



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES DE  
LA NOUVELLE-ÉCOSSE

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2028

27 NOVEMBRE 2022

MOTION DU C.A SELON LAQUELLE LE PLAN STRATÉGIQUE 2023-2028  
SERA PRÉSENTÉ À LA PROCHAINE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DE FFANE

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte et méthodologie . . . . .	1
2.	Analyse de l'environnement . . . . .	2
	2.1. La cible . . . . .	2
	2.2. L'analyse FFOM . . . . .	4
	2.3. La vision . . . . .	5
	2.4. La mission . . . . .	5
3.	Carte stratégique pour la planification stratégique . . . . .	6
	3.1. Carte stratégique pour la planification stratégique . . . . .	7
	3.2. Plan d'action . . . . .	8

Le document suivant a été préparé par :



Martin Thèberge Consultant Inc.  
[www.martinThèbergeconsultant.ca](http://www.martinThèbergeconsultant.ca) / 902-229-9131

*En collaboration avec les employées et les bénévoles de la Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse.*

# 1. MISE EN CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

L'équipe de Martin Theberge Consultant Inc. a été embauchée par la Fédération des Femmes Acadiennes de la Nouvelle-Écosse (FFANE) pour réviser et mettre à jour la planification stratégique actuelle de l'organisme et de développer un plan d'action permettant la mise en œuvre de cette planification stratégique à partir de mars 2023 jusqu'en 2028.

Le travail préparatoire a débuté en fin février 2022 avec l'analyse minutieuse d'une quinzaine de documents fournis par la FFANE, parmi lesquels les rapports annuels de l'organisme 2019-2020 et 2020-2021 et les rapports déposés aux bailleurs de fonds pour les périodes concernées.

Cette analyse a permis à l'équipe de Martin Theberge Consultant Inc. de définir les démarches globales à suivre pour la révision de la planification stratégique en vue de les présenter aux membres du conseil d'administration (CA) le 1er mars 2022. Cette rencontre d'informations avec le conseil d'administration a servi à rappeler la raison d'être d'une planification stratégique, d'un plan d'action, à présenter les démarches qui seraient entreprises par l'équipe de Martin Theberge Consultant Inc. tout au long du projet ainsi qu'à répondre aux questions des membres du CA à ce sujet.

Par la suite, le 28 mars 2022, les membres du CA ont participé à une séance de travail sur l'analyse de l'environnement de la FFANE et un sondage en ligne administré entre le 29 mars et le 4 avril 2022 servant à ponctuer les résultats de planification stratégique et à prioriser les actions à poursuivre dans le nouveau plan d'action. Une seconde rencontre des membres du CA, le 12 avril 2022 a permis d'approfondir en clarifiant les concepts importants à inclure à la planification stratégique et de lister des quelques actions supplémentaires à inclure au plan d'action.

La collecte de données s'est achevée par une tournée de consultation provinciale qui a eu lieu entre le 25 avril 2022 et le 12 mai 2022. Au cours de ces 12 rencontres, plus de 130 femmes provenant des 11 régions francophones de la Nouvelle-Écosse se sont exprimées face aux enjeux communs à la planification stratégique et au plan de relance.

En vue de la tournée provinciale, c'est l'amalgame de toutes ces informations qui a mené à déterminer les 4 enjeux communs suivants :

- *Promotion et représentation ;*
- *Santé et sécurité ;*
- *Vie en société ;*
- *Capacités organisationnelles de la FFANE.*

Cette tournée a permis aux femmes<sup>1</sup> de partager leurs réalités personnelles et professionnelles, leurs besoins d'aide pour accéder à l'épanouissement professionnel et personnel et leurs attentes pour les prochaines années.

Tout ce matériel a aiguillé l'équipe de Martin Theberge Consultant Inc. dans l'élaboration d'une carte stratégique, présentée lors de l'Assemblée Générale Annuelle (AGA) de la FFANE, le 4 juin 2022. Afin d'adapter rigoureusement le travail aux besoins des femmes, il a été demandé aux participantes à l'AGA de prioriser les résultats visés, permettant ainsi la mise sur pied du plan d'action pour la planification stratégique.

<sup>1</sup> Ici et dans le reste du document, le terme "femmes" sera employé pour femmes de Nouvelle-Écosse d'expression française.

# 2. ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Afin d'établir des bases solides pour la prochaine planification stratégique, il est important de connaître l'environnement dans lequel évolue la FFANE, c'est pourquoi plusieurs séances de travail ont été organisées avec les membres du conseil d'administration (CA).

En voici les résultats :

## 2.1. LA CIBLE

Au cours des différentes rencontres du CA, les membres se sont interrogées sur les termes à utiliser concernant le public servi par la FFANE. Comment nommer ces femmes?

Le terme « Francophile » défini par le dictionnaire Larousse comme « Qui est ami de la France et des Français » sans nécessairement le parler, ne correspondant absolument pas à la cible visée par la FFANE, a été immédiatement écarté.

Le terme « Francophone » exige de parler le français peu importe le niveau de compétence ou le fait que ce soit une langue maternelle, seconde ou même étrangère, selon Larousse, mais ne contient aucune référence géographique, identitaire ni communautaire. Il semblait donc incomplet.

Le terme « Acadiennes », qui entre dans le nom de l'organisme lui-même, a été débattu car il semblait difficile que les migrantes, provenant d'ailleurs au pays, les immigrantes et les nouvelles arrivantes, se reconnaissent dans ce terme et quelquefois sachent même la réalité qu'il porte. Il semblait donc que ce terme, employé seul, serait réducteur et considéré comme excluant. Cela dit, il semblait essentiel de rendre hommage aux bâtisseuses et à leur combat pour créer l'organisme et cet hommage était précisément contenu dans le terme « Acadiennes » puisque c'était leur identité.

La réflexion s'est donc poursuivie afin d'affiner et de trouver les termes pouvant à la fois rendre hommage aux bâtisseuses et accueillir, inclure et servir les autres femmes.

Un éclairage supplémentaire est venu de la récente définition du terme « acadien » provenant du site web de la Fédération Acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE) :

« De nos jours, l'Acadie de la Nouvelle-Écosse se définit non seulement en fonction de 12 régions désignées mais elle inclut également ceux et celles qui contribuent au développement de la communauté acadienne dans l'objectif de préserver sa langue et sa culture. »<sup>2</sup>

Ainsi, le CA a décidé, d'inclure le terme « Acadiennes » en hommage aux bâtisseuses et en référence à la définition de la FANE, et d'ajouter le terme « Francophone » permettant d'inclure toutes les femmes vivant en Acadie de la Nouvelle-Écosse et contribuant au développement de la communauté acadienne.

<sup>2</sup>Un brin d'histoire – FANE ([acadiene.ca](http://acadiene.ca))

## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2028

Au cours de la tournée provinciale, le sujet de la cible a également été soulevé à plusieurs reprises en ce qui concerne les communications de la FFANE. Il semble primordial que le plan de communication qui sera élaboré et mis en œuvre au cours des prochaines années prenne en compte les différentes cibles mentionnées au cours de la tournée. Les communications devront, non seulement, s'adresser aux femmes et aux filles d'expression francophone de la Nouvelle-Écosse, mais aussi aux garçons et aux hommes pour les sensibiliser à l'équité et qu'elles incluent un volet en anglais pour atteindre les cibles allophones ou celles souffrant d'insécurité linguistique. Les femmes consultées ont fréquemment exprimé le besoin de connexions aux autres, qu'il s'agisse de se rapprocher des plus jeunes (de la part des aînées), de leurs paires anglophones telles que des associations locales de femmes, ou de sensibiliser les garçons dans les écoles.

La volonté de profiter de l'expertise des autres en adaptant les ressources et outils existants à leur réalité plutôt que de les recréer, le souhait d'en finir avec les relations en silo semble être, selon elles, une condition absolue à l'épanouissement personnel et professionnel des femmes. La personne embauchée en communications devra être particulièrement attentive à ce point au risque d'exclure involontairement certaines femmes des initiatives de la FFANE.

## 2.2. L'ANALYSE FFOM

	POSITIF	NÉGATIF
Interne	FORCES	FAIBLESSES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes impliquées dans le FFANE (les regroupements en région)</li> <li>• L'adaptabilité et la flexibilité de l'organisme</li> <li>• Les connaissances, les expertises au sein du groupe à tous les niveaux</li> <li>• Les employées de la FFANE</li> <li>• Le réseau de partenaires</li> <li>• La relation de confiance créée avec Les bailleurs de fonds</li> <li>• L'ouverture de la FFANE aux différents profils de femmes (jeunes, immigrantes, etc.)</li> <li>• La solidarité entre les membres</li> <li>• Le travail d'équipe</li> <li>• Le pouvoir de conviction, la crédibilité de la FFANE grâce aux dossiers en cours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre de membres</li> <li>• La petite équipe (manque de ressources humaines)</li> <li>• Le nombre de bénévoles (manque)</li> <li>• Le recrutement auprès des jeunes</li> <li>• La visibilité de la FFANE</li> <li>• Le manque de diversification des sources de financement (on n'a que des bailleurs de fonds gouvernementaux)</li> <li>• Le manque de publicité des activités de la FFANE</li> <li>• La méconnaissance de l'organisme et de son mandat au niveau régional</li> <li>• Le manque d'homogénéité du message de l'organisme selon les régions</li> <li>• Les connaissances technologiques (manque)</li> <li>• Le soutien aux membres face aux risques technologiques (manque)</li> </ul>
Externe	OPPORTUNITÉS	MENACES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solidarité entre les membres</li> <li>• La technologie</li> <li>• L'implication et l'engagement des femmes</li> <li>• Les réseaux de chaque personne impliquée</li> <li>• La levée des restrictions COVID (La possibilité de rencontres en présentiel)</li> <li>• L'histoire (les histoires) des femmes acadiennes</li> <li>• La relation de confiance créée avec les bailleurs de fonds</li> <li>• Le Congrès mondial acadien 2024</li> <li>• Les universités (partenariats potentiels)</li> <li>• Le réseau de partenaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le manque de temps qui limite le recrutement / l'implication</li> <li>• L'incertitude créée par les bailleurs de fonds / les gouvernements</li> <li>• La pandémie de COVID-19 et le ralentissement sur les activités en présentiel (et l'essoufflement créé)</li> <li>• L'isolement</li> <li>• Le manque de transport en commun adéquat en ruralité pour assister aux activités</li> <li>• Les intérêts divergents des différents groupes d'âge</li> <li>• Les ressources (humaines, matérielles, technologiques, financières, etc.) restreintes</li> <li>• L'exode des régions vers les centres urbains, surtout pour les jeunes</li> <li>• Le manque de connaissance sur l'histoire acadienne</li> <li>• La technologie / les médias sociaux</li> <li>• Le défi de rétention des jeunes en région au sein de la FFANE (surtout chez les 21-35 ans)</li> </ul>

### 2.3. LA VISION

La Vision actuelle est : « Les Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse sont épanouies et participent pleinement dans tous les secteurs de la société. »

En général, les participantes aux rencontres ont déterminé que la vision était toujours adéquate.

La vision proposée reste donc la suivante :

---

**« Les Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse sont épanouies et participent pleinement dans tous les secteurs de la société. »**

---

### 2.4. LA MISSION

La mission actuelle est : « Promouvoir le développement du plein potentiel de la femme acadienne et francophone de la province. »

En général, les participantes à la rencontre ont déterminé qu'il n'y avait pas de problèmes majeurs avec la mission.

Certains commentaires pour l'améliorer ont quand même été émis :

- *Le manque de mention sur le fait qu'il faudrait « préparer la relève » et effectuer la « promotion auprès des jeunes » ;*
- *La volonté d'avoir une mission qui reconnaît la femme « moderne » autant que la femme « traditionnelle », c'est-à-dire une mission qui attire toutes les femmes d'aujourd'hui, peu importe l'identité de la personne ;*
- *La nécessité d'avoir une mission qui est plus dynamique, entre autres en incluant la mention de travail actif ;*
- *La nécessité d'avoir une mission qui reconnaît les capacités organisationnelles de l'organisme.*

En vue de ces commentaires, la mission proposée est la suivante :

---

**« Appuyer le développement du plein potentiel des femmes en Acadie de la Nouvelle-Écosse. »**

---

### 3. CARTE STRATÉGIQUE POUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Parmi les quatre (4) enjeux proposés aux femmes lors de la tournée, trois (3) axes stratégiques se sont démarqués concernant la planification stratégique de la FFANE. Ces trois (3) axes représentent les champs d'actions prioritaires pour la mise en œuvre du plan d'action d'ici mars 2028.

Chacun de ces axes comporte :

- *Un objectif global (objectif stratégique) à atteindre ;*
- *Des objectifs intermédiaires ;*
- *Des résultats visés priorités lors de l'AGA.*

Ceux-ci permettent de guider les actions présentes dans le plan d'action ainsi que les activités engendrées qui peuvent être inspirées par le catalogue d'actions situé en annexe.

Voici un résumé de chacun des axes et des objectifs globaux :

#### **Axe 1 : Vie en société**

**Objectif** : Permettre à toutes les femmes d'être servies.

**Description** : Il serait important que, par l'entremise de ses regroupements locaux et grâce à des partenariats existants ou à venir, la FFANE assure des activités dans le but de permettre aux femmes d'expression française en Nouvelle-Écosse de s'épanouir dans tous les secteurs de la société. Qu'il s'agisse de proposer des services de soutien en termes de soin, de santé, d'offrir des activités sociales encourageant à la solidarité ou de sensibiliser le plus grand nombre à l'équité, la FFANE sera l'organisme de référence pour les femmes.

#### **Axe 2 : Promotion et revendication**

**Objectif** : Agir comme porte-parole des acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse.

**Description** : Afin d'être la voix des femmes acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse auprès des institutions en termes de besoins pour atteindre l'épanouissement total des femmes, il serait souhaitable que la FFANE forge des partenariats stratégiques solides et renforce ses partenariats existants.

#### **Axe 3 : Capacités organisationnelles**

**Objectif** : Assurer la pérennité de la FFANE.

**Description** : Pour que la FFANE soit en mesure de poursuivre son travail, elle devra à la fois renforcer ses capacités en ressources humaines et diversifier ses sources de revenus.

### 3.1. CARTE STRATÉGIQUE POUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Vision : « Les Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse sont épanouies et participent pleinement dans tous les secteurs de la société. »									
Mission : « Appuyer le développement du plein potentiel des femmes en Acadie de la Nouvelle-Écosse »									
Priorités	Axe stratégique 1 : <b>Vie en société</b>				Axe stratégique 2 : <b>Promotion et revendication</b>			Axe stratégique 3 : <b>Capacités organisationnelles</b>	
	Objectif global : <b>Permettre à toutes les femmes d'être servies</b>				Objectif global : <b>Agir comme porte-parole des Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse</b>			Objectif global : <b>Assurer la pérennité de la FFANE</b>	
Objectifs	1.1 Développement et mise en place des activités, ressources et outils variés et adaptés	1.2 Accompagnement des femmes dans le renforcement de leurs capacités	1.3 Accroissement et renforcement des liens entre les femmes	1.4 Accroissement des services et du soutien aux femmes	2.1 Notoriété de l'organisme et prise en compte des enjeux des femmes au niveau institutionnel	2.2 Développement et maintien des partenariats stratégiques au service des femmes	2.3 Renforcement des liens de communication entre la FFANE, ses membres et le public	3.1 Amélioration de la stabilité, la diversité et des compétences de l'équipe	3.2 Stabilité financière de la FFANE
	Résultats visés	<p>1.1.1 Offrir des activités et des occasions de socialisation inclusives</p> <p>1.1.2 Faire connaître les services existants d'aide et de soin</p>	<p>1.2.1 Développer et offrir une série d'ateliers concernant la santé</p> <p>1.2.2 Sensibiliser aux droits en termes d'équité</p> <p>1.2.3 Développer et offrir une campagne de développement personnel</p>	<p>1.3.1 Créer un réseau de femmes solidaires</p> <p>1.3.2 Mettre sur pieds des collaborations entre les membres de la FFANE</p>	<p>1.4.1 Effectuer des démarches afin de faciliter l'offre des services de soin, d'écoute et d'accompagnement</p> <p>1.4.2 Fournir un soutien financier et matériel</p> <p>1.4.3 Assurer l'offre de soutien moral</p>	<p>2.1.1 Augmenter le nombre de rencontres politiques et de prises de position publiques</p> <p>2.1.2 Sensibiliser les institutions aux enjeux spécifiques et communs (intersectionnalité) des femmes dans leur diversité</p> <p>2.1.3 Revendiquer des services (sanitaires, judiciaires...) mieux adaptés aux réalités des femmes dans leur diversité</p> <p>2.1.4 Orienter et soutenir activement les investissements en infrastructures visant à garantir l'épanouissement personnel et professionnel</p>	<p>2.2.1 Optimiser les ressources et compétences partagées grâce à des partenariats ciblés</p> <p>2.2.2 Accroître la concertation avec les partenaires pour obtenir un meilleur impact des revendications</p>	<p>2.3.1 Accroître le partage d'informations entre la FFANE et ses membres</p> <p>2.3.2 Accroître et professionnaliser les communications de la FFANE</p> <p>2.3.3 Redéfinir les clientèles cibles pour mieux les accueillir et les intégrer</p> <p>2.3.4 Promouvoir les ressources existantes au sein d'autres associations et organismes provinciaux</p>	<p>3.1.1 Former et offrir des occasions de développement des compétences professionnelles des employées et bénévoles</p> <p>3.1.2 Accroître le recrutement</p> <p>3.1.3 Renforcer les liens et le soutien aux regroupements et entre eux</p> <p>3.1.4 Créer une bonne culture de travail au sein de l'équipe</p> <p>3.1.5 Augmenter les capacités des regroupements membres en région</p>

### 3.2. PLAN D'ACTION

Le plan d'action lié à la planification stratégique de la FFANE couvrira cinq (5) années financières débutant en 2023 et s'étendant jusqu'en mars 2028.

À noter que le plan d'action présenté ici est le résultat de la priorisation effectuée à partir de la carte stratégique commune aux deux projets lors de l'AGA de la FFANE, le 4 juin 2022. Pour une question de simplification, seules ont été conservées les actions identifiées comme prioritaires par les participantes à l'AGA, il est important de souligner que l'ensemble des résultats visés et des actions concernant la planification stratégique sont conservés et précisés dans une carte stratégique et un catalogue d'actions combinés, qui sont des documents de travail internes à la FFANE..

Pour cette raison, il est important de prêter attention au fait que les actions ici présentées concernent toutes les femmes sans porter la lumière sur une catégorie d'emploi plus qu'un autre, car toutes les actions pourront desservir l'intérêt de l'ensemble des femmes.

Rappelons également qu'aussi bien la carte stratégique que le plan d'action sont des documents vivants, modulables selon les réalités du terrain et les occasions rencontrées par l'équipe de la FFANE. Ces documents ne sont pas figés de façon définitive, ce sont plutôt des feuilles de route qui contiennent des pistes à adapter le cas échéant.

## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2028

Vision	Mission	Axe	Objectif global	Objectifs	Activités		
					Phase 1	Phase 2	Phase 3
« Les Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse sont épanouies et participent pleinement dans tous les secteurs de la société. »	« Appuyer le développement du plein potentiel des femmes en Acadie de la Nouvelle-Écosse »	1. Vie en société	Permettre à toutes les femmes d'être servies	1.1 Développement et mise en place des activités, ressources et outils variés et adaptés	Élaborer et mettre en œuvre une programmation annuelle d'activités et d'occasions de socialisation inclusives basées sur les journées spéciales autour des causes des femmes (ex : 11 février : journée internationale des femmes et filles de sciences, 8 mars, 15 mai journée internationale de la famille, Voir ANNEXE)  Répertorier les expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités d'occasions de socialisation inclusives et créer une banque d'expert.e.s	Mettre à jour et mettre en œuvre la programmation annuelle d'activités d'occasions de socialisation inclusives basées sur les journées spéciales autour des causes des femmes (ex : 11 février : journée internationale des femmes et filles de sciences, 8 mars, 15 mai journée internationale de la famille, voir ANNEXE)  Développer et mettre en œuvre une programmation d'activités culturelles, traditionnelles, environnementales et sociales Mettre à jour la banque d'expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités	Mettre à jour et mettre en œuvre la programmation annuelle d'activités d'occasions de socialisation inclusives basées sur les journées spéciales autour des causes des femmes (ex : 11 février : journée internationale des femmes et filles de sciences, 8 mars, 15 mai journée internationale de la famille, voir ANNEXE)  Développer et mettre en œuvre une programmation d'activités culturelles, traditionnelles, environnementales et sociales Mettre à jour la banque d'expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités
				1.2 Accompagnement des femmes dans le renforcement de leurs capacités	Élaborer et mettre en œuvre une programmation annuelle autour des sujets de santé importants pour la FFANE (ex : 14 février journée internationale du burnout au travail, 15 oct journée mondial du deuil périnatal, 18 oct journée mondiale de la ménopause...)  Répertorier les expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités et créer une banque d'expert.e.s	Élaborer et mettre en œuvre une programmation annuelle autour des sujets de santé importants pour la FFANE (ex : 14 février journée internationale du burnout au travail, 15 oct journée mondial du deuil périnatal, 18 oct journée mondiale de la ménopause...)  Mettre à jour la banque d'expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités	Élaborer et mettre en œuvre une programmation annuelle autour des sujets de santé importants pour la FFANE (ex : 14 février journée internationale du burnout au travail, 15 oct journée mondial du deuil périnatal, 18 oct journée mondiale de la ménopause...)  Mettre à jour la banque d'expert.e.s susceptibles d'être embauché.e.s pour la mise en œuvre d'activités
				1.3 Accroissement et renforcement des liens entre les femmes	Organiser deux (2) rencontres par an (donc une (1) en marge de l'AGA) entre les regroupements membres de la FFANE pour déterminer les avenues de collaboration et planifier une liste d'activités organisées en collaboration	Organiser deux (2) rencontres par an (donc une (1) en marge de l'AGA) entre les regroupements membres de la FFANE pour planifier des activités communes entre regroupements et créer des collaborations  Mettre en œuvre les causeries/formations/ activités collaboratives à offrir à toutes les femmes dans les écoles une fois par mois, en collaboration avec les regroupements, la même activité qui tournerait de région en région pour un impact promotionnel fort	Organiser deux (2) rencontres par an (donc une (1) en marge de l'AGA) entre les regroupements membres de la FFANE pour planifier des activités communes entre regroupements et créer des collaborations  Mettre à jour et mettre en œuvre les causeries/formations/ activités collaboratives à offrir à toutes les femmes dans les écoles une fois par mois, en collaboration avec les regroupements, la même activité qui tournerait de région en région pour un impact promotionnel fort
				1.4 Accroissement des services et du soutien aux femmes	Systématiser une offre de garde scolaire lors des activités de la FFANE  Répertorier les ressources/services/programmes offerts dans l'ensemble de la communauté pour assurer l'offre de services de soins, d'écoute et d'accompagnement nécessaires aux femmes	Systématiser une offre de garde scolaire lors des activités de la FFANE  Créer un support pour centraliser l'information concernant les ressources/services/programmes dans l'ensemble de la communauté et le diffuser dans le but d'assurer l'offre de services de soins, d'écoute et d'accompagnement nécessaires aux femmes	Systématiser une offre de garde scolaire lors des activités de la FFANE  Effectuer une veille pour effectuer la mise à jour et poursuivre la diffusion des ressources/services/programmes offerts dans l'ensemble de la communauté dans le but d'assurer l'offre de services de soins, d'écoute et d'accompagnement nécessaires aux femmes

## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2028

« Les Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse sont épanouies et participent pleinement dans tous les secteurs de la société. »	« Appuyer le développement du plein potentiel des femmes en Acadie de la Nouvelle-Écosse »	2 - Promotion et revendication	Agir comme porte-parole des Acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse	2.1 Notoriété de l'organisme et prise en compte des enjeux des femmes au niveau institutionnel	Consulter les membres pour prioriser les revendications exprimées lors de la tournée afin de revendiquer des services (sanitaires, judiciaires...) mieux adaptés aux réalités des femmes dans leur diversité	Élaborer un plan de revendication afin de revendiquer des services (sanitaires, judiciaires...) mieux adaptés aux réalités des femmes dans leur diversité	Effectuer, grâce aux partenariats établis, la mise en œuvre du plan de revendication
				2.2 Développement et maintien des partenariats stratégiques au service des femmes	Avoir un modèle de bonnes pratiques de RH. Répertorier les ressources/compétences/services nécessaires à la FFANE (voir ANNEXE) et existants chez ses partenaires pour lesquels un partage pourrait être bénéfique/ stratégique	Maintenir le modèle de bonnes pratiques de RH Établir des partenariats ciblés en vue de proposer un partage de ressources voir ANNEXE) et d'optimiser les ressources et compétences	Maintenir le modèle de bonnes pratiques de RH Poursuivre les partenariats ciblés pour optimiser les ressources et compétences partagées
				2.3 Renforcement des liens de communication entre la FFANE, ses membres et le public	Embaucher une spécialiste en communication/marketing afin d'accroître et professionnaliser les communications de la FFANE Élaborer un plan de communication qui prenne en compte toutes les cibles visées et les regroupements afin d'accroître et professionnaliser les communications de la FFANE	Mise en œuvre du plan de communication afin d'accroître et professionnaliser les communications de la FFANE	Poursuivre la mise en œuvre du plan de communication afin d'accroître et professionnaliser les communications de la FFANE
		3 - Capacités organisationnelles	Assurer la pérennité de la FFANE	3.1 Amélioration de la stabilité, la diversité et des compétences de l'équipe	À partir de la liste des besoins identifiés lors de la tournée (voir ANNEXE) établir un calendrier (priorités) pour la formation et le développement de compétences de l'équipe (employées et bénévoles) Rechercher et recruter des experts pour former les employées et bénévoles et leur offrir des occasions de développement des compétences professionnelles	Mettre en œuvre le calendrier d'ateliers pour former les employées et bénévoles et leur offrir des occasions de développement des compétences professionnelles	Poursuivre la mise en œuvre du calendrier d'ateliers pour former les employées et bénévoles et leur offrir des occasions de développement des compétences professionnelles Assurer la mise à jour des compétences
				3.2 Stabilité financière de la FFANE	Former et accompagner les regroupements à l'enregistrement (NS Registry of Joint Stock Companies) pour leur permettre de postuler à des financements propres tels que des subventions	Soutenir les regroupements dans le renouvellement de l'enregistrement (NS Registry of Joint Stock Companies) pour leur permettre de postuler à des financements propres Mettre en œuvre un partenariat avec une banque pour accompagner les regroupements dans l'ouverture de compte et leur offrir des avantages communs	Soutenir les regroupements dans le renouvellement de l'enregistrement (Registry of Joint Stock Companies) Soutenir les regroupements dans la gestion financière Soutenir les regroupements dans l'application pour des subventions régionales, municipales, provinciales