
**Prolonger l'héritage.
Clarifier le cap.
*Pour un nouvel élan.***

Feuille de route stratégique pour le prochain mandat du Conseil d'administration

POINT DE DÉPART

Pas une rupture.

Une continuité assumée.

Une histoire. Une crédibilité. Des liens.

Un socle qui doit inspirer l'avenir — pas seulement le rappeler.

De l'héritage à l'élan.

HÉRITAGE

Ce que nous recevons

- Une histoire
- Une crédibilité
- Des liens
- Une mémoire
- La qualité de la relation



ÉLAN

Ce que nous activons

- Un cap plus clair
- Une énergie mieux répartie
- Une visibilité retrouvée
- Une utilité professionnelle affirmée
- Une parole maîtrisée

Le mandat tient dans cette flèche.

Cinq exigences pour ce mandat.

- 01** Faire évoluer sans dénaturer

- 02** Renforcer la singularité

- 03** Clarifier le fonctionnement

- 04** Mieux répartir l'énergie

- 05** (re)Donner l'envie de nous rejoindre (et de rester)

Réunir, oui. Mais aussi peser.

CE QUI RESTE

L'ADN relationnel

- Humaine
- Ouverte
- Chaleureuse
- Exigeante

CE QUI S'AJOUTE

Une mission plus visible

- Faire remonter le terrain
- Valoriser les professionnels
- Défendre la valeur du travail de communication
- Faire vivre une parole collective utile

La convivialité n'est pas accessoire — elle devient le socle d'un projet plus visible.

Trois questions, pas une étiquette.

Sortir du débat "métiers nobles vs métiers techniques". Et entrer dans un test pratique.

01

Quelle place réelle de la communication dans l'activité ?

02

Quel niveau d'implication dans les dispositifs de communication ?

03

Quel lien avec les enjeux que l'Union entend représenter ?

Quatre catégories. Trois avec voix.

CATÉGORIE	DROIT DE VOTE
Membres pro actifs <i>professionnels en exercice</i>	OUI
Anciens professionnels <i>expérience & transmission</i>	OUI
Relève NOUVEAU <i>issus des cursus comm'</i>	OUI
Membres de soutien NOUVEAU <i>agences, structures du secteur</i>	—

Ancrage historique préservé. Ouverture interprovinciale possible lorsqu'elle fait sens.

Un C.A. qui décide, pas qui s'étire.

4-12

ADMINISTRATEURS

Un C.A. resserré. Minimum 4, maximum 12.

$\leq \frac{1}{3}$

DE PENSIONNÉS

Pour garantir un pilotage majoritairement connecté au terrain.

1

SIÈGE RELÈVE

Maximum, lorsqu'une candidature pertinente se présente.

Les membres de soutien n'ont pas vocation à siéger au C.A.

Moins de réunions. Plus d'implication.

LE RYTHME

***Tous les 2
mois***

Un Conseil d'administration au rythme plus soutenable, qui laisse de la place à l'action.



L'ENGAGEMENT

1 groupe de travail *minimum*
1 initiative concrète *par an*

Chaque administrateur s'engage à porter une part visible du projet, entre les réunions.

Présidence choisie sur base d'un cap et d'une feuille de route.

Le C.A. pilote.

Les GT font.

Arbitrer. Suivre. Valider. — Pas tout porter.

Quatre Groupes de Travail.

GT MEMBRES

Gestion & recrutement

Suivi des adhésions, intégration de la relève, animation de la communauté.

GT PARTENAIRES

Partenariats & sponsoring

Recherche, négociation et gestion des soutiens financiers et opérationnels.

GT NETWORKING

Événements & vie du réseau

Coordination des rendez-vous, format et qualité des moments collectifs.

GT VOIX DE L'UPMC

Parole sectorielle & plaidoyer

Prises de position, campagnes, contributions au débat public.

+ groupes ad hoc (ex. Prix UPMC) · + responsabilités tournantes (ex. réseaux sociaux par trimestre)

Prendre la parole quand cela compte.

Pas pour réagir à tout.

Pas pour faire du bruit.

Pas pour exister.

Pour défendre. Éclairer. Rassembler.

Conditions d'exercice

Reconnaissance du rôle

Juste valeur du travail

IA & mutations du secteur

Rare. Juste. Documentée. Rassembleuse.

Des formats simples. Soutenables. Utiles.

BOÎTE À OUTILS

- Groupes de travail
- Prises de position
- Débats & rencontres
- Campagnes ponctuelles
- Contenus éditoriaux
- Formats récurrents portés par les membres

NOUVEAU FORMAT ENVISAGÉ



Un podcast récurrent.

Donner directement la parole aux professionnels. Traiter les sujets utiles à partir du terrain. Renforcer la présence publique au-delà des seuls événements.

Une programmation plus lisible.

LE PILIER ANNUEL

Les Prix de l'UPMC

Le grand rendez-vous structurant — colonne vertébrale de l'année.

LES TEMPS FORTS

2 à 3 rendez-vous utiles

Réseau · inspiration · débat · formation · partage d'expérience.

LE LIEN INFORMEL

L'Amicale de l'UPMC

Convivialité préservée, dans une formule distincte.

INSCRIPTIONS — *absence non signalée : pénalisation ou facturation. Pas une logique punitive — un signal de respect envers le bénévolat et les partenaires.*

Une relance collective. Pas une réforme froide.

Le défi n'est pas de choisir entre fidélité et transformation. Le défi est de les conjuguer.

— Redonner du sens

— Mieux partager les rôles

— Mieux reconnaître les contributions

— Rendre le projet plus lisible

— Permettre à chacun de retrouver une place utile

Réenchanter, ce n'est pas idéaliser. C'est redonner une direction, une respiration, une confiance.

Le cap en sept marqueurs.

- 01** Fidèle à ce qui fait sa force
- 02** Plus claire dans son fonctionnement
- 03** Plus légère dans sa gouvernance
- 04** Plus exigeante dans l'engagement
- 05** Mieux répartie dans le travail
- 06** Plus utile professionnellement
- 07** Plus juste dans la prise de parole

Une UPMC qui prolonge son histoire avec confiance, cohérence et ambition.

Le prochain mandat ne doit pas opposer
héritage et changement.

*Il doit les mettre en mouvement
ensemble.*

Merci !

Le cap appartient à celles et ceux qui le porteront.