



Inclusio

Tous ensemble parce que on y croit...

PROJET

PLAN STRATÉGIQUE

2020

2022

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	2
MESSAGE DE LA VICE-PRÉSIDENTE FONDATRICE	4
MISSION	5
VISION	5
NOS VALEURS	5
Choix stratégiques - enjeu 1	6
Orientation 1	6
Objectifs stratégiques 1	6
Choix stratégiques - enjeu 2	8
Orientation 2	8
Objectifs stratégiques 2	9
Orientation 2.1	9
Objectifs stratégiques 2.1	10
Choix stratégique - enjeu 3	13
Orientation 3	13
Objectifs stratégiques 3	13
Résultats attendus D'ici 2022	14

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



C'est avec un immense plaisir et une grande fierté que je vous présente le Plan stratégique 2020-2022 de notre organisation.

La réalisation de ce plan stratégique découle d'une collaboration exceptionnelle de tous les membres d'Inclusio. Porté par nos convictions et notre engagement à faire une différence dans la communauté, ce Plan stratégique sera notre guide au cours des deux prochaines années.

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, l'inclusion des groupes interculturels et autochtones au Québec demeure un enjeu important afin de créer une société prospère et riche par sa diversité. La création d' Inclusio, en février 2020, répond aux besoins exprimés par les différentes personnes en interaction interculturelle qui souhaitent être mieux outillés auprès des populations immigrantes et autochtones.

Ce plan stratégique permettra de relever les défis qui nous attendent par la mise en place d'une offre de service unique et adaptée à la réalité des personnes en interaction interculturelle et par la sensibilisation des différentes instances qui œuvrent auprès de cette population dans le but qu'elles puissent adapter leurs pratiques.

Pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés, Inclusio devra garder le cap sur ses trois grandes orientations : créer une offre de service unique, innovante et inclusive ; établir un cadre financier rigoureux et viable sur le long terme ; se doter d'une gouvernance agile supportée par des ressources humaines et informationnelles hors pair.

Je tiens à vous assurer que le conseil d'administration collaborera avec enthousiasme à la mise en œuvre du plan et veillera à ce que les actions mises en place permettent d'atteindre les objectifs ciblés.

Le président du conseil d'administration,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Simard', written in a cursive style.

Hugues Simard

MESSAGE DE LA VICE-PRESIDENTE FONDATRICE



J'ai le privilège de m'adresser à vous aujourd'hui, afin de mettre en lumière le *Plan stratégique 2020-2022 D' INCLUSIO*. C'est avec une grande fierté et enthousiasme que je vous partage le labeur, la réflexion, l'expertise et les initiatives éclairées et riches, documentées par une équipe dévouée et passionnée qui croit à INCLUSIO depuis sa création en février 2020.

En ce sens, nous aspirons à repenser et à adapter les approches en intervention interculturelle, en introduisant des pratiques de développement répondant aux besoins terrains de notre clientèle. Ces approches pédagogiques pallieront aux différents enjeux d'accessibilité aux services et d'adaptation du type d'accompagnement de la population issue de l'immigration et des communautés autochtones.

Le INCLUSIO mettra donc en œuvre, au cours des deux prochaines années, sa première offre de services en compétences interculturelles. Celle-ci prônera l'ouverture vers l'autre et l'adaptation des Savoirs, des Savoir-faire et des Savoir-être des personnes en interaction interculturelle.

J'ai donc la ferme conviction que nos stratégies et nos formations pédagogiques actives et expérientielles permettront l'évolution de postures et de pratiques terrains tout en générant, de part et d'autre, des attitudes et des comportements d'accueil et d'écoute.

La fondatrice,

A handwritten signature in cursive script that reads "Nadia Kendil".

Nadia Kendil

MISSION

Inclusio est un organisme qui vise la prévention en santé mentale et la promotion d'une meilleure intervention auprès des populations issues de l'immigration et des communautés autochtones, à travers le développement des compétences nécessaires en contexte interculturel des intervenants dans le domaine psychosocial et de la relation d'aide. Il vise également la sensibilisation des différentes instances dans le but d'adapter leurs pratiques.

VISION

Être des agents de changements engagés dans la promotion et le développement des compétences en intervention interculturelle.

NOS VALEURS

VALEURS	DESCRIPTION
Engagement	Notre fort sentiment d'appartenance et la fierté de ce que nous réalisons individuellement et collectivement permettent de répondre aux enjeux actuels et futurs d'une société plus juste. C'est par l'engagement que s'exprime notre responsabilité sociale et personnelle, pour en faire une passion.
Bienveillance	La bienveillance consiste à porter sur autrui un regard accueillant, compréhensif, sans jugement, en souhaitant qu'il se sente bien, et en y veillant.
Rigueur	Nous traitons chacune des situations avec objectivité et diligence afin de nous assurer de la pertinence et de la neutralité de nos interventions, en mettant l'accent sur la performance et l'excellence.
Collaboration	Pour construire un nouveau « Nous » solide, la collaboration nous appelle à travailler ensemble, au-delà de nos différences, en priorisant la cohésion et la coresponsabilité des parties.
Partage	C'est le partage de notre histoire, de notre expérience et expertise, de notre savoir et de notre savoir-faire qui nous permet de nous développer comme être humain et comme intervenant.

CHOIX STRATÉGIQUES – ENJEU 1

ENJEU 1

Pérennité de l'organisme

Depuis plusieurs années, de grands efforts ont été fournis pour améliorer l'inclusion des groupes interculturels et autochtones au Québec. Il n'en demeure pas moins que la nécessité de repenser la question, se fait encore ressentir. Notre organisme répondra aux besoins exprimés par diverses personnes qui œuvrent auprès de ces groupes. L'introduction d'une gouvernance agile, efficace et efficiente a été inspirée des meilleures pratiques des organisations sans but lucratif. Celles-ci permettent de bâtir une organisation pérenne, empreinte de principes de qualité et d'amélioration continue et en lien avec les valeurs du regroupement.

Orientation 1

Se doter d'une gouvernance agile et efficiente, soutenue par une gestion adéquate des ressources humaines, informationnelles et financières

Introduire une structure administrative agile et efficiente qui répond aux exigences contextuelles et évolutives d'une organisation à but non lucratif (OBNL).

Objectif stratégique 1

Objectifs stratégiques	Indicateurs	Cibles
1.1 Définir le premier plan stratégique 2020-2022	Plan stratégique déposé et approuvé au CA	D'ici janvier 2021
1.2. Élaborer les mécanismes de reddition de comptes au CA	Dépôt au CA : <ul style="list-style-type: none"> Mécanisme et outil de redditions de comptes élaborés et approuvés Calendrier des mécanismes de reddition de comptes élaborés et approuvés Élaboration et dépôt d'un rapport annuel de gestion 	D'ici janvier 2021 D'ici janvier 2021 À chaque fin d'année financière
1.3 Créer et uniformiser les outils administratifs	Dépôt au CA : <ul style="list-style-type: none"> Plan de gestion des RH et outils RH développés Mécanismes de suivi de gestion budgétaire et outils budgétaires développés 	D'ici le 31 mars 2021

Objectifs stratégiques	Indicateurs	Cibles
	<p>Mécanismes de communication interne et outils de communications développés</p>	
<p>1.4 Recruter des bénévoles</p>	<p>Augmentation du nombre de bénévoles de 10% d'ici 2 ans</p> <p>État de situation déposé au CA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bénévoles • Mandats pris en charge par les bénévoles 	<p>D'ici le 31 mars 2022</p>
<p>1.5 Actualiser le site internet</p>	<p>Identité et refonte du logo</p> <p>Mise à jour du contenu actuel</p> <p>Refonte du visuel internet</p> <p>Création d'une page Facebook</p>	<p>2^e quart de 2021</p>

CHOIX STRATÉGIQUES – ENJEU 2

ENJEU
2

- Un accompagnement pour le développement de compétences interculturelles
- Une offre de services unique, innovante et inclusives.

Notre organisation permet de développer, dans un contexte interculturel, une offre de services agile et unique à partir de stratégies pédagogiques dans un contexte expérientiel. Nous proposons un accompagnement qui reconnaît les défis terrain et la réalité migratoire et autochtone.

Orientation 2

Développer et déployer un accompagnement en intervention interculturelle

L'organisme se concentre l'évolution des compétences humaines, créatives et d'engagement en intervention interculturelle. Favorisant ainsi une approche expérientielle et réflexive qui se traduira dans ses contenus de formation et d'accompagnement.

Objectifs stratégiques 2

Objectifs stratégiques	Indicateur	Cible
2.1 Réaliser une veille stratégique sur les compétences et meilleures pratiques en matière de formation et d'intervention	Dépôt de deux recherches et analyses planifiées (mini étude de marché) : <ul style="list-style-type: none">• Tableau comparatif des ressources en soutien auprès des personnes issues des communautés culturelles• Recherche/analyse : programmes et services gouvernementaux pour les réfugiés et autres immigrants	Juin 2020
2.2 Identifier et documenter les Savoirs, Savoir-faire et Savoir-être des compétences des intervenants interculturels (CII)	Dépôt d'une revue de littérature (méta analyse) portant sur : <ul style="list-style-type: none">• Variable de l'intervention interculturelle• Les façons de développer les compétences interculturelles• Les compétences spécifiques à l'enseignement interculturel	Septembre 2020

	<ul style="list-style-type: none"> • Les 6 phases de changement 	
--	--	--

Orientation 2.1 Définir l'offre de service

Inclusio a pour clientèle les personnes qui dans le cadre de leur travail se retrouvent et/ou doivent se positionner en interaction interculturelle. L'offre de services permet de développer des compétences interculturelles en agissant sur les savoir, savoir-faire et savoir-être et dans le but d'améliorer l'efficacité de l'intervention terrain.

Objectifs stratégiques 2.1

Objectifs stratégiques	Indicateur	Cible
2.1.1 Définir la clientèle cible	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du client <ul style="list-style-type: none"> ○ Liste de client approuvée par le CA et visée par l'offre de services au Québec (phase 1) • Clientèle identifiée par type de formation pour dépôt au CA : <ul style="list-style-type: none"> ○ Co-développement ○ Formation générale ○ Formation spécifique ○ Offre de coaching sur demande ○ Offre de supervision • Clientèle identifiée pour les projets pilotes de formation 2020-2022 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Co-développement ○ Formation générale ○ Formation spécifique 	<p>Janvier 2021</p> <p>D'ici février 2021</p> <p>D'ici janvier 2021</p>

Objectifs stratégiques	Indicateur	Cible
2.1.2 Prospecter les clientèles	<ul style="list-style-type: none"> • Dépôt au CA d'un rapport final sur l'étude de marché • Dépôt d'une liste au CA d'une clientèle cible pour les projets pilotes 	<p>D'ici mars 2022</p> <p>D'ici février 2021</p>

Objectifs stratégiques	Indicateur	Cible
2.1.3 Établir et développer les formations	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Co-développement</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Projet d'implantation d'un groupe de co-développement pour les psychologues ○ 6 ateliers de co-développement tenus • <u>1 formation générale</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Développez vos compétences individuelles pour une meilleure intervention en contexte interculturel - Se connaître, mieux reconnaître l'autre pour une meilleure compréhension et plus d'efficacité ○ Nombre de diffusion de la formation générale en projet pilote • <u>1 formation spécifique déposée</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le stress post-traumatique en contexte interculturel : apprendre à intervenir différemment ○ Nombre de diffusion de la formation spécifique en projet pilote • <u>1 offre de coaching sur demande</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching interculturel - développer vos compétences et augmenter votre efficacité interpersonnelle • <u>1 offre de supervision</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ La supervision en contexte interculturel - développer vos compétences psychothérapeutiques 	<p>Dépôt septembre 2020</p> <p>Diffusion entre février 2021 et juillet 2021</p> <p>Dépôt novembre 2020</p> <p>Nombre de diffusion minimum de 3 fois</p> <p>Date de diffusion entre février et octobre 2021</p> <p>Dépôt novembre 2020</p> <p>Nombre de diffusion minimum de 3 fois</p> <p>Date de diffusion entre avril 2021 et février 2022</p> <p>Dépôt novembre 2020</p> <p>Diffusion et date à la demande du client</p> <p>Dépôt novembre 2020</p> <p>Diffusion et date à la demande du client</p>

Objectifs stratégiques	Indicateur	Cible
2.1.4 Évaluer les projets pilotes et les résultats du co-développement	Dépôt au CA d'un rapport présentant les résultats d'un sondage auprès des 6 groupes de co-développement Dépôt au CA d'un rapport d'évaluation des 5 projets pilotes des formations générales et spécifiques Dépôt au CA d'un rapport d'évaluation sur les offres à la demande du client	Septembre 2021 Formation générale novembre 2021 Formation spécifique janvier 2022 D'ici mars 2022
2.1.5 Organiser des conférences et/ou séminaires en compétence interculturelle	Conférence et/ou séminaire organisé	D'ici mars 2022
2.1.6 Créer des banques d'experts en compétences interculturelles :	Création d'une banque active de conférenciers Création d'une banque active d'experts en compétences interculturelles	D'ici mars 2022
2.1.7 Statuer sur le choix des modes de diffusion des formations, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • Présentiel • Webinaire • hybride 	Dépôt d'une recommandation au CA	D'ici janvier 2021
2.1.8 Établir une stratégie d'implantation de l'offre de service phase 2	Dépôt de la stratégie phase 2 au CA Dépôt du plan d'action phase 2 Mise en œuvre de la stratégie de la phase 2	Janvier 2022 Février 2022 Mars 2022

CHOIX STRATÉGIQUE – ENJEU 3



Détermination des besoins financiers

Exercice budgétaire considérant la situation actuelle et celle visée.

Orientation 3

Se doter d'un cadre financier rigoureux et viable sur le long terme et des mécanismes de reddition de compte financière

Détermination des coûts, des revenus, des modes de rémunération des divers projets ... assurant ainsi l'agilité et la pérennité de l'organisation. Le tout avec un suivi constant et serré.

Objectifs stratégiques 3

Objectif stratégique	Indicateur	Cible
3.1 Réaliser un plan de financement et d'investissement	Le plan de financement externe et d'investissement est déposé au CA	Mars 2021
3.2 Développer la planification financière du D' INCLUSIO	<ul style="list-style-type: none">• Développement d'une structure budgétaire et des contrôles afférents• Mise en place d'une structure budgétaire• Assurance des membres du CA réalisée• Coût de la cotisation annuelle est établi	Avril 2021 Mars 2021 Janvier 2021 D'ici septembre 2021
3.3 Organiser la recherche de fonds et de financement	<ul style="list-style-type: none">• 4 activités de financement• Type de financement reçu• Dépôt au CA d'un rapport d'activité et de financement	2 activités de financement d'ici juin 2021 et 2 autres d'ici mars 2022 D'ici mars 2022

RÉSULTATS ATTENDUS D'ICI 2022

UNE GOUVERNANCE AGILE ET EFFICIENTE SOUTENUE PAR UNE GESTION DES RESSOURCES ADÉQUATES :

1^{er} plan stratégique 2020-2022 est déposé et approuvé au CA d'ici janvier 2020

Mécanismes de redditions de compte au CA développés et approuvés d'ici janvier 2020

Outils administratifs développés d'ici le 31 mars 2021 (outils RH, RF et de communication interne)

10% d'augmentation du nombre de bénévoles d'ici mars 2022

L'identité et le visuel de l'organisation revus d'ici avril 2021

Un rapport annuel de gestion déposé à la fin de chaque année financière

UN CADRE FINANCIER RIGOUREUX ET VIABLE SUR LE LONG TERME ET DES MÉCANISMES DE REDDITION DE COMPTES :

Un plan de financement et d'investissement élaboré et déposé au CA en mars 2021

Une structure budgétaire et les contrôles afférents sont développés et mis en place en avril 2021

L'assurance responsabilité pour les membres du CA est souscrite en janvier 2021

4 activités de financement réalisées :

- 2 activités d'ici juin 2021
- 2 activités d'ici mars 2022

Dépôt au CA d'un rapport d'activité et de financement d'ici le 31 mars 2022

UNE OFFRE DE SERVICE UNIQUE, INNOVANTE ET INCLUSIVE :

Dépôt de 2 recherches et analyses planifiées (mini étude de marché) en 2020

Veille stratégique sur les compétences et meilleures pratiques en matière de formation et d'intervention dans un contexte interculturel réalisée et déposée en septembre 2020 (méta-analyse)

Liste de la clientèle cible visée par l'offre de services dans la phase 1 déposée et approuvée par le CA d'ici janvier 2021

Une étude de marché bonifiée d'ici mars 2022

Démarchage de la clientèle cible pour les projets d'ici janvier 2021

Élaboration et dépôt de 1 projet d'implantation de co-développement, 1 formation générale, 1 formation spécifique, 1 offre de coaching, 1 offre de supervision et 1 offre d'administration de test en novembre 2020

5 projets pilotes pour formations générale et spécifique et 6 ateliers pour le co-développement sont réalisés d'ici le 31 mars 2022

Évaluations exhaustives des 5 projets pilotes des formations générales et spécifiques et des 6 ateliers du co-développement déposés au CA entre novembre 2021 et janvier 2022

Conférence et/ou séminaire organisé d'ici mars 2022

Création de banques activités de conférenciers, d'experts et de fournisseurs de services en interculturel en novembre 2021 et février 2021

Choix des modes de diffusion des formations recommandées déposées au CA d'ici janvier 2021

La stratégie d'implantation de l'offre de service phase 2 est établie et mise en œuvre d'ici le 31 mars 2022