

PLAN D'ACTION 2014-2015

VERSION FINALE

Grand Rassemblement des Aînés de Vaudreuil et Soulanges (G.R.A.V.E.S.)

4 avril 2014



Vos conseillers en planification et développement des services aux collectivités

8615, boul. Saint-Laurent, bureau 302, Montréal (Québec) H2P 2M9
Téléphone (514) 278 2855 • Télécopieur (514) 278 1926 • info@darvida.ca
www.darvida.ca

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PLAN D'ACTION 2014-2015	2
ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE	2
ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE	8
ORIENTATION 3 : LA RESTRUCTURATION DU FONCTIONNEMENT INTERNE	13
ORIENTATION 4 : LA CONSOLIDATION ET LA DIVERSIFICATION DU FINANCEMENT	16
ORIENTATION 5 : L'ACCROISSEMENT DE LA NOTORIÉTÉ ET DU RAYONNEMENT	18

INTRODUCTION

Le 4 avril 2014, le conseil d'administration du Grand Rassemblement des Aînés de Vaudreuil et Soulanges (G.R.A.V.E.S.) adoptait le plan stratégique 2014-2017 de l'organisme. Ce plan comprend les orientations fondamentales (mission, vision et valeurs), ainsi que les orientations et les objectifs stratégiques à atteindre d'ici 2017.

Pour chaque année de la période couverte par le plan stratégique, un plan d'action annuel demande d'être développé. Ce document expose le plan d'action du G.R.A.V.E.S. pour la période correspondant à la première année du plan triennal, soit du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. Il présente, pour chaque objectif stratégique de chacune des cinq orientations, les activités retenues pour 2014-2015, ainsi que les personnes responsables, les ressources nécessaires, les échéanciers et les indicateurs de résultats pour chaque activité.

À noter que les objectifs stratégiques identifiés dans le plan triennal et dont l'échéancier de réalisation ne vise pas l'année 2014-2015 sont absents de ce plan d'action.

Enfin, rappelons que le plan stratégique 2014-2017 et ce plan d'action 2014-2015 du G.R.A.V.E.S. sont des outils permettant de rassembler et de mobiliser les administrateurs et les employés de l'organisme autour d'actions communes à mener.

PLAN D'ACTION 2014-2015

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		1.1 Poursuivre la publication et la diffusion du bulletin <i>Le Carrefour</i>		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Élaborer les contenus du bulletin	Directrice	Interne	Juin 2014 Septembre 2014 Janvier 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Trois éditions du bulletin ont été réalisées
Faire imprimer et diffuser le bulletin	Adjointe administrative	Interne et externe	Juin 2014 Septembre 2014 Janvier 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 500 exemplaires de chaque édition du bulletin ont été imprimés • 500 exemplaires papiers de chaque édition du bulletin ont été distribués • Nombre d'exemplaires informatiques de chaque édition du bulletin envoyés par courriel

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 1.3 Connaître les besoins des différentes clientèles âgées ciblées sur le territoire				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Adapter le questionnaire « logement social » ou élaborer un nouveau questionnaire visant à sonder les besoins : <ul style="list-style-type: none"> des aînés de 50 à 65 ans de la clientèle des repas partagés de la MRC 	Intervenantes ITMAV	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire « logement social » adapté ou nouveau questionnaire élaboré en vue de sonder les besoins des clientèles âgées ciblées
Sonder les aînés de 50 à 65 ans et la clientèle des repas partagés de la MRC en vue de connaître leurs besoins	Intervenantes ITMAV et bénévoles des comités de repas partagés	Interne	Janvier 2015	<ul style="list-style-type: none"> Rapport sur les besoins des aînés de 50 à 65 ans et de la clientèle des repas partagés de la MRC
Approcher 3 municipalités rurales et les municipalités de l'île Perrot (L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt et Terrasse-Vaudreuil) en vue de réaliser une intervention ITMAV pour connaître les besoins des aînés de ces municipalités ainsi que les besoins de ces municipalités en regard de leurs aînés	Intervenantes ITMAV	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> Besoins des aînés de 3 municipalités rurales et des municipalités de l'île Perrot (L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt et Terrasse-Vaudreuil) définis Besoins de 3 municipalités rurales et des municipalités de l'île Perrot (L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt et Terrasse-Vaudreuil) définis en regard de leurs aînés
Implanter une ligne téléphonique sans frais « 1-800 »	Directrice	Interne	Avril 2014	<ul style="list-style-type: none"> Ligne téléphonique sans frais « 1-800 » disponible

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 1.4 Évaluer l'offre de services (impacts, pertinence, plus-value) en instaurant un processus continu d'évaluation				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Élaborer une grille d'évaluation et mettre en place un processus d'évaluation du service de répit	Coordonnatrice répit	Interne et externe (CSSS)	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Grille d'évaluation élaborée • Processus d'évaluation du service de répit mis en place • Résultats de l'évaluation du service de répit
Élaborer une grille d'évaluation et mettre en place un processus d'évaluation de l'ITMAV, incluant le logement social	Intervenantes ITMAV	Interne et externe (CSSS)	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Grille d'évaluation élaborée • Processus d'évaluation de l'ITMAV, incluant le logement social, mis en place • Résultats de l'évaluation de l'ITMAV, incluant le logement social

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :				
		1.5 Développer et renforcer les liens avec les partenaires et les ressources du milieu afin, notamment, de faciliter la référence vers les ressources externes ainsi que d'évaluer les complémentarités possibles en matière d'offre de services et d'activités aux aînés		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Offrir un soutien aux comités de repas partagés	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Protocoles d'entente signés entre le G.R.A.V.E.S. et les comités de repas partagés
Participer activement aux tables de concertation de la MRC et être à l'affût de nouvelles possibilités de concertation	Directrice (SAPA) Intervenante de milieu (sécurité alimentaire) Intervenante de milieu (Réseau échange) Intervenante de milieu (comité insalubrité morbide)	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres avec les différentes tables de concertation de la MRC • Nombre et type de projets développés avec les tables de concertation de la MRC • Participation à de nouvelles tables de concertation (nombre et type de tables de concertation)
Créer des liens avec 3 municipalités rurales (les mêmes que celles ciblées à l'objectif 1.3) et les municipalités de l'île Perrot (L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt et Terrasse-Vaudreuil)	Intervenantes ITMAV	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 12 références faites dans les 3 municipalités rurales ciblées • Au moins 12 références faites dans les municipalités de l'île Perrot (L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt et Terrasse-Vaudreuil)
Renforcer les liens avec les partenaires « répit » de la région (Société Alzheimer du Suroît, Aidants Naturels du Haut-Saint-Laurent)	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Discussions amorcées avec les partenaires « répit » de la région en vue de clarifier le cadre de référence du programme service de répit

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		1.6 Accroître la présence du volet ITMAV, incluant le logement social, dans divers lieux d'intervention pertinents de la MRC en milieux urbains et ruraux		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Participer régulièrement aux repas partagés de la MRC	Intervenantes ITMAV	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de repas partagés auxquels le G.R.A.V.E.S. a participé • Nombre et type d'informations diffusées • Nombre de références
Participer activement aux tables de concertation de la MRC	Directrice (SAPA) Intervenante de milieu (sécurité alimentaire) Intervenante de milieu (Réseau échange) Intervenante de milieu (comité insalubrité morbide)	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres avec les différentes tables de concertation de la MRC • Nombre et type de projets développés avec les tables de concertation de la MRC • Présence d'un continuum de services en vue de la pleine prise en charge de l'aîné visant son maintien à domicile
Être à l'affût et saisir toutes les opportunités pertinentes en vue d'accroître la présence du volet ITMAV, incluant le logement social, dans la MRC	Intervenantes ITMAV	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type d'opportunités saisies dans la MRC

ORIENTATION 1 : LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES CONSOLIDÉE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 1.7 Revoir (définir des balises réalistes) et renégocier l'entente de services du service de répit				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Rencontrer les partenaires « répit » de la région (Société Alzheimer du Suroît, Aidants Naturels du Haut-Saint-Laurent)	Directrice	Interne	Avril 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre tenue avec les partenaires « répit » de la région • Discussions amorcées en vue de définir des balises communes en matière de service de répit
Rencontrer le comité répit du CSSS en vue de renégocier l'entente de services du service de répit	Directrice	Interne	Juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre tenue avec le comité répit du CSSS • Entente de services conclue comprenant des balises clarifiées en matière de service de répit
Bonifier la grille de priorisation	Coordonnatrice répit	Interne et externe (TS)	Juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Grille bonifiée en fonction des nouvelles balises du service de répit
Rencontrer les employés du service de répit en vue de leur expliquer les nouvelles balises	Directrice	Interne	Été 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre de groupe avec les employés du service de répit tenue
Rencontrer les TS du soutien à domicile du CSSS en vue d'expliquer les nouvelles balises du service de répit	Directrice	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de références faites en fonction des nouvelles balises du service de répit et de la grille de priorisation bonifiée

ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 2.1 Diversifier le membership				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Mettre sur pied et maintenir un comité permanent sur le membership	Directrice	Interne	Septembre 2014 (création) Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Comité permanent sur le membership en place et actif • Composition du comité membership • Nombre de rencontres du comité membership • Nombre et type d'actions ou de projets développés par le comité membership
Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et des moyens de promotion du G.R.A.V.E.S. et de recrutement de nouveaux membres	Comité membership	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 10 nouveaux membres ont été recrutés (externes aux repas partagés)

ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		2.2 Susciter la participation et l'implication active et concrète des membres, notamment lors de l'assemblée générale annuelle		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Réaliser des activités de reconnaissance de l'implication bénévole des membres	Comité membership	Interne et externe	Avril 2014	<ul style="list-style-type: none"> Fête des bénévoles tenue le 11 avril 2014 à Vaudreuil-Dorion et ayant réuni une centaine de participants
Rencontrer deux fois par année tous les membres du G.R.A.V.E.S. : <ul style="list-style-type: none"> 1^{ère} rencontre : par comité de repas partagés pour présenter les nouvelles orientations, l'offre de services, ainsi que la vision du membership du G.R.A.V.E.S. 2^{ème} rencontre : jumelée à l'AGA 	Directrice, employés et comité membership	Interne	Mai 2014 (1 ^{ère} rencontre) 9 juin 2014 (AGA)	<ul style="list-style-type: none"> 8 comités de repas partagés visités 25 membres présents à l'AGA Dizaine de références des membres (nouveaux membres et clientèle)
Impliquer les membres dans une activité d'autofinancement	Comité membership et comité de financement	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de membres impliqués Type d'implication des membres

ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		2.3 Revoir la composition du C.A. (ex. : avoir un représentant des HLM, des proches aidants ; avoir un représentant du CSSS comme observateur, etc.) et mettre en place les changements requis		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Revoir les règlements généraux (partie sur la composition du C.A.)	Comité sur les règlements généraux	Interne	Avril 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Règlements généraux révisés (partie sur la composition du C.A.) et adoptés
Recruter des administrateurs ayant des compétences particulières	Directrice et C.A.	Interne et externe (Bénévoles d'affaires)	Juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> • 2 nouveaux administrateurs recrutés

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		2.4 Clarifier les rôles et responsabilités du C.A. (ex. : formations annuelles), notamment en vue de soutenir l'implication des administrateurs		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Offrir des formations pertinentes aux administrateurs	Directrice	Externe	Décembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type de formations dispensées • Degré de satisfaction des administrateurs
S'assurer que les administrateurs connaissent bien le G.R.A.V.E.S. afin qu'ils remplissent adéquatement leur rôle	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre de présentation de l'offre de services du G.R.A.V.E.S. tenue avec les administrateurs • Repas de Noël (décembre 2014) tenu • Activité cabane à sucre (mars 2015) tenue • Degré de satisfaction des administrateurs

ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 2.5 Favoriser l'intégration des nouveaux administrateurs (transfert adéquat des connaissances, suivi, etc.)				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Élaborer un cartable destiné spécifiquement aux administrateurs	Directrice	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Cartable élaboré et disponible pour consultation aux administrateurs
Organiser une activité estivale sociale pour les administrateurs	Directrice	Interne	Été 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Dîner estival tenu • Degré de satisfaction des nouveaux administrateurs à l'égard de leur intégration et de leur connaissance du G.R.A.V.E.S.

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 2.6 Clarifier les rôles, les responsabilités et le fonctionnement des comités du C.A.				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Définir les comités, incluant les rôles et responsabilités de ces comités	Directrice et C.A.	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type de comités permanents • Nombre et type de comités ad hoc • Composition des comités • Document sur les rôles et responsabilités des comités
Élaborer un outil décrivant le fonctionnement des comités	Directrice et C.A.	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Outil élaboré et mis en œuvre • Degré de satisfaction des membres des comités

ORIENTATION 2 : LA CONSOLIDATION DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 2.7 Implanter un processus récurrent de planification stratégique et annuelle et de suivi de ces plans				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Réaliser une rencontre annuelle de réflexion stratégique	Directrice	Interne et externe	Janvier 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan annuel 2014-2015 • Plan d'action annuel 2015-2016 • Degré de satisfaction des administrateurs et des employés
S'assurer de faire régulièrement le suivi du plan d'action annuel en cours	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du plan d'action annuel en cours fait lors de chaque réunion du C.A. (point à l'ordre du jour)

ORIENTATION 3 : LA RESTRUCTURATION DU FONCTIONNEMENT INTERNE

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		3.1 Revoir la structure organisationnelle en fonction du plan stratégique, de l'offre de services développée et du financement disponible		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Réaliser une réflexion en vue de cibler les tâches liées au poste de direction devant être déléguées	Directrice	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Charge de travail liée au poste de direction mieux répartie
Revoir l'organigramme	Directrice et C.A.	Interne	Mai 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Organigramme bonifié et clarifié, ainsi que connu et compris des administrateurs et des employés
Amorcer la réflexion en vue d'ajouter un poste de coordination des services	Directrice et C.A.	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion amorcée

ORIENTATION 3 : LA RESTRUCTURATION DU FONCTIONNEMENT INTERNE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		3.2 Développer ou bonifier des outils de planification, de gestion et de contrôle en fonction de la réalité et des besoins du G.R.A.V.E.S.		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Implanter un système de logiciel d'horaires	Directrice	Interne et externe	Avril 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Logiciel d'horaires loué et implanté • Formations de base sur le logiciel données aux employés concernés • Degré de satisfaction des employés
Poursuivre l'élaboration et la diffusion du journal interne	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Dix éditions du journal ont été élaborées et diffusées à l'interne • Degré de satisfaction des employés
Harmoniser les outils du portail Intranet	Directrice	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type d'outils harmonisés dans le portail Intranet • Accès aux outils facilité • Degré de satisfaction des employés
Bonifier les outils et les processus de gestion et de contrôle des ressources humaines	Directrice	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de gestion et de contrôle des ressources humaines bonifié et mis en œuvre • Nombre et type d'outils de gestion et de contrôle des ressources humaines bonifiés et mis en œuvre
S'assurer que les conditions de travail soient équitables pour tous les employés	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Congés de maladie équitables • Réflexion amorcée sur une assurance collective et un régime de retraite • Degré de satisfaction des employés

ORIENTATION 3 : LA RESTRUCTURATION DU FONCTIONNEMENT INTERNE (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 3.3 Favoriser un climat de travail sain et une collaboration à l'interne				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Tenir des rencontres d'équipe mensuelles (équipe à la permanence) et des rencontres d'employés trimestrielles (ensemble des employés)	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 10 rencontres d'équipe tenues • 3 rencontres d'employés tenues • Degré de satisfaction des employés
Mettre sur pied et maintenir un comité social permanent	Adjointe administrative	Interne	Juin 2014 (création) Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Comité social en place et actif • Composition du comité social • Nombre de rencontres du comité social • Nombre et type d'actions ou de projets développés par le comité social

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 3.4 Bonifier l'intégration et l'encadrement des nouveaux employés				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Élaborer un cartable des employés	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Cartable élaboré et disponible pour consultation aux employés
Élaborer une pochette d'accueil des nouveaux employés	Adjointe administrative	Interne	Septembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Pochette élaborée et distribuée aux nouveaux employés

ORIENTATION 4 : LA CONSOLIDATION ET LA DIVERSIFICATION DU FINANCEMENT

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 4.1 Mettre en place un comité permanent de financement				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Déterminer les besoins en termes de composition du comité permanent de financement et définir le mandat devant être confié à ce comité	Directrice et C.A.	Interne	Automne 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins définis en termes de composition du comité de financement • Mandat du comité de financement défini et clair
Mettre sur pied et maintenir un comité permanent de financement	Directrice et C.A.	Interne	Automne 2014 (création) Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de financement en place et actif • Composition du comité de financement • Nombre de rencontres du comité de financement • Nombre et type d'actions ou de projets développés par le comité de financement

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 4.2 Développer le financement provenant de revenus auto-générés et d'activités de levées de fonds (dons individuels et corporatifs, commandite, activité annuelle récurrente de financement, etc.)				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Définir des objectifs financiers en termes de revenus auto-générés ainsi que les activités de levées de fonds pertinentes permettant d'atteindre ces objectifs, et les mettre en œuvre	Comité de financement	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs financiers en termes de revenus auto-générés définis • Type d'activités de levées de fonds mises en œuvre • Degré d'atteinte des objectifs financiers

ORIENTATION 4 : LA CONSOLIDATION ET LA DIVERSIFICATION DU FINANCEMENT (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE : 4.3 Maintenir et/ou consolider les liens avec les bailleurs de fonds actuels				
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Maintenir les relations avec : <ul style="list-style-type: none"> • l'Agence de SSS (PSOC) • le CSSS (ententes de services) 	Directrice	Interne	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles orientations du G.R.A.V.E.S. partagées avec l'Agence et le CSSS • Dépôt des documents de reddition de comptes
Consolider les liens avec le Secrétariat des aînés (ITMAV)	Directrice	Interne et externe (AQCCA)	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Programme des ITMAV mis en place dans la MRC • Dépôt de rapports très détaillés démontrant les effets positifs des interventions de milieu • Nombre de participation aux rencontres ITMAV et participation au colloque de l'AQCCA (porte-parole et principal interlocuteur pour l'ITMAV auprès du Secrétariat des aînés)

ORIENTATION 5 : L'ACCROISSEMENT DE LA NOTORIÉTÉ ET DU RAYONNEMENT

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		5.1 Définir et mettre en œuvre une stratégie de représentation et de visibilité (ex. : priorisation des lieux de concertation et de représentation, ressource(s) responsable(s), etc.)		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Mettre sur pied et maintenir un comité permanent de représentation et de visibilité	Directrice et C.A.	Interne	Automne 2014 (création) Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Comité représentation et visibilité en place et actif • Composition du comité représentation et visibilité • Nombre de rencontres du comité représentation et visibilité • Nombre et type d'actions ou de projets développés par le comité représentation et visibilité
Élaborer une stratégie de représentation et de visibilité et la mettre en œuvre	Comité représentation et visibilité	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de représentation et de visibilité élaborée • Lieux de représentation et de visibilité ciblés • Type d'activités de représentation et de visibilité réalisées • Nombre total de références (accroissement par rapport à l'année précédente)

ORIENTATION 5 : L'ACCROISSEMENT DE LA NOTORIÉTÉ ET DU RAYONNEMENT (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		5.2 Évaluer et cibler les lieux les plus pertinents pour promouvoir le G.R.A.V.E.S. et son offre de services, et faire de la promotion en conséquence (médias locaux, etc.)		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Réaliser une réflexion approfondie sur les meilleurs moyens à mettre en œuvre pour publiciser les services du G.R.A.V.E.S.	Directrice et C.A.	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens utilisés pour publiciser les services du G.R.A.V.E.S. • Type d'impacts obtenus

ORIENTATION 5 : L'ACCROISSEMENT DE LA NOTORIÉTÉ ET DU RAYONNEMENT (suite)

OBJECTIF STRATÉGIQUE :		5.3 Bonifier les outils de promotion et de communication existants et en créer de nouveaux au besoin (site Web, dépliants, etc.)		
Activités	Personnes responsables	Ressources nécessaires	Échéanciers	Indicateurs de résultats
Élaborer les outils de promotion suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Dépliant (bilingue) • Site Web • Affiche • Affichage externe 	Directrice	Interne et externe	Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Dépliant (bilingue), document promotionnel en lien avec le plan stratégique et affiche réalisés • Site Web disponible en ligne • Nombre de visites du site Web • Réflexion amorcée sur l'affichage externe



darvidaconseil