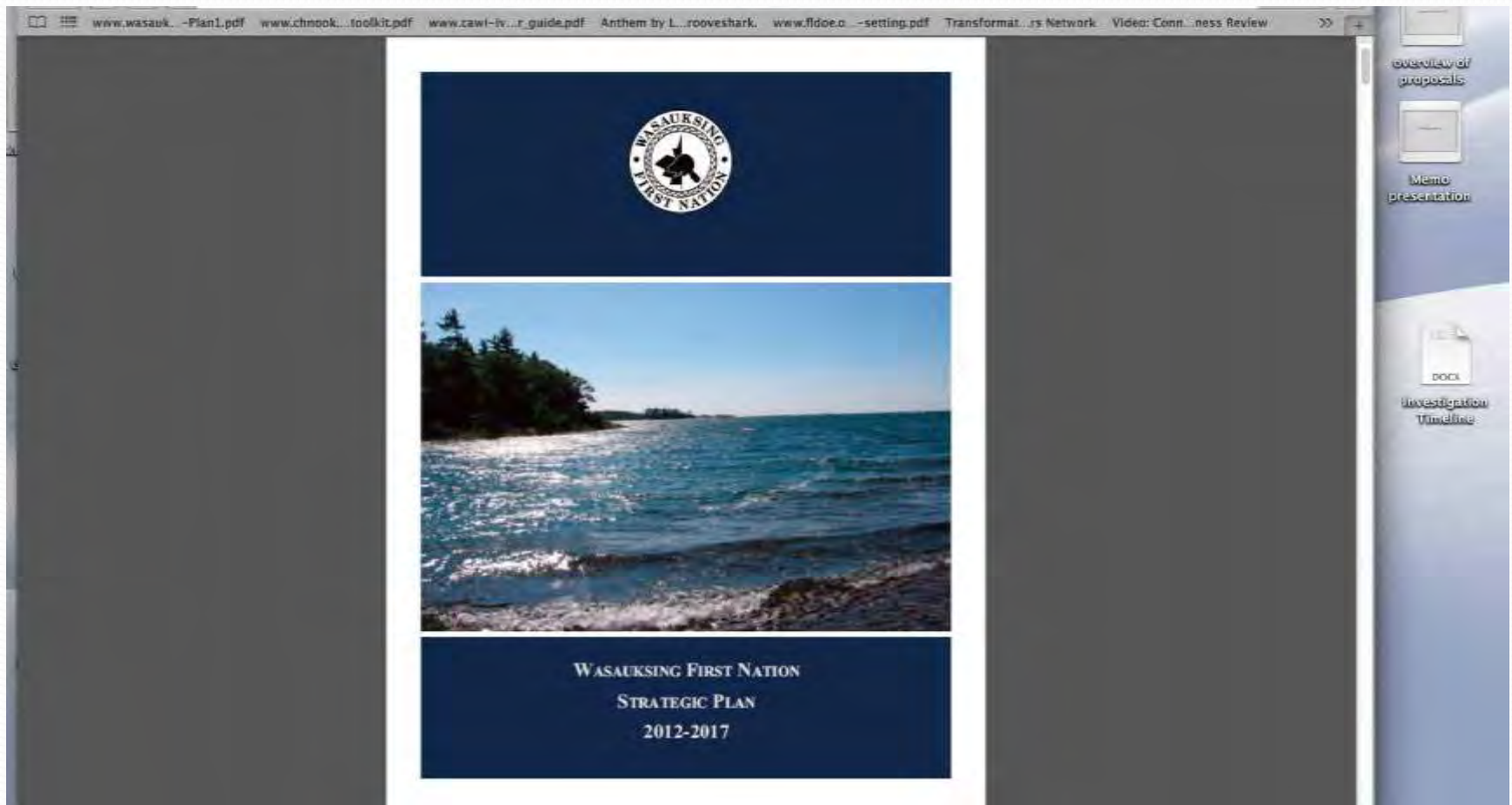
# Contenu de leur plan stratégique, suite

- Ce que nous voulons réaliser
  1. Gouvernance
  2. Infrastructures et transports
  3. Développement économique
  4. Logement et qualité de vie au sein de la collectivité
  5. Protection de l'environnement
  6. Aînés
  7. Éducation et formation
  8. Emploi
  9. Établissements de santé et services médicaux
  10. Sécurité et sûreté

# La Première Nation Tsawwassen

- A réalisé le plan complet.
- L'a soutenu !
- L'a imprimé !
- Il a été diffusé.
- Ils ont conçu leur programme de buts et d'objectifs pour les cinq prochaines années.
- Ils ont l'adhésion de tous. La direction est prise !
- Il est temps de passer à la mise en œuvre ! Même si le gouvernement ou les administrateurs changent, la direction reste la même.

# Première Nation Wasauksing



# La Première Nation Wasauksing

- A évalué sa situation actuelle.
- A recueilli des informations par le biais de réunions de groupes de discussion afin d'impliquer tous les membres : jeunes, aînés, dans les réserves, hors des réserves, hommes, femmes, communauté, personnel...

# Objectifs

1. Bonne gouvernance
2. Infrastructures et routes
3. Entreprises et environnement
4. Logement et développement communautaire
5. Éducation
6. Santé et services sociaux
7. Sécurité communautaire et prévention de la criminalité
8. Action communautaire et bénévolat

# Enfin...

- Une stratégie pour aller de l'avant.
- Ils ont publié leur document.

# Mise en œuvre

- Équipe de projet
- Pilote (chef, directeur général, chef de projet)
- Adhésion de tous (personnel, communauté, dirigeants, conseil d'administration, organe exécutif)
- Responsabilité – les membres de la communauté responsabilisent les dirigeants + les dirigeants responsabilisent les membres de la communauté + le personnel responsabilise les dirigeants.... Etc. = gagnant-gagnant

# En conclusion

- Il n'y a pas qu'une seule façon de faire les choses...
- L'Institut de leadership autochtone –  
Planification stratégique
- Coffres à outils en ligne
- 
- Des questions ?

**Pour de plus amples informations sur ces sessions, SVP n'hésitez pas à contacter l'Institut de développement du leadership autochtone Inc.:**

**Barb Bruyere, R.P.R.**

**Directrice di programme de développement des affaires**

**Institut de développement du leadership autochtone Inc.**

**101-1874, avenue Portage**

**Winnipeg, MB R3J 0H2**

**Téléphone : 204 940-1708**

**Télécopieur : 204 940-1719**

**www.ildii.ca or www.wibf.ca**

**Melanie Dean**

**Directrice de la formation des cadres**

**Institut de développement du leadership autochtone Inc. (ILDI)**

**101-1874, avenue Portage**

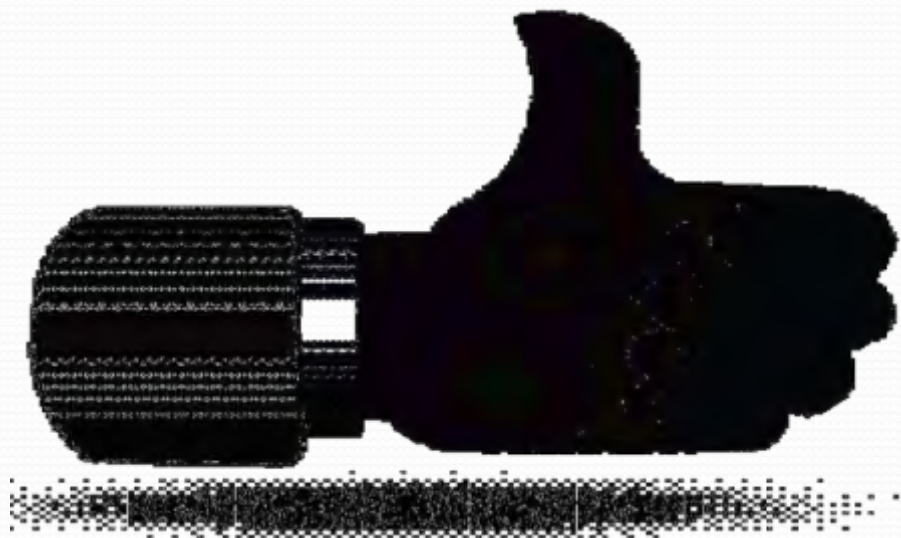
**Winnipeg, MB R3J0H2**

**Téléphone : 204 940-1706**

**Télécopieur: 204 940-1719**

**Email: [melaniedean@ildii.ca](mailto:melaniedean@ildii.ca)**

**Web: [www.ildii.ca](http://www.ildii.ca)**



**Merci**