

Pratiques gagnantes

du Conseil provincial des sociétés culturelles(CPSC)

illustré par Camille Perron-Cormier

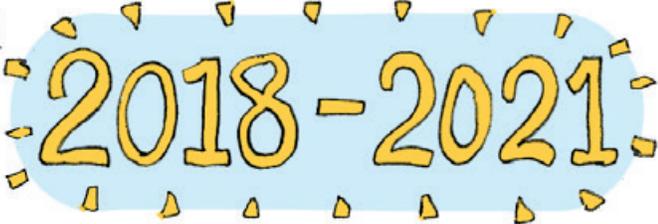
Ce projet dirigé par Marie-Thérèse Landry, réalisé par Abdeltif Imazitene a été produit à l'hiver 2018 grâce à la contribution financière de Patrimoine canadien et de la province du Nouveau-Brunswick.

© Conseil provincial des sociétés culturelles.
© Camille Perron-Cormier.

Imprimé à Moncton chez INCOLOR en septembre 2018.

DANS CE CARNET...

Le Plan stratégique du CPSC.....	3
Axes stratégiques.....	6
La Politique de qualité du CPSC.....	9
Volet général.....	10
Principes de performance.....	12
La gouvernance du CPSC.....	15
La communication.....	18

LE
PLAN STRATÉGIQUE
du Conseil provincial des sociétés culturelles
POUR  2018-2021.

LES FONDEMENTS DU CPSC SONT LES SUIVANTS...

VISION

Le Conseil provincial des sociétés culturelles est reconnu pour son **leadership** dans le **développement des arts, de la culture et du patrimoine** dans toutes les régions acadiennes et francophones du **Nouveau-Brunswick**.



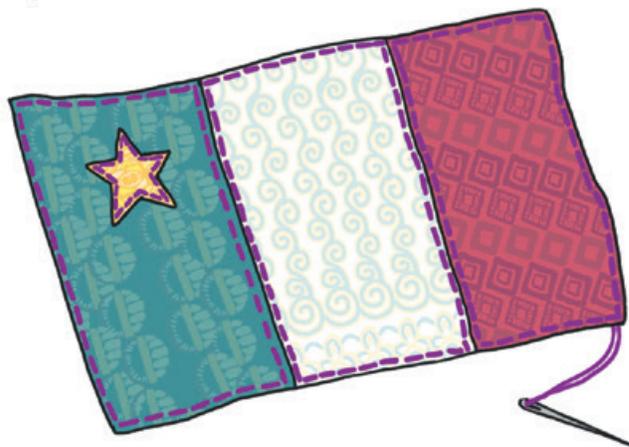
MISSION

Le CPSC **soutient** ses membres voués à **l'action culturelle**. Par son **appui financier** et son **accompagnement**, il leur permet d'offrir une programmation variée répondant aux besoins de la **communauté acadienne et francophone** partout en province.



MANDAT

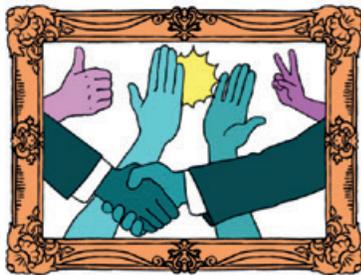
Le CPSC assure un **mentorat** auprès de ses membres. Il contribue au développement de **l'expression francophone** orale et écrite. Il favorise une communauté inclusive entre **Acadien.ne.s** et **immigrant.e.s francophones**. De par ses actions innovantes et créatives, il génère des retombées directes sur les **sociétés culturelles** et les **collectivités** dans lesquelles elles évoluent.



VALEURS

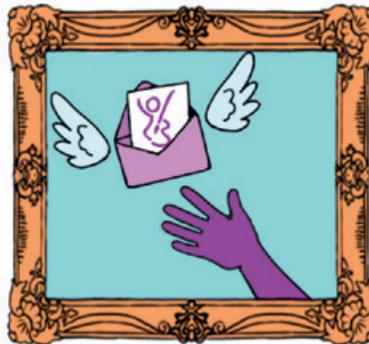
➔ Solidarité

Le CPSC favorise l'échange mutuel ainsi que l'engagement face aux cinq valeurs décrites ci-après. En adhérant à ces principes, chaque membre devient solidaire des autres et tous de lui, dans l'esprit du bien commun.



➔ Intégrité

Le CPSC est géré efficacement avec transparence et communique régulièrement avec ses membres, ses partenaires et la communauté.



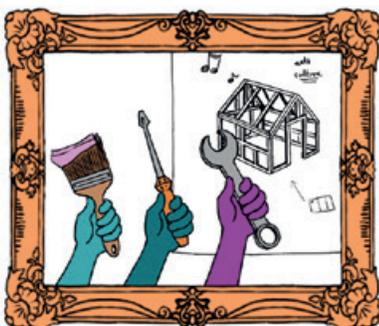
➔ Innovation

Le CPSC est leader et visionnaire dans toutes ses actions en favorisant l'innovation dans le développement culturel communautaire.



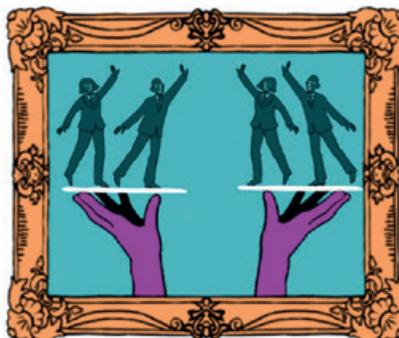
➔ Engagement

Le CPSC s'engage auprès de ses membres et de ses partenaires en demeurant cohérent avec sa vision, sa mission et son mandat.



➔ Équité

Le CPSC travaille de façon juste et équitable avec ses membres afin d'en assurer un développement continu.



➔ Inclusion

De par ses actions et celles de ses membres, le CPSC respecte la diversité culturelle de la communauté acadienne et francophone.



À PARTIR DE CES DERNIERS, LE CPSC A DÉVELOPPÉ UNE DÉMARCHE STRATÉGIQUE. LA VOICI :

AXE n°1 Aménagement culturel du territoire



Participer activement à l'aménagement culturel du territoire (ATC.)
Cet axe est transversal à tous les autres.

Créer des partenariats provinciaux et régionaux entre différents secteurs pour favoriser le développement culturel et démontrer son importance.

AXE n°2 Amélioration de la littéracie

Organiser des projets provinciaux pour encourager les adultes à (re)découvrir la littérature orale et écrite.



Créer des partenariats provinciaux pour encourager les projets en littéracie pour les enfants et les jeunes.

AXE n°3 Aide à l'essor de l'immigration francophone

Organiser des projets provinciaux pour encourager l'inclusion des immigrants et immigrantes francophones dans le milieu acadien.



Créer des partenariats provinciaux pour favoriser l'inclusion des immigrants et immigrantes francophones du N.-B.

AXE n°4 Financement du CPSC et de ses membres



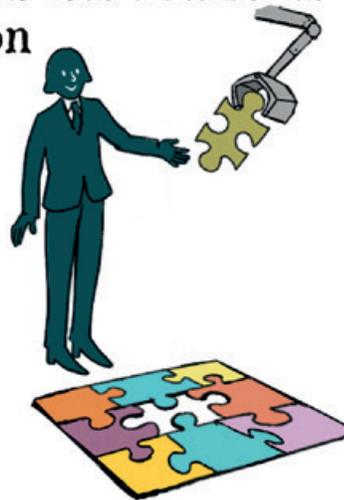
Appuyer les membres dans leur démarches de diversification des sources de financement.



Identifier de nouvelles sources de revenus pour le CPSC.

AXE n°5 Accompagnement des membres et communication

Consolider le réseau des membres en favorisant davantage les échanges.



Assurer la présence de ressources humaines suffisantes et compétentes pour chacune des sociétés culturelles.

AXE n°6 Positionnement et rayonnement

Améliorer les communications internes et externes du CPSC.



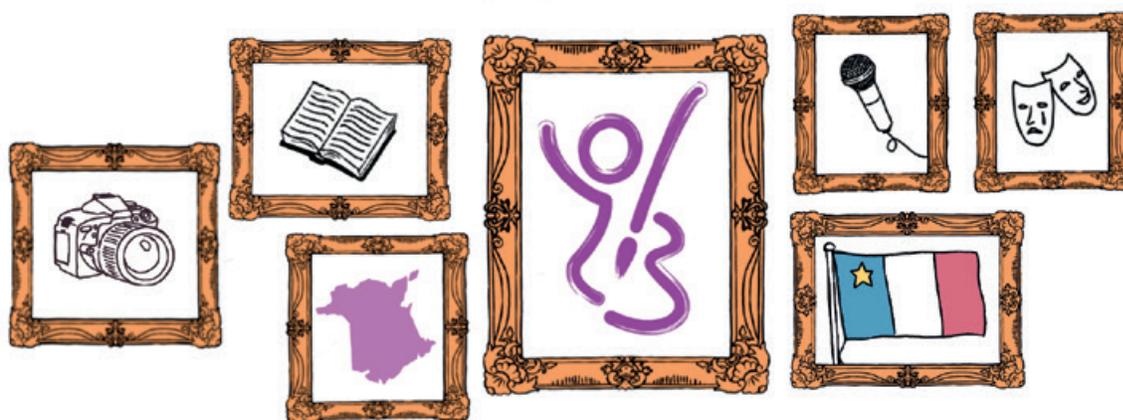
Multiplier les occasions de rencontres avec les cibles privilégiées.

LA
Politique de
Qualité
du Conseil provincial des sociétés culturelles

Organisme en croissance, le CPSC doit se doter d'une politique de qualité qui permet de servir comme cadre de référence entre les employé.e.s de l'organisme, ses membres et ses partenaires. C'est une démarche qui vise à harmoniser les standards de qualité avec ceux de la province et du pays.

1. VOLET GÉNÉRAL

La politique de qualité du CPSC est formulée autour de son *identité* et de ses *motivations*.



Le CPSC est un organisme *francophone* ancré dans le paysage culturel acadien du Nouveau-Brunswick.

Ainsi, il s'engage à ce que toutes ses activités se déroulent en français. Seule la publicité peut être bilingue.



Le CPSC se doit d'agir selon ses *valeurs* fondamentales :

→ Le respect des femmes et des hommes



→ L'amélioration continue et l'innovation



→ L'engagement et la réactivité



Le CPSC sait que sa réussite dans la communauté dépend de sa capacité à faire ce qu'il dit et à dire ce qu'il fait.

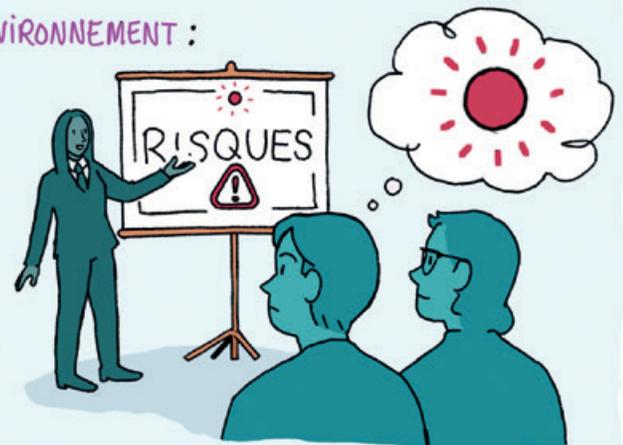
La Direction Générale du CPSC s'engage à mettre à disposition les moyens humains, techniques et organisationnels pour mettre en oeuvre cette politique.



Chaque employé.e.s du CPSC est également un acteur essentiel de cette politique par ses actes quotidiens et son professionnalisme.

Le CPSC adopte aussi la démarche SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT :

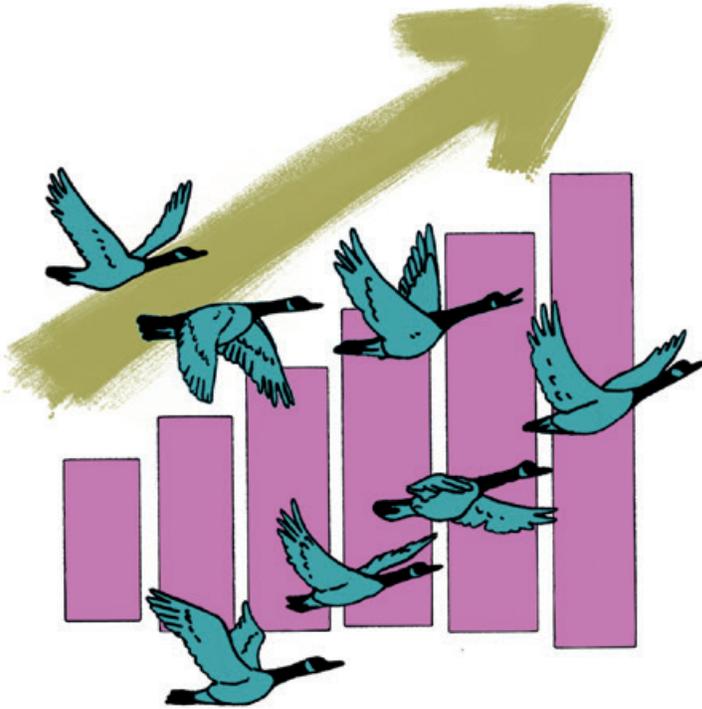
- Maintenir aussi bas que possible le nombre d'accidents
- Respecter la réglementation applicable et répondre aux exigences de ses clients
- Prévenir les risques et les limiter à leur source
- Assurer les retours d'expérience en analysant les causes des anomalies observées ou remontées
- Utiliser du personnel compétent et formé.



Tous doivent s'impliquer pour travailler et échanger en vue de garantir l'intégrité physique et mentale de chaque collaborateur, mais aussi en préservant l'environnement du mieux possible.

2. PRINCIPES DE PERFORMANCE

☆ LE LEADERSHIP VISIONNAIRE ☆



☆ L'EXCELLENCE ORIENTÉE VERS LA CLIENTÈLE ☆



☆ L'APPRENTISSAGE ORGANISATIONNEL ET INDIVIDUEL ☆



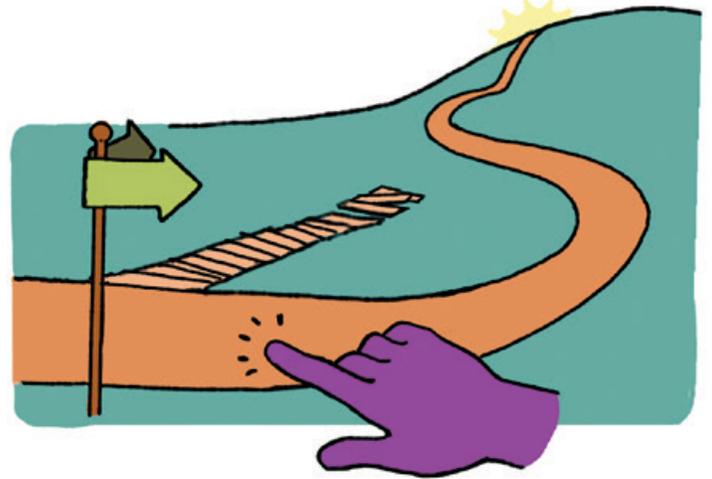
☆ LA VALORISATION DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL ET DES PARTENAIRES ☆



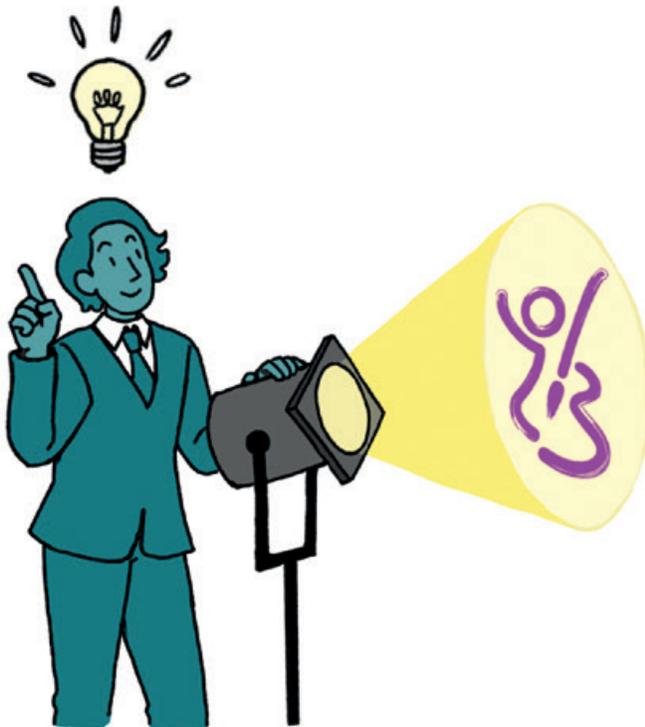
☆ LA FLEXIBILITÉ ☆



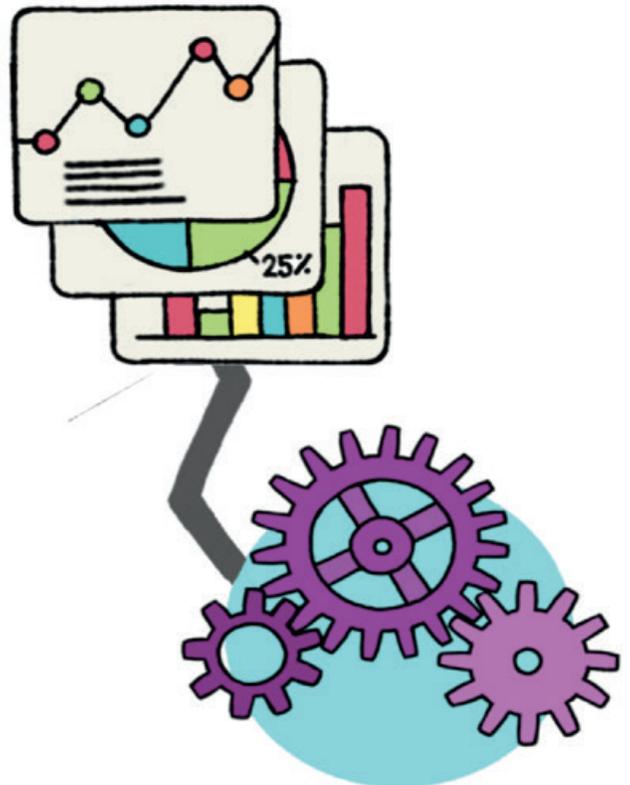
☆ L'ATTENTION TOURNÉE VERS LE FUTUR ☆



☆ L'INNOVATION ☆



☆ LA GESTION PAR LES FAITS ☆



☆ LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ☆



☆ LA RECHERCHE DE RÉSULTATS ET LA CRÉATION DE VALEUR AJOUTÉE ☆

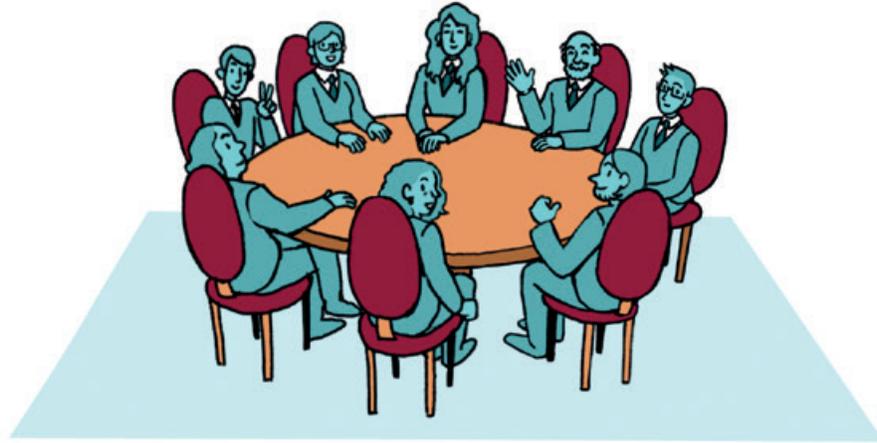


☆ LA PENSÉE SYSTÉMIQUE ☆



3. LA GOUVERNANCE DU CPSC

La bonne gouvernance d'une organisation repose d'abord et avant tout sur son conseil d'administration.

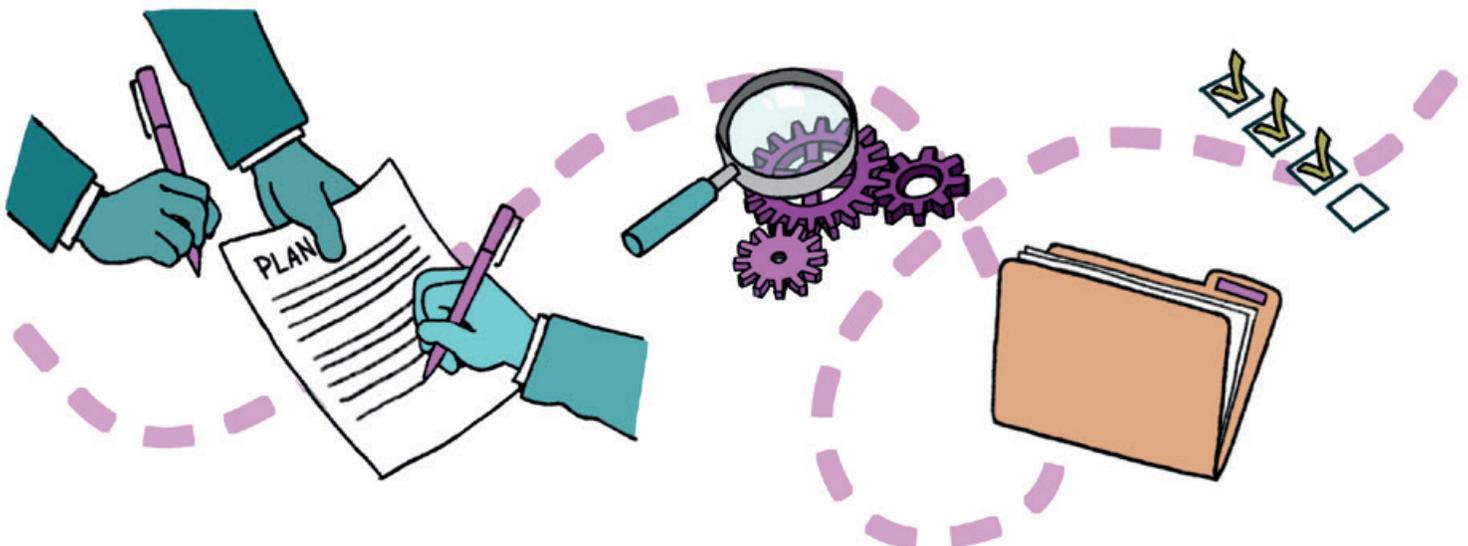


La démarche du CPSC pour assurer un conseil d'administration performant comporte 3 PARTIES:

1- LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS RESPECTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AINSI QUE SES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT.

Le conseil d'administration a la responsabilité générale:

- De participer à l'élaboration ainsi qu'à l'adoption des plans stratégiques et des plans d'action
- D'encadrer et de superviser la conduite des affaires de l'organisation
- De se doter de politiques et de pratiques de gouvernance efficaces, efficientes et transparentes
- D'assurer le suivi de ses décisions et de répondre de ses résultats.

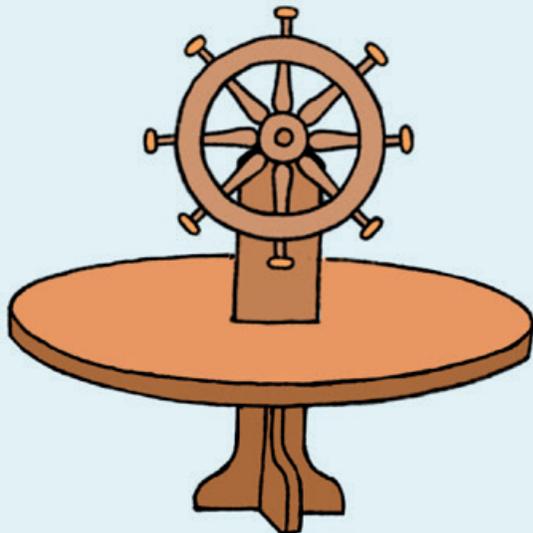


En matière de **décision**, le conseil d'administration examine et approuve, sur recommandation de la direction générale :

- Le processus de planification stratégique
- Les orientations stratégiques
- Le plan stratégique
- Le budget annuel et le rapport d'activités
- Les restructurations organisationnelles majeures
- Les dépenses importantes
- Les règlements internes



De plus, un **comité de gouvernance et d'éthique** se charge de l'application des codes d'éthique et de déontologie. Ce comité se charge aussi des suivis suite à une plainte ou un conflit d'intérêt concernant l'organisation.



Un **comité de vérification** se penche aussi sur les états financiers, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et l'amélioration de la situation financière de l'organisation.



2- LE PROFIL DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCES DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

Les compétences recherchées au sein du conseil d'administration peuvent se classer en deux catégories...

Les compétences liées au savoir-être

LA MOTIVATION L'INTÉGRITÉ LA LOYAUTÉ
L'INDÉPENDANCE L'OBJECTIVITÉ
L'OUVERTURE D'ESPRIT LE SENS DE L'ÉTHIQUE



Les compétences liées au savoir-faire

L'ESPRIT D'ÉQUIPE L'INFLUENCE
LA COMMUNICATION LE SENS DES RESPONSABILITÉS
L'ESPRIT DE DÉCISION ET DE SOLIDARITÉ
LE SENS DE LA GESTION LA VISION



3- L'ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE SES COMITÉS

L'évaluation de la direction générale se fait par un comité composé de deux personnes. L'évaluation est suivie d'une rencontre pour discuter des **points à renforcer**.

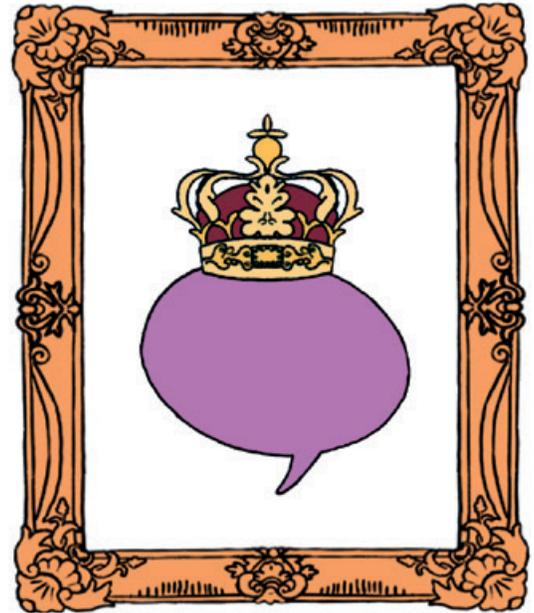
Dans une **atmosphère de collaboration**, un processus d'évaluation clair permet d'accroître l'**efficacité** du conseil d'administration.



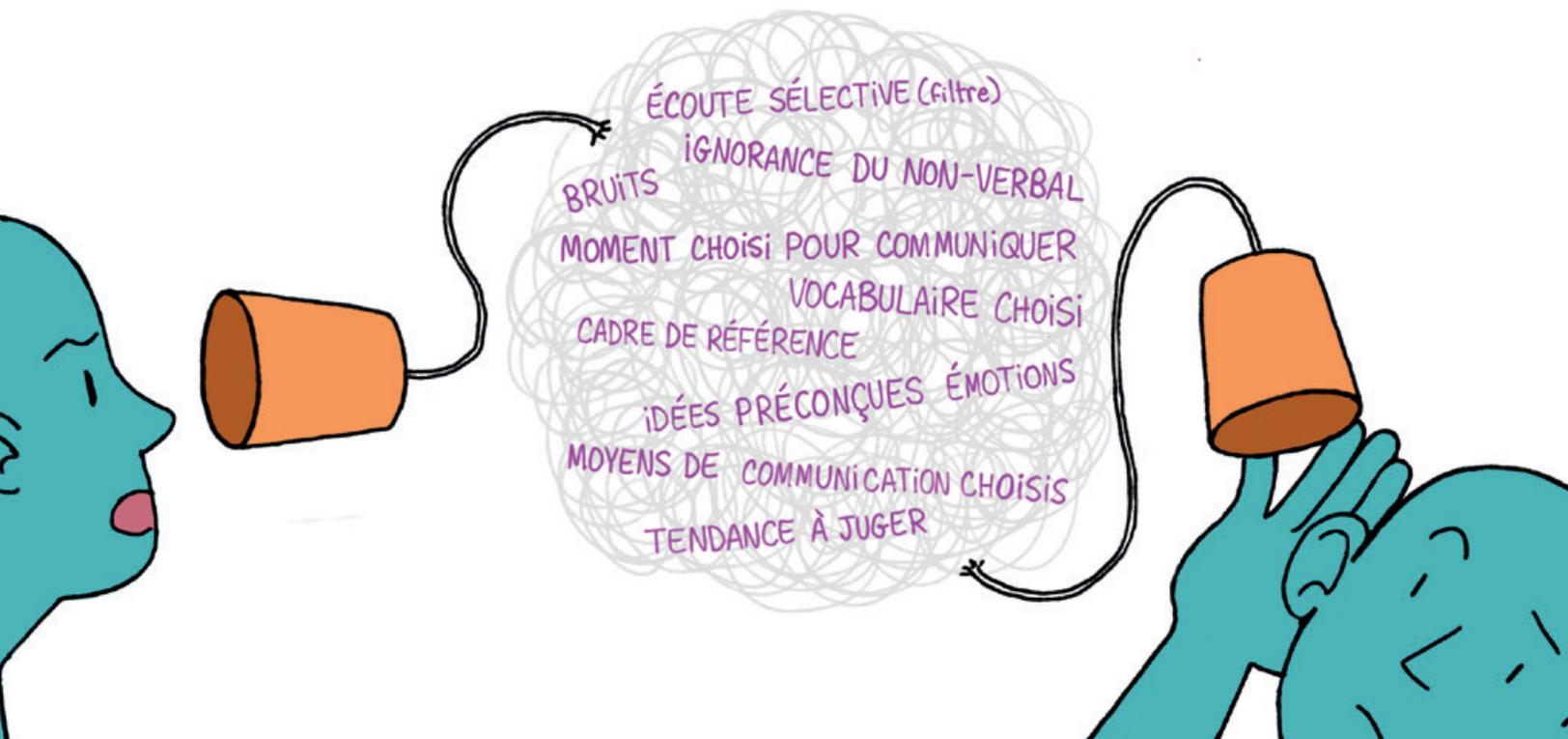
4. LA COMMUNICATION

La communication est essentielle au bon fonctionnement de toute organisation, car elle permet :

- D'INFORMER ET DE TRANSMETTRE DES INFORMATIONS
- D'ÉTABLIR DES RÈGLES
- DE QUESTIONNER ET OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS
- D'EXPRIMER SES IDÉES
- DE RÉSOUDRE DES PROBLÈMES
- DE DONNER DU FEED-BACK
- DE PRENDRE UNE DÉCISION
- DE MOTIVER
- DE COMMUNIQUER UNE DIRECTIVE OU UN OBJECTIF
- DE DÉVELOPPER DES LIENS ET DES RELATIONS



Certains obstacles peuvent entraver l'efficacité de la communication. Il est important de les connaître pour s'améliorer.



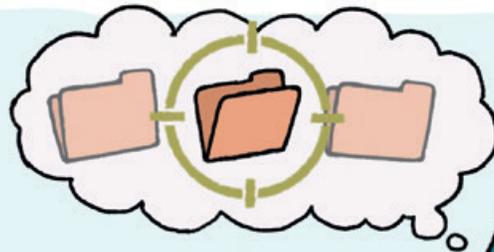
LE CPSC RECONNAÎT QUE LA COMMUNICATION EST UN PROCESSUS COMPLEXE. POUR UNE COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE EFFICACE, IL Y A DES PRINCIPES À RESPECTER :

Principe de focalisation

Reconnaître ses besoins et accepter de suspendre ceux qui ne servent pas à la situation.

Sert à...

- ▶ se centrer sur des **bonnes intentions**
- ▶ rester **lucide** dans les situations difficiles



Principe de distanciation

Garder une **distance émotive** dans les relations avec les personnes que l'on encadre.

Sert à...

- ▶ prendre du **recul** plus facilement par rapport à notre rôle.
- ▶ avoir une certaine **neutralité** lors de situations problématiques.

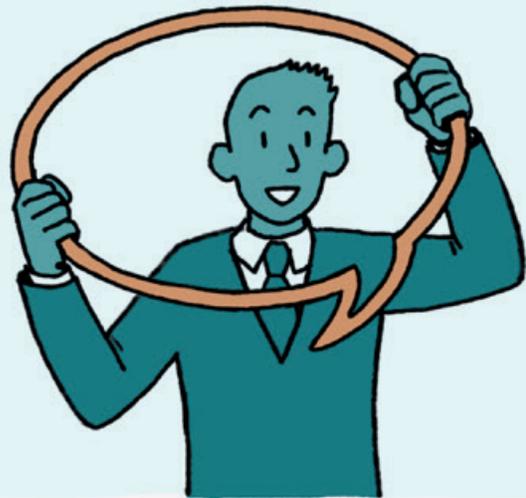


Principe de transparence

Rendre explicites ses **intentions** et préciser sa **marge de manoeuvre**.

Sert à...

- ▶ éliminer la perception d'être manipulé.e
- ▶ établir ou maintenir le lien de **confiance**



Principe de cohérence

Adopter des comportements et des attitudes qui sont alignés sur les **intentions**.

Sert à...

- ▶ la **crédibilité**
- ▶ la **réciprocité**
- ▶ garder vivants les **échanges** entre les personnes
- ▶ faire **circuler l'information** dans les deux sens



Principe de respect

Reconnaître la **personne** derrière l'employé.e

Sert à...

- ▶ se **soucier** de ce qu'il ou elle vit
- ▶ le ou la considérer comme une personne
- ▶ l'**apprécier** avec justesse



UNE COMMUNICATION SAINE EST ESSENTIELLE À L'INTÉRIEUR DES ÉQUIPES DE TRAVAIL.

C'EST UNE PART NON NÉGLIGEABLE DU BON FONCTIONNEMENT DU CPSC! ☆

Ce projet dirigé par Marie-Thérèse Landry, réalisé par Abdeltif Imazitene a été produit à l'hiver 2018 grâce à la contribution financière de Patrimoine canadien et de la province du Nouveau-Brunswick.

