



PLAN STRATÉGIQUE 2022 - 2025



CONTENU

MESSAGE DE LA PDG

VISION ET MISSION

NOS VALEURS

NOS OBJECTIFS

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

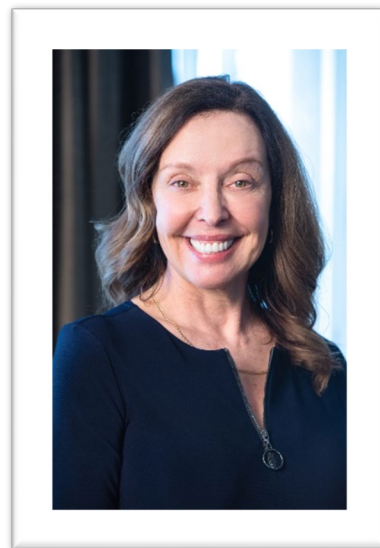
- PERSONNES
- CLINIQUE
- ENTREPRISE

RISQUES

2022-23 PLAN ANNÉE 1

Un message de la PDG, Danielle Pelletier

Il y a cinq ans, Services Thérapeutiques VIVA (anciennement le Centre d'intervention en autisme (CIA)) a obtenu le contrat provincial pour fournir des services aux enfants d'âge préscolaire ayant reçu un diagnostic de troubles du spectre autistique et à leurs familles, en offrant des services dans les deux langues officielles dans toute la province du Nouveau-Brunswick. Nos principaux objectifs étaient de renforcer les ressources régionales, d'assurer l'équité d'accès pour tous les Néo-Brunswickois et d'offrir des services dans les deux langues officielles. Nos équipes ont travaillé avec diligence, en offrant des formations pour renforcer les capacités, en travaillant avec les familles pour mieux comprendre leurs besoins et leurs valeurs, et en développant des relations solides avec les partenaires communautaires.



Nous sommes extrêmement fiers des progrès que nous avons réalisés. En même temps, nous reconnaissons que nos services doivent s'adapter pour répondre aux divers besoins de nos clients.

Notre nouvel énoncé de vision "Ensemble, nous aidons chaque enfant à s'épanouir" traduit notre désir d'individualiser notre modèle de prestation de services, de travailler en collaboration avec les familles, les centres d'apprentissage et de garde de la petite enfance, les écoles et les autres fournisseurs de services, et d'aider chaque enfant à devenir la meilleure version de lui-même. Cela ne peut se faire qu'en travaillant en étroite collaboration avec nos familles pour mieux comprendre leurs priorités, leurs besoins et leurs souhaits.

Le domaine de l'ABA a été critiqué pour sa trop grande rigidité, son caractère prescriptif et son utilisation excessive du renforcement artificiel. Au VIVA, nous nous engageons à offrir un service qui a du sens pour nos clients et qui donne des résultats significatifs sur le plan social. Nous nous efforçons d'offrir un service fondé sur les valeurs de qualité, de diversité, d'intégrité, de dignité, de travail en équipe et de joie. Nous voulons apprendre à connaître chaque enfant et nous assurer qu'il est heureux lorsqu'il travaille avec notre équipe. Enseigner dans un climat de JOIE est une très grande priorité pour nous !

Pour que nous puissions réaliser notre vision, nous avons identifié les trois priorités stratégiques suivantes pour les trois prochaines années :

Personne : Rétention des employés qualifiés qui conviennent à l'emploi

Clinique : Une prestation de services cohérente et de qualité dans les deux langues officielles

Entreprise : Des systèmes opérationnels stables et durables

Nous pensons que ces priorités stratégiques permettront à notre organisation de poursuivre sa croissance dans la bonne direction, en faisant de nous un employeur de choix et en garantissant des pratiques cliniques et opérationnelles de haute qualité pour répondre aux besoins des personnes qui comptent le plus : les enfants que nous servons, leurs familles et nos employés.



NOTRE VISION :

Ensemble, nous aidons chaque enfant à s'épanouir

NOTRE MISSION :

Notre objectif est d'aider chaque enfant à exceller dans sa vie, à sa manière.



NOS VALEURS

Six mots soigneusement sélectionnés qui guident tout ce que nous faisons, disons et célébrons. Grâce à ces valeurs, nous réaliserons notre mission et notre vision.

Travail d'équipe: Nous formons une seule équipe. Nous sommes attentifs et bien intentionnés, nous nous soutenons les uns les autres pour atteindre nos objectifs personnels et professionnels.

Intégrité: Nous faisons ce qu'il faut pour le bien-être de nos clients et de nos employés... en étant honnêtes et responsables et en respectant nos engagements.

Qualité: Nous recherchons vos commentaires et suggestions, restons à jour avec la recherche et visons l'excellence dans nos programmes.

Dignité: Nous respectons l'individualité de tous les individus et reconnaissons qu'ils ont des besoins d'apprentissage uniques.

Diversité : Nous visons à en apprendre davantage les uns sur les autres et à agir avec compassion et gentillesse.

Joie: Nous adorons notre travail! Nous nous concentrons sur les solutions et nous célébrons les apprentissages.

NOS OBJECTIFS

Nos objectifs organisationnels sont des objectifs fixés de manière stratégique qui décrivent les résultats attendus et qui permettront d'orienter les efforts de nos employés.

Le VIVA s'engage à aider les enfants atteints de troubles du spectre autistique et leurs familles à améliorer leur **qualité de vie** en leur enseignant des compétences telles que la communication, la coopération, l'auto-assistance, etc.

Si notre objectif premier est de soutenir et de préparer nos enfants à une transition réussie vers l'école, nous offrons aux enfants et aux familles la possibilité d'acquérir des **compétences** qui dureront **toute une vie**.

Nous visons également à constituer une main-d'œuvre axée sur un **service de qualité supérieure**.

Grâce à notre personnel, à notre pratique clinique et à des systèmes d'entreprises efficaces, nous **collaborons** avec les parties prenantes, telles que les centres d'apprentissage de la petite enfance, le département de l'éducation et de la petite enfance, les écoles et les prestataires de soins de santé, afin d'aider chaque enfant à **s'épanouir** chaque jour.

Dans toute notre planification et notre travail quotidien, la priorité est toujours d'**aider** nos **employés** à fournir des services de qualité à nos clients.

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

PERSONNE	CLINIQUE	ENTREPRISE
Rétention des employés qualifiés qui correspondent à l'emploi.	Une prestation cohérente de services de qualité dans les deux langues officielles.	Des systèmes opérationnels stables et durables.
UNE EXPERIENCE OPTIMALE	PRESTATION DE SERVICES EN COLLABORATION	FONDATION STABLE
<i>Nous nous engageons à... créer un environnement de travail optimal en comprenant nos besoins en ressources humaines et l'expérience de nos employés afin de nous assurer que nous sommes prêts à réussir.</i>	<i>Nous nous engageons à... veiller à ce que nos clients bénéficient d'une expérience de service cohérent et de haute qualité. En utilisant une approche collaborative, nous nous concentrerons sur le développement et la mise en œuvre de programmes de pratiques exemplaires qui répondent aux besoins des familles dans toute la province.</i>	<i>Nous nous engageons à... construire une organisation forte, stable et durable. Si la viabilité financière est un élément clé, l'intégrité du système comprend également une bonne gouvernance, la protection de la vie privée, une technologie moderne et des processus de planification et de prise de décision solides.</i>

MESURES

Le VIVA reconnaît l'importance de suivre les progrès réalisés pour atteindre les buts et objectifs stratégiques. La première année de notre plan stratégique triennal sera consacrée à l'établissement de bases de référence et à la fixation d'objectifs pour nos mesures stratégiques.

PERSONNE

Nous retiendrons les personnes qualifiées qui conviennent à l'emploi

INITIATIVES

Définir les attentes

Un système est en place pour garantir que des compétences mesurables sont associées à chaque description de poste.

Nous *pensons* que pour avoir les bonnes personnes au bon poste, nous devons avoir des attentes claires et bien communiquées.

Protéger notre personnel

Un lieu de travail où la santé physique et mentale est promue et protégée.

Nous *pensons* que des performances optimales sont atteintes lorsque tous les individus disposent des outils, des connaissances et du soutien nécessaires pour rester en bonne santé physique et mentale au travail.

Investir dans notre personnel

Des systèmes efficaces sont en place pour assurer la réussite des employés dans leur emploi actuel et leur progression dans leur carrière.

Nous *pensons* que les gens ont besoin d'opportunités de croissance et de développement pour maintenir la satisfaction au travail et la santé globale du travail. Il est essentiel d'identifier et de proposer des parcours de croissance et de développement de carrière pour recruter et retenir des personnes compétentes.

MESURES

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

L'engagement des employés est la clé du succès en encourageant la collaboration et la communication, en améliorant la productivité, en instaurant la confiance et les relations, en fidélisant les employés et en recrutant des talents. Nous réalisons chaque année une enquête approfondie sur l'engagement des employés.

2022 - Développer une nouvelle enquête et fixer des objectifs.

RÉTENTION ET ROTATION

Le taux de rétention est le pourcentage d'employés qui restent au sein de notre organisation sur une période donnée.

Le taux de rotation est le pourcentage d'employés qui quittent l'organisation sur une période donnée.

2022 - Définir la base de référence et l'objectif.

CLINIQUE

Nous fournirons des services cohérents et de haute qualité dans les deux langues officielles.

INITIATIVES

Développement des compétences

Des attentes et un processus d'évaluation clairs et cohérents pour chaque domaine de compétences.

Nous *croyons* que le fait d'avoir des compétences cliniques clairement définies permettra de mettre en place des procédures efficaces d'intégration et de formation, de mesurer les performances et d'identifier les objectifs. Nous *pensons* que c'est la base qui permet à nos collaborateurs de réussir dans leur travail.

Mesure et dosage Clinique

Établir et mettre en œuvre des options de traitement (format et dosage).

Nous *croyons* que les clients et les familles ont des besoins différents. Nous *pensons* que nos services doivent être individualisés pour soutenir la famille et aider chaque enfant à atteindre son plein potentiel.

Collaboration

Des plateformes et des processus établis pour la connexion interne et externe et les pratiques de collaboration.

Nous *croyons* que la collaboration permet d'obtenir les meilleurs résultats pour nos clients. L'autisme est un phénomène très complexe ; nous travaillerons en collaboration avec les familles, les établissements d'éducation préscolaire et de garde d'enfants, les écoles et d'autres services pour aider chaque enfant à devenir la meilleure version de lui-même.

MESURES

APPRENTISSAGE DE L'ENFANT

L'indice de santé comportementale (ISC) est testé comme base de référence.

L'évaluation complète de l'apprentissage et de l'autonomie (CALI) est testée.

SATISFACTION DES PARENTS

La satisfaction des parents fournit la validité sociale de notre service.

Mesure à développer.

ENTREPRISE

Nous aurons des systèmes opérationnels stables et durables.

INITIATIVES

Politiques et procédures

Les politiques et procédures sont documentées, à jour, accessibles et utiles à nos employés.

Nous *pensons* que des politiques et des procédures claires aident à gérer les risques juridiques et fournissent à nos employés les connaissances dont ils ont besoin pour réussir au sein de notre organisation - elles contribuent à la culture que nous recherchons.

Technologie

La technologie et les logiciels que nous utilisons pour soutenir nos opérations sont efficaces et normalisés dans toute l'organisation.

Nous *croyons*, et nous avons beaucoup investi dans des systèmes pour soutenir les processus clés (RH, paie, planification, résultats cliniques), la sécurité et la confidentialité, et les fonctions de mesure de l'organisation.

Image de marque et Marketing

Nous sommes reconnus comme des leaders dans le domaine. Nous sommes à jour, collaboratifs et réceptifs aux changements dans notre domaine.

Nous *croyons* qu'il faut être à l'écoute des besoins de la communauté de l'autisme et de nos employés ; notre modèle de prestation de services sera à jour, de la recherche et des meilleures pratiques, et nous aiderons nos employés à atteindre des niveaux d'éducation et de formation plus élevés.

MESURES

Plan annuel aligné sur les résultats du contrat et la stratégie

Reflété dans les plans et rapports trimestriels.
Heures de service effectuées.
Conformité du PAP.
Évaluations CALI achevées

Leader reconnu dans le domaine de l'autisme

Nomination pour la reconnaissance et les prix de l'excellence organisationnelle.

Prévoir et maintenir un budget équilibré

Reflété dans les audits financiers et les rapports d'analyse trimestriels.

Professionnels certifiés parmi le personnel

% S-LP - à déterminer.
% BCBA - à déterminer.

RISQUES

Pour atteindre ses objectifs stratégiques, le VIVA reconnaît l'importance d'identifier et d'atténuer les risques opérationnels et externes.

Risques opérationnels

Défaillance des personnes ou des systèmes qui peut avoir un impact sur la capacité de l'organisation à remplir ses obligations contractuelles et à fournir un service de qualité aux familles. Notre plan stratégique intègre des stratégies qui réduisent le niveau de risque à l'intérieur de ses limites de tolérance.

- Améliorer la rétention des IC et réduire le roulement du personnel
- Planification et maintien des changements
- Optimiser la technologie

Risques externes

Les tendances, comportements et influences sociétales qui pourraient avoir un impact sur les objectifs de l'organisation.

Nous utilisons des stratégies de réduction des risques pour les atténuer :

- Changements constants dans les meilleures pratiques de travail avec les clients et les familles.
- Désalignement des attentes en matière de services
- Nécessité de simplifier le processus pour les clients qui souhaitent recevoir des services dans les centres d'apprentissage de la petite enfance.

Notre réponse à ce que nous avons appris !

L'année dernière, notre organisation a adopté des pratiques ancrées dans les concepts de **dignité** et de **joie**. Nous avons consulté des personnes atteintes d'autisme afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs souhaits, et nous avons bénéficié des conseils et du mentorat d'experts renommés et respectés.

Notre entreprise comprend également la nécessité d'une plus grande flexibilité dans la prestation des services. Nous pilotons actuellement diverses initiatives :

- Outil de pratique collaborative pour favoriser la communication et la compréhension avec les partenaires communautaires
- Formation des soignants dans un cadre collectif
- Services de groupe pour les clients
- Services consultatifs d'orthophonie

Nous sommes à l'écoute des commentaires des familles et des partenaires communautaires, et nous essayons continuellement de nous améliorer pour répondre à leurs besoins.

2022 – 2023 : PLAN ANNÉE 1

La première année de notre stratégie triennale consiste à nous préparer à la réussite. Nous nous engageons à nous appuyer sur nos fondations actuelles pour accroître la stabilité, la clarté et un environnement de travail optimal pour que nos équipes et nos clients puissent prospérer. Nous nous concentrerons sur les initiatives clés suivantes dans chaque priorité stratégique :

PERSONNE	CLINIQUE	ENTREPRISE
Comprendre les besoins de nos employés de première ligne et optimiser leur expérience de travail.	Développez un programme d'accueil pour les IC avec des compétences mesurables pour les débutants, les modérés et les avancés.	Prévoir et maintenir un budget équilibré pour guider la responsabilité fiscale de l'organisation.
Comprendre et combler les lacunes de notre programme de santé et de sécurité des employés. Plus précisément, atténuer les risques liés à la conduite et au travail en solitaire.	Former les employés aux stratégies universelles pour prévenir et réagir aux problématiques.	Normaliser l'élaboration de nos politiques et procédures pour garantir la transparence et atténuer les risques juridiques.
Établir des données de base et fixer des objectifs pour la rétention et le roulement du personnel	Former les employés sur la manière d'enseigner les compétences essentielles pour que les enfants soient prêts à apprendre.	Optimiser l'utilisation de notre technologie actuelle, notamment en développant des tableaux de bord pour suivre les principales mesures de performance.
	Développer des mesures pour suivre l'apprentissage des enfants en collaboration avec le MEDPE.	Renouveler l'image de marque pour mieux l'aligner sur les pratiques actuelles, les valeurs de notre entreprise et la culture souhaitée.
	Les orthophonistes deviennent des partenaires de collaboration dans la prestation de services.	



2022 – 2025

Ensemble, nous aidons chaque enfant à s'épanouir

Nous valorisons le travail d'équipe, la qualité, l'intégrité, la diversité, la dignité et la joie.

Nous voulons aider chaque enfant à exceller dans sa propre vie, à sa propre manière.

PERSONNE

Rétention des employés qualifiés qui conviennent à l'emploi.

Initiatives

Un système en place pour s'assurer que nous avons des compétences mesurables attachées à chaque description de poste

Un lieu de travail où la santé physique et mentale est promue et protégée.

Des systèmes efficaces sont en place pour assurer la réussite des employés dans leur emploi actuel et leur progression de carrière.



Mesures

Taux de rétention des employés
Taux de rotation des employés
Engagement des employés

CLINIQUE

Une prestation cohérente de services de qualité dans les deux langues officielles.

Initiatives

Des attentes et un processus d'évaluation clairs et cohérents pour chaque domaine de compétences.

Établir et mettre en œuvre les options de traitement (format et dosage).

Mise en place de plateformes et de processus pour la connexion interne et externe et les pratiques de collaboration.



Mesures

Satisfaction des parents
Taux d'apprentissage de l'enfant

ENTREPRISE

Des systèmes opérationnels stables et durables.

Initiatives

Les politiques et les procédures sont documentées, actualisées, accessibles et utiles à nos employés.

La technologie et les logiciels que nous utilisons pour soutenir nos opérations sont efficaces et normalisés dans toute l'organisation.

Nous sommes reconnus comme des leaders dans le domaine. Nous sommes à jour, collaboratifs et réceptifs aux changements dans notre domaine.



Mesures

Plan annuel aligné sur les résultats du contrat et la stratégie
Un budget équilibré
Leader reconnu dans le domaine
Professionnels certifiés