
Plan stratégique territorial 2026

Une feuille de route vers la concrétisation de la vision de l'Armée du Salut au Canada et aux Bermudes



Vision

Nous sommes une organisation partenaire innovante, mobilisée pour faire naître l'espoir dans les situations difficiles et bâtir des collectivités justes, qui ressentent l'amour de Jésus.

Pilier 1 – Renforcer la santé spirituelle

Objectifs	Moyens
<p>1. Santé spirituelle et évangélisation</p> <p>Renforcer notre culture d'accueil et la formation de disciples.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examiner et mettre en œuvre des méthodes novatrices relatives au travail de proximité. 2. Acquérir une profondeur et une maturité spirituelles basées sur les fondements wesleyens et arminiens à l'origine de notre théologie. 3. Cultiver une pensée spirituelle commune de la mission pour veiller à la cohésion et au renforcement des liens dans l'ensemble des postes, des collectivités et des ministères de services sociaux de l'Armée du Salut. 4. Établir des liens avec diverses populations par un exercice du ministère et une offre de services adaptés aux diverses cultures (p. ex., peuples autochtones, nouveaux arrivants, réfugiés, communautés racialisées, etc.) dans le but de réaliser notre vision.
<p>2. Engagement des enfants, des adolescents et des jeunes adultes</p> <p>Redynamiser l'engagement des enfants, des adolescents et des jeunes adultes par la création de moyens pertinents et novateurs de tisser des liens.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Offrir aux enfants, aux adolescents et aux jeunes adultes la possibilité d'acquérir un bagage spirituel solide et de les outiller afin qu'ils soient des disciples de Jésus toute leur vie. 2. Voir à ce que les enfants, les adolescents et les jeunes adultes tissent des liens entre eux ainsi qu'avec des membres du poste et de la collectivité par l'entremise d'expériences multigénérationnelles, comme la participation au service du culte, à la fourniture de services et à des programmes de mentorat.

Pilier 2 – Centrer notre approche sur les gens

Objectifs	Moyens
<p>1. Stratégie de gestion du personnel – officiers, employés et dirigeants laïcs dans les postes</p> <p>Renforcer la capacité de notre équipe à faire progresser la mission en améliorant nos pratiques en matière de recrutement, de fidélisation du personnel/rétention des officiers et d’affectation des officiers.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Encourager les gens à se perfectionner en matière de leadership, notamment en recevant du mentorat et de l’encadrement pour renforcer leurs capacités en ce qui concerne le leadership. Recrutement, accueil et intégration des nouveaux employés/officiers : <ol style="list-style-type: none"> redéfinir le système de recrutement, de rétention et d’affectation des officiers; mettre en place une stratégie de fidélisation des employés ainsi qu’un processus de recrutement qui tient compte des compétences spirituelles et des réalités culturelles et inclut un programme d’accueil et d’intégration structuré axé sur la mission; élaborer et mettre en œuvre un cadre permettant de cibler, d’outiller et de rendre autonomes les dirigeants laïcs bénévoles engagés dans le service du culte, les soins pastoraux, la formation de disciples, les services communautaires et l’administration afin d’établir la continuité et de faire progresser la mission de manière collaborative; élaborer un cadre permettant de cibler et d’outiller les gens afin qu’ils puissent assumer des rôles de leadership au sein d’un ministère.
<p>2. Continuité de la stratégie pour appuyer la mission</p> <p>Élaborer un plan de continuité de la stratégie, assurer le maintien des connaissances et de l’expertise, et mettre en place des pratiques de leadership pour soutenir l’impact de la mission.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Développer une approche de gestion efficace des transitions grâce à un partage organisé des connaissances, à l’engagement et à une communication claire visant à assurer la continuité stratégique. Former les dirigeants de demain en dépistant les talents et en les formant (gestion de la relève) pour occuper des rôles clés. Mettre en œuvre le cadre de responsabilisation qui comprend des évaluations et le suivi de la conformité à la mission (gestion du rendement).

Pilier 3 – Former des partenariats innovants

Objectifs	Moyens
<p>1. Partenariats innovants</p> <p>Nouer et entretenir des partenariats innovants pour intensifier la collaboration, accroître l'incidence de la mission et assurer un financement durable.</p>	<p>1. Mettre en œuvre une stratégie visant à soutenir les postes, les services communautaires et les ministères de mission sociale afin qu'ils nouent divers partenariats (avec des groupes de diverses confessions, des associations caritatives, des organismes communautaires, l'Armée du Salut internationale, des bailleurs de fonds et des entreprises), et élaborer un cadre pour évaluer l'efficacité.</p>
<p>2. Collaboration pour l'avancement de la mission</p> <p>Faciliter l'intégration dans tous les ministères en favorisant la collaboration, afin que la mission soit accomplie selon une approche holistique et axée sur Christ dans chaque collectivité.</p>	<p>1. Mettre en place des programmes et des pratiques favorisant la collaboration entre les postes, les services communautaires, les services sociaux, les magasins d'occasions et les services d'urgence et d'aide aux sinistrés afin d'offrir un ministère intégré aux membres de la collectivité.</p> <p>2. Miser sur les magasins d'occasions pour accroître les revenus et trouver de nouvelles occasions de mission.</p>

Pilier 4 – Optimiser l’incidence de la mission

Objectifs	Moyens
<p>1. Accomplissement de la mission transformatrice</p> <p>Veiller à ce que nos entités et nos programmes soient implantés là où nous pouvons réellement changer les choses, et à ce que nos ressources soient allouées pour avoir un effet décisif, et ce, afin d’être en mesure de nous adapter pour répondre aux besoins changeants de la collectivité.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redynamiser ou fermer les ministères inefficaces (postes, services communautaires ou sociaux) et trouver de nouveaux lieux d’implantation qui sont représentatifs de la mosaïque du pays. 2. Allouer les ressources limitées de manière à accorder la priorité aux programmes et aux services essentiels pour la collectivité.
<p>2. Efficacité opérationnelle</p> <p>Se baser sur des décisions fondées sur les données et une stratégie d’apprentissage fondée sur les résultats dans le but d’améliorer les services offerts aux clients.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer les capacités et accroître la responsabilisation au sein de l’organisation qui permettront de faire le suivi des données et d’en tirer profit pour prendre des décisions stratégiques éclairées et améliorer l’efficacité opérationnelle. 2. Améliorer notre capacité à produire des rapports destinés au gouvernement et aux bailleurs de fonds (mission sociale et communautaire).