



Compte rendu
Forum de travail
sur le DC
7 novembre 2012

Accueil Notre-
Dame-du Sourire
Rouyn-Noranda

**Un grand défi : harmoniser nos
pratiques au bénéfice des
communautés ou collectivités**

[Agence de la santé et des services sociaux
de l'Abitibi-Témiscamingue et Chaire
Desjardins en développement des petites
collectivités]

[Novembre 2012]

Forum de travail en DC – 7 novembre 2012

Compte-rendu – 1^{ière} version en vrac

Étaient présents :

Manon Allard, Caroline Auger, Nadia Bellehumeur, Jacques Bourgeois, Mélanie Chartier, Mariella Collini, Gaston Gadoury, Réjean Hamel, Esther Labrie, Chantal Langlois, Patrice Leblanc, Maude Lefebvre, Julie Lemire, Marie-Christine Turgeon, Chantal Pioch, Valérie Shaffer, Paul St-Amant, Annie St-Julien, Geneviève Tremblay, Véronique Trudel, Suzie Vachon, François Vézina.

Absences :

Anick Beauséjour, Huguette Boucher, Benoît Coutu, Thérèse Grenier, Vita Jensen, Isabelle L'Heureux, Mélanie Perreault, Priscilla Polson

Prémisse réflexive

Principaux éléments des 7 témoignages :

- Difficulté à mobiliser les gens
- Besoin de ressources humaines associées à la communauté pour soutenir le développement.
- Besoin de financement et d'outils adaptés à leur communauté.
- Lourdeur et inadéquation des programmes : critères non adaptés aux petites communautés; trop de paperasse et rapports; demande beaucoup de temps, d'énergie et pas toujours les connaissances.
- Un seul endroit de référence pour toutes les ressources et les programmes.
- Une personne ressource pour répondre aux questions et accompagner selon le besoin.
- Assouplir les critères et les adapter aux petites communautés et à leurs besoins.
- Alléger les documents et les rapports à faire.
- Formation des élus.
- Former les jeunes dans les écoles au sens de la collectivité et de l'entraide.

Éléments de discussion des participants :

- Importance du transfert des connaissances et du travail collectif
- Besoin d'accompagnement pour les ressources
- Tout le monde cherche des moyens de mobiliser les citoyens, les motiver, comment les rejoindre.
- L'exemple des Eaux-d'acier de St-Mathieu est inspirant
- Constituer un comité des comités locaux pour transmettre directement l'information.

Présentation du diaporama sur les éléments, les porteurs et les accompagnateurs du développement (voir diaporama joint)

A. Quel est la finalité de notre travail ensemble (exprimé en une phrase)

Collaborer pour augmenter l'efficacité des organisations à intégrer l'approche en développement des communautés afin d'optimiser les Ressources et mieux répondre aux besoins de la communauté.

Pour ce faire, il faudra notamment :

- Connaître les communautés, influencer les réseaux, soutenir les actions pour répondre aux besoins réels des communautés
- Coopérer pour optimiser les ressources afin de construire avec le citoyen une communauté en santé où il fait bon vivre.
- Canaliser nos actions afin d'intersectorialiser nos pratiques pour favoriser l'implication citoyenne et son accompagnement.
- Se connaître et se reconnaître
- Respecter les capacités des organisations
- Coopérer pour être plus efficace, faire des ponts (démontrer, illustrer)
- Reconnaître l'efficacité de l'approche en DC dans nos organisations
- Harmoniser nos pratiques

B. Les valeurs communes pour cheminer ensemble

- Ouverture (11), écoute (6), flexibilité (3)
- Partage (7), collaboration (2), coopération (2), travail d'équipe
- Respect (10), honnêteté
- Engagement (4), persévérance, investissement
- Solidarité (3), intérêt commun, altruisme
- Innovation, courage de changer les choses
- Cohérence, efficacité
- Plaisir

C. 1 Pour atteindre la finalité - *Collaborer pour augmenter l'efficacité des organisations à intégrer l'approche en développement des communautés afin d'optimiser les Ressources et mieux répondre aux besoins de la communauté* - il faudra ...

Objectifs ou actions

- Se concerter pour se donner une façon de travailler afin de se doter d'un plan d'action commun incluant des outils de vulgarisation et d'intégration et une ligne de communication;
- S'entendre et connaître c'est quoi le DC, démystifier l'approche DC (entre nous et auprès des communautés);
- Formaliser les mécanismes de collaboration entre les ressources du DC ;
- Comprendre cette finalité, l'intégrer et la diffuser dans notre organisation et la faire inscrire auprès de nos partenaires locaux, territoriaux, régionaux et provinciaux
- Faire un inventaire des ressources

Mots clés : compréhension, concertation, connaissance, collaboration, intégration

C. 2 Pour atteindre la finalité - Collaborer pour augmenter l'efficacité des organisations à intégrer l'approche en développement des communautés afin d'optimiser les Ressources et mieux répondre aux besoins de la communauté - il faudra que (par rapport aux programmes) :

Objectifs ou actions

- Qu'on travaille à l'arrimage des programmes et à leur complémentarité.
- Qu'on s'assure, dans la confection de programmes institutionnels et régionaux, que ceux-ci soient élaborés avec la collaboration des utilisateurs potentiels.
- Que les indicateurs de résultats soient modulés en fonctions de la clientèle ou du territoire où ils s'appliquent (diminuer le mur à mur).
- Les programmes soient appuyés par une ressource régionale sur un mode soutien et accompagnement.
- Qu'on en fasse la promotion afin qu'ils soient bien compris et mieux connus.
- Qu'on soit attentif à des manques de programmes dans des domaines, secteurs ou territoires et qu'on propose des alternatives.
- Qu'ils ne soient pas présentés comme étant la seule façon de faire du développement, mais comme des outils d'appui au développement d'une communauté.

Mots clés : *arrimage, faire ensemble (coconstruction), modulation, accompagnement, promotion, alternatives, souplesse, utilité*

C. 3 Pour atteindre la finalité - Collaborer pour augmenter l'efficacité des organisations à intégrer l'approche en développement des communautés afin d'optimiser les Ressources et mieux répondre aux besoins de la communauté - il faudra que (les organisations) :

Objectifs ou actions

- Les organisations se parlent et s'engagent à travailler dans la cohérence en développement des communautés
- Qu'il y ait un exercice d'inter connaissance des organisations et de leurs ressources et compréhension des rôles, des mandats, des stratégies et des enjeux liés au DC.
- Qu'elles intègrent la finalité régionale de DC à leur plan d'action et rendent disponibles des ressources pour y donner suite.
- Que les organisations offrent de la formation à leur personnel pour les accompagner dans le changement.
- Que les organisations acceptent de questionner leurs pratiques au regard du DC et qu'elles utilisent la marge de manœuvre dont elles bénéficient pour mieux répondre aux besoins des communautés.
- Qu'elles collaborent, s'approprient, intègrent, s'engagent et facilitent l'utilisation de DC au-delà des intérêts corporatifs et qu'elles se donnent du temps parce que c'est un changement d'approche.
- Qu'elles soient audacieuses (dégager des ressources, être flexibles, essayer des choses...)

- Qu'elles soient convaincues de la plus-value du DC, de l'efficacité de l'approche dans différents secteurs d'activités de l'organisation pour générer l'engagement.

Mots clés : *concertation, connaissance, plan d'action, formation, pertinences de pratiques, gestion de changement, innovation, valeur ajoutée, engagement, audace*

C. 4 Pour atteindre la finalité - Collaborer pour augmenter l'efficacité des organisations à intégrer l'approche en développement des communautés afin d'optimiser les Ressources et mieux répondre aux besoins de la communauté - il faudra que je (l'intervenant-e) :

Objectifs ou actions

- Saisisse, comprend, diffuse et m'implique dans la mise en action de cette finalité et aide à créer des espaces de participation tout en étant patient.
- Partage mes connaissances, mes compétences et mes outils au profit de la démarche.
- M'implique et sois ouvert aux autres.
- Prends du recul (analyse de la situation, plus pratiques)
- Travaille dans «l'intérêt commun» et fais des liens
- Démontre, de façon convaincante, l'importance du travail en DC, ce qui demande courage et persévérance
- Respecte ce qui se fait déjà et être un agent de changement flexible, disponible, heureux et audacieux.
- Sois à l'écoute des gens dans les territoires pour mieux conseiller nos organisations. Cultive une curiosité et une flexibilité pour avancer ensemble.
- Sois relayeur de l'approche DC par la collaboration aux rencontres suggérées et partage des connaissances acquises au bénéfice des communautés

Mots clés : *implication, partage, ouverture, temps, intérêt commun, démonstration, respect et changement, écoute et flexibilité, relayeur.*

D. Les organismes et les intervenants doivent s'engager à quoi?

Les intervenants et le forum DC

Bien identifier nos pratiques, consulter les organisations, définir et proposer une liste d'actions nécessaires à la réalisation du DC. Identifier des indicateurs utiles à mesurer l'évolution du DC et la valeur ajoutée en cours d'application. Prendre le pouls des organisations. Avec les 4 comités DC, établir les balises pour guider vers la prochaine étape. Créer des occasions pour se faire entendre, pour aborder l'approche DC, pour expliquer le plan d'action du Forum et avoir l'aval de chaque organisation.

Les organisations en lien avec le DC

Prendre conscience de l'état du DC dans le quotidien de l'organisation. Prendre un recul, faire un inventaire des réalisations. Voir qui sont les partenariats actifs et lister ce que chacun fait déjà. Reconnaître et respecter le rôle de chacune des organisations dans le DC.

Les gestionnaires et les organisations doivent s'engager au-delà d'une lettre, avec des moyens concrets, afin que les intervenants soient autorisés à s'engager et à agir en DC. Le DC doit faire partie de chacun du plan d'action de chacune des organisations. Le DC doit devenir une valeur commune (communication et partage). Une déclaration commune – charte – devrait être signée par chaque organisation partenaire du DC. Cette déclaration, en plus des valeurs, devrait expliciter les motivations à travailler ensemble en développement des communautés et la plus-value souhaitée par ce faire ensemble.

L'Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale

Utiliser le mapping à la base de l'Alliance de la solidarité. Considérer que le DC est transversal aux autres comités de l'Alliance. Dans un premier temps, travailler avec les organismes impliqués au sein de l'Alliance avant d'aller à l'extérieur, diffuser et porter la charte au sein de l'Alliance, utiliser les répondants/porteurs territoriaux en développement social qui seront identifiés comme porteurs ou agents multiplicateurs. Utiliser l'opportunité des projets en développement social pour proposer l'expérimentation du DC.

Mots clés : engagement, moyens, autorisation, plan d'action, valeurs et actions, signature, plus-value, leadership, attentes, indicateurs, prise de conscience, choix – listing, cartographie, transversalité du DC, Alliance, étapes, contamination, occasions.

E. Maintenant qu'est-ce qu'on fait?

- Compte rendu de la journée
- Structurer le contenu / bilan de la priorité DC
- Revoir ce qui découle de la rencontre pour chacun des comités
- Proposition d'un plan d'action de la priorité DC
- Faire une suite à aujourd'hui – probablement une autre rencontre ensemble
- Se revoir pour voir ce qui a évolué en fonction des travaux des comités
- Partager l'information sur le qui fait quoi?
- Informers nos gestionnaires de la démarche d'aujourd'hui

F. Évaluation de la journée

- Journée motivante, aime façon dont le contenu a été abordé, dynamique
- On n'a pas eu l'impression de travailler
- M'a aidé à démêler l'enlignement
- Questionne sur comment mon organisation peut réfléchir
- Activité de l'après-midi a répondu à mes attentes
- Bonne animation, bon mélange des acteurs
- On parle le même langage