

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2008-2011



## LES CLUBS 4-H DU QUÉBEC

Élaboré les 27 et 28 octobre 2007

Adopté le 11 septembre 2008

## TABLE DES MATIÈRES

<b>État de la situation</b>	<b>3</b>
<b>Orientation du développement</b>	<b>8</b>
<b>Les actions et les services offerts</b>	<b>9</b>

## ÉTAT DE LA SITUATION ACTUELLE

Depuis le congrès d'orientation qui s'est tenu en février 1994, un bon nombre de changements sont survenus au sein du Mouvement 4-H.

Ainsi, il nous est impossible de passer sous silence l'année 1995-1996 qui a été celle de la disparition d'une grande famille. En effet, les deux organismes avec lesquels nous étions liés depuis la naissance de notre mouvement en 1942, l'Association forestière québécoise et le magazine *Forêt & Conservation*, ont dû cesser leurs opérations. C'est à ce moment que nous avons repris entièrement en main la gestion de notre organisme.

**En 1997**, les Clubs 4-H du Québec se sont donnés les priorités suivantes:

- Étendre la visibilité du Mouvement 4-H;
- Favoriser le développement de nouveaux clubs;
- Augmenter le membership;
- Diversifier et accroître les sources de financement;
- Améliorer le service à la clientèle.

À partir de ces objectifs, le Mouvement 4-H a su trouver les moyens pour étendre son rayonnement, diversifier la provenance de son financement et maintenir les services auprès de ses membres.

**Pour la période triennale 2000-2003**, les actions entreprises par le Mouvement 4-H se sont articulées autour des orientations stratégiques suivantes:

- Étendre la visibilité du Mouvement;
- Favoriser le développement de nouveaux clubs et maintenir les clubs existants;
- Augmenter le membership;
- Développer des approches auprès d'une nouvelle clientèle;
- Diversifier et accroître les sources de financement;
- Maintenir et bonifier le service à la clientèle.

**Pour la période de 2003-2006 et de 2006-2008**, le Mouvement 4-H a priorisé ses actions autour des orientations stratégiques suivantes :

- Accroître le nombre de membres et de bénévoles;
- Augmenter les services auprès de ses membres;
- Favoriser le taux de rétention des membres, responsables, animateurs, administrateurs et employés;
- Poursuivre les activités liées à notre mission.

*Pourquoi l'organisme existe aujourd'hui?*

Le rôle de vigie, face à l'environnement externe, est entre les mains d'individus (c.a. et direction) capables de nous tenir à jour, où les informations circulent bien et de façon transparente.

La mission, qui a été actualisée en juin 2003, correspond encore parfaitement à notre raison d'être et fait particulièrement valoir ce qui nous distingue des autres organismes.

De plus, il nous est impératif de travailler encore davantage avec les défis provenant de notre environnement externe tel que la concurrence, l'éloignement géographique et les tendances propres au milieu dans lequel nous oeuvrons.

Nos efforts effectués au cours des dernières années au niveau de la représentation auprès de l'appareil gouvernemental (Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, Ministère des Ressources Naturelles, Secrétariat à la jeunesse, Comité des partenaires de la Stratégie de l'action jeunesse, Emploi-Québec, CLD des Laurentides, Ressources Humaines Canada, Centre de santé et de services sociaux de Laval, Économie Sociale, Politique d'Action communautaire autonome, etc.) et de la mise en place de réseaux d'informations et de partenariats avec d'autres organismes (Conseil de l'industrie forestière du Québec, Associations forestières régionales, Conseil québécois du loisir, Association des camps du Québec, Camp Kanawana, Centre des sciences de Montréal, Commission scolaire de Montréal, Domaine Saint-Bernard de Mont-Tremblant, Parc régional Dufresne à Val-David, Ville de Laval, Ordre des hygiénistes dentaires du Québec, Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, Association québécoise des enseignants et enseignantes du primaire, etc.) sont très concluants et devraient être maintenus.

Les valeurs prônées par la devise du Mouvement 4-H : HONNEUR dans les actes, HONNÊTETÉ dans les moyens, HABILITÉ dans le travail, HUMANITÉ dans la conduite devraient être davantage véhiculées dans les différents documents du Mouvement.

Depuis plus de 65 ans, le Mouvement 4-H développe des activités dans une mission et une perspective d'éducation. Il est un acteur important dans la sensibilisation et l'éducation par le biais d'activités ludiques. Comme tous les organismes nationaux de loisir, le Mouvement a l'habileté de rendre le savoir attrayant aux jeunes. La rigueur et la compétence des intervenants du Mouvement et celles de ses partenaires, la volonté de contribuer à l'éducation des jeunes et leur responsabilisation guident les actions des Clubs 4-H du Québec. Ce qui est certainement l'une des grandes forces du Mouvement 4-H.

Nos résultats sont particulièrement satisfaisants en ce qui a trait à nos produits (outils pédagogiques, programme d'animation 4-H estival et ateliers). Nous avons amélioré notre présence en région et la formation des bénévoles. Il faut maintenir cet aspect qui est très important pour nos membres. Il serait important d'offrir un meilleur support envers les clubs et les régions et cela de façon plus soutenue. Nous constatons qu'il faudrait augmenter nos efforts d'autofinancement. Plusieurs anciens membres contribuent concrètement au développement de l'expertise de par leur expérience et leur formation académique. Ils contribuent gratuitement au développement du Mouvement et des produits éducatifs.

### Pour qui l'organisme existe-t-il présentement?

Le nombre de membres est assez stable nous travaillons actuellement à augmenter et fidéliser nos membres.

À plusieurs reprises les membres ont été invités à partager avec les dirigeants du Mouvement sur ce qu'il serait possible de mettre en œuvre pour les satisfaire davantage, sans toutefois obtenir de résultats significatifs. Il faut maintenir ces échanges qui permettent de rester près de la réalité terrain.

De plus, sans perdre de vue la nécessité de conserver la qualité des relations que nous entretenons avec notre clientèle actuelle, il nous faut continuer de trouver des moyens pour approcher d'autres clientèles tout aussi intéressantes pour nous. En ce qui concerne la jeunesse, nous devons continuer d'explorer la réalité du milieu des écoles, des municipalités et des services de garde en milieu scolaire. Il faudrait envisager de répondre à deux types de clientèles avec lesquelles nous n'avons pas nécessairement développé d'outils, mais qui ont un intérêt pour nos valeurs et nos activités soit les écoles secondaires et les garderies. Dès l'automne 2008, quelques clubs pourraient démarrer dans les écoles secondaires sous la forme de club éco-ados. Pour les adultes, quant à eux, il nous faudra regarder davantage vers les centres d'action bénévole, les écoles internationales, les membres de la Fédération des Sociétés d'horticulture du Québec et les associations de personnes retraitées.

Il est important de maintenir nos relations avec l'Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, voire même les développer davantage. Il faudrait aussi faire de nouvelles approches auprès des agents de participation citoyenne qui sont dans les Forums jeunesse, des Unités régionales de loisir et de sport, des MRC rurales et de la Fédération québécoise des municipalités.

Face aux conditions optimales de pratique dans notre discipline, il serait important de maintenir la formation, la sécurité, l'intégrité et l'encadrement. Il faudrait maintenir et améliorer l'accessibilité par le nombre de clubs, le système d'émulation, la promotion ainsi que dans l'organisation d'événements écoresponsables.

En résumé, nous pouvons déduire de notre analyse que nos principales forces au niveau orientation sont notre rôle de vigie, nos produits, certains de nos services, l'accessibilité de notre organisme (coût, orientation), la sécurité, l'intégrité et nos relations avec nos partenaires. Nous pouvons aussi d'ores et déjà voir que les principaux points à travailler au niveau orientation se situent au niveau de la clientèle et de la promotion.

<p style="text-align: center;"><b>Les constats tirés de l'exploration de l'environnement interne</b> <b>OPÉRATIONNEL</b></p>
--

Suite à l'analyse primaire des données recueillies dans les différentes sphères d'intervention du Mouvement 4-H, il nous est possible d'extraire quelques tendances que nous vous présentons ici :

1. Les rôles et les responsabilités sont clairs pour tous les acteurs impliqués (administrateurs, directrice, employés). La contribution de chacun est satisfaisante.

2. Le contrôle de qualité est satisfaisant dans nos produits, nos services, et nos événements, mais il faudrait prévoir augmenter la quantité en ce qui concerne la promotion.
3. Les informations circulent de façon saine entre nous (administrateurs, bénévoles et personnel).
4. Les services aux membres devront être évalués comme chaque année. Un effort pour mieux les faire connaître devrait être fait.
5. La gestion financière est bien tenue, particulièrement avec les mesures de contrôle qui ont été établies au cours des dernières années.
6. En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, cela est satisfaisant au niveau de l'affectation des tâches, de la mobilisation des énergies, de l'encadrement des bénévoles, surtout depuis la venue des agents de développement. Il nous faudra évaluer l'encadrement et le soutien du personnel en lien avec une gestion à distance. Est-ce la meilleure solution? S'il existe une faiblesse, c'est principalement au niveau du recrutement et de la préparation de notre relève.
7. Évidemment, il est important d'évaluer de façon régulière les processus de travail en lien avec la production de nos résultats.
8. Nous considérons que nos ressources financières ont été affectées aux bons endroits et que nos ressources matérielles et nos équipements ont soutenu de façon efficace nos opérations.
9. Nous avons maintenu un rapport qualité/prix des produits et services auprès de nos fournisseurs.
10. Le nombre de bénévoles n'a pas suffi à la tâche tant au niveau local, régional que national. Il faut agir maintenant afin d'accroître notre taux de rétention.
11. En général les relations entre les différents intervenants du Mouvement (la direction, les administrateurs, les membres du personnel, les bénévoles et les sous-traitants) sont bonnes.
12. La gestion du Mouvement 4-H est acceptée par l'ensemble des acteurs impliqués dans l'organisme.

En résumé, ce que nous identifions comme étant nos principales forces au niveau opérationnel sont nos produits, notre personnel, la diversité des compétences des acteurs du milieu (employés, administrateurs, bénévoles et personnes-ressources), la durabilité de notre organisme (nos 66 ans) et notre gestion budgétaire.

Quant à nos principaux points à travailler au niveau opérationnel, nous identifions une augmentation du recrutement et du taux de rétention des membres et de nos bénévoles.

### **La Mission**

Le Mouvement « Les Clubs 4-H du Québec » est un organisme à but non lucratif créé en 1942. Il a pour mission de développer l'intérêt et les compétences des jeunes relativement à la nature, la forêt et l'environnement par des activités éducatives et de loisir dans le respect de la devise Honneur, Honnêteté, Habilité et Humanité.

### **Les orientations stratégiques**

- Accroître le nombre de membres et de bénévoles;
- Augmenter les services auprès des membres;
- Favoriser le taux de rétention des membres, responsables, animateurs, administrateurs et employés;
- Poursuivre les activités liées à notre mission.

### **Les axes de développement**

- La consolidation et ajout des modes d'intervention auprès de la clientèle actuelle et future du Mouvement;
- L'innovation et le développement;
- La promotion et les communications;
- Le partenariat, la concertation et la représentation.

### **Les retombées sur le mouvement**

- Augmentation significative du nombre de clubs ou de membres;
- Maintenir les clubs actifs;
- Accroître la visibilité.

## LES ACTIONS ET LES SERVICES OFFERTS

	DESCRIPTION DU SERVICE	service offert 1997-2000	Service offert 2000-2003	Service offert 2003-2008	Service Maintenu 2008-2011	Service amélioré et/ou modifié 2008-2011
AUX MEMBRES	Carte de membre	X	X	X	X	
	Assurance accident	X	X			
	Bulletin électronique « Entre-deux branches Express »			X	X	Fréquence augmentée
	Camps provinciaux	X	X	X	X	Un seul camp
	Costume	X	X	X	X	
	Concours				X	À développer
	Concours de dessins	X	X	X		
	Carnet du jeune (agenda)	X				
	Journal « Entre deux branches »	X	X	X		
	Passeport	X	X	X	X	Nouvelle version
	Système d'émulation	X	X	X	X	Feuille et badge de spécialisation
AUX CLUBS	Agent de développement			X	X	Améliorer le soutien
	Assurance responsabilité civile	X	X	X	X	
	Biblio-mobile			X	X	
	Bulletin électronique « Entre-deux branches Express »			X	X	Fréquence augmentée
	Comptoir 4-H	X	X	X	X	Ajout d'item
	Concours provinciaux	X	X	X	X	Création de nouveau concours
	Guide de prévention et d'intervention en matière d'abus et de harcèlement			X	X	Développer un questionnaire pour s'assurer de la connaissance du contenu du guide
	Guide ou feuillet d'activités	X	X	X	X	Création
	Guide-type	X	X	X		
	Journal "Entre deux branches"	X	X	X	X	Fréquence
	Manuel du responsable	X	X	X	X	
	Mérite bénévole	X	X	X	X	Améliorer la reconnaissance de nos bénévoles
	Outils pédagogiques divers	X	X	X	X	Mise à jour et ajout
	Prêt de matériel (promotionnel et éducatif)			X	X	Mieux faire connaître l'offre auprès des clubs
	Session de formation	X	X	X	X	
	Site Web			X	X	Mettre à jour et développer une page par club local
Thème de l'année	X	X	X			
Trousse d'ateliers			X	X		
DU MOUVEMENT	Conseil d'administration	X	X	X	X	
	Développement	X	X	X	X	Agents de développement plus présents
	Éducation et sensibilisation	X	X	X	X	Développer des projets pilotes pour la clientèle du secondaire et des garderies.
	Politique en matière d'abus et de harcèlement			X	X	Support auprès des clubs locaux pour leur propre politique
	Promotion et publicité	X	X	X	X	Accent sur le démarrage de club