

RAPPORT ANNUEL

2019-2020



TABLE DES MATIÈRES

Mot du président.....	4
Mot de la Coordonnatrice générale par intérim.....	6
Mission et instances.....	7
1. Soutien au développement organisationnel.....	13
1.1. SOUTIEN EN ÉVALUATION DES EFFETS.....	14
1.2. SOUTIEN AU MAINTIEN DES PRATIQUES ÉVALUATIVES.....	18
1.3. SOUTIEN À L'IDENTIFICATION DES BESOINS ORGANISATIONNELS.....	20
1.4. SOUTIEN À LA RÉFLEXION AUTOUR DE SA MISSION.....	21
2. Soutien au fonctionnement démocratique et à la vie associative.....	23
2.1. SOUTIEN CONSEIL.....	24
2.2. ACCOMPAGNEMENT.....	24
2.3. ACTIVITÉS DE RÉFLEXION.....	25
2.4. FORMATIONS.....	26
3. Représentations et collaborations.....	31
3.1. REPRÉSENTATIONS.....	32
3.2. COLLABORATIONS.....	33
3.3. CONFÉRENCES, PRÉSENTATIONS ET PUBLICATIONS.....	33
4. Communications et promotion.....	34
5. Gestion et vie interne.....	35
5.1. UN CONSEIL D'ADMINISTRATION MOBILISÉ.....	35
5.2. UNE ÉQUIPE RENOUVELÉE ET CONSOLIDÉE.....	36
6. Défis et perspectives.....	37



MOT DU PRÉSIDENT

LE CONTEXTE NOUVEAU

Au moment d'écrire ces lignes, nous nageons encore en pleine pandémie du coronavirus et de toutes les conséquences que cela entraîne pour notre organisation, pour le mouvement communautaire dans son ensemble, pour la société et la planète toute entière. Difficile de mesurer à ce jour toutes les retombées heureuses et malheureuses qui en découleront et ce à tous les niveaux.

Dès les premiers signes de cette crise, le CFP a pris les dispositions nécessaires afin d'assurer la sécurité de ses employé-es et en songeant aussi au bien-être de leurs familles respectives. Le travail s'effectue dorénavant à distance et ce tant que la situation sanitaire l'exigera.

Nous n'avons pas pour autant négligé nos responsabilités envers les organismes communautaires que nous desservons. Les services sont dorénavant assurés à distance et dès l'automne prochain l'ensemble de nos formations seront disponibles de façon virtuelle. Le conseil d'administration et l'équipe de travail est à élaborer un nouveau plan d'intervention tenant compte des différents éléments générés par cette situation inédite.

Bien des façons de faire risquent de changer dans un futur rapproché. Le défi sera alors de préserver les caractéristiques essentielles qui distinguent les organismes communautaires à savoir leur ancrage dans la communauté et l'exigence d'un fonctionnement

démocratique réel pour ne citer que ces deux exemples. Cette réflexion à venir ne se fera pas en vase clos et nous souhaitons la mener avec d'autres organisations du milieu.

BILAN DE L'ANNÉE

Revenons maintenant sur le bilan de l'année écoulée.

Consolidation de l'équipe

La consolidation de l'équipe de travail constitue pour nous un élément clé devant assurer la pérennisation de notre organisation. Nous y avons donc consacré de nouveaux efforts cette année. Ainsi quatre employé-es se sont vu accorder leur permanence à la suite d'une évaluation positive de leur travail. Nous les en félicitons.

Nous avons aussi conclu une entente avec le syndicat des employé-es pour le renouvellement de la convention collective, leur assurant ainsi des conditions de travail satisfaisantes pour les trois prochaines années.

Réflexion sur la mission

Ainsi que nous avons prévu de le faire, nous avons débuté une réflexion en profondeur sur la mission du CFP par une rencontre réunissant les membres du c.a. et l'équipe. Les travaux se poursuivront au cours de l'année qui vient en associant plus largement le membership du CFP.



Relocalisation du CFP

Par force majeure, le CFP emménagera dans de nouveaux locaux à compter de juin prochain. Durant une trop longue période, le locateur actuel du CFP n'a pas été en mesure d'assurer à notre organisation et ses employé-es les conditions nécessaires à la jouissance normale des lieux (chauffage déficient, infiltrations d'eau, moisissures et vermine). Les conditions de travail en ont passablement souffert. Vivement un nouveau local !

Remerciements

En l'absence de Marie-Ève Bergeron pour congé de maternité et donnant suite à notre demande, Véronique Goulet conseillère au CFP et elle-même de retour d'un congé de maternité a gentiment accepté d'occuper cette fonction.

Véronique mérite toute notre reconnaissance pour le travail qu'elle a accompli et ce dans un contexte très particulier (pandémie, déménagement non prévu et j'en passe). Par ses qualités personnelles et professionnelles, elle a vite gagné l'estime et la complicité des membres de l'équipe et du conseil d'administration. Elle sera sans doute d'un grand secours pour assurer un retour en douceur pour Marie-Ève en juin. Merci Véronique !

Je veux remercier tous les membres de l'équipe et du conseil d'administration qui n'ont jamais baissé les bras devant l'adversité et qui ont accompli un travail formidable au cours de cette année.

CONCLUSION

Le CFP fêtera en 2021 son 50e anniversaire d'existence. Les pionnier-ères qui ont fondé cette organisation au début des années 1970 étaient sans doute loin de se douter que nous en arriverions là.

S'il en est ainsi, c'est grâce au travail et au soutien de plusieurs dizaines sinon centaines de militants, bénévoles et salarié-es qui ont cru en la mission de notre organisation et grâce aussi à l'ancrage du CFP dans le monde communautaire. Vous serez donc convié pour célébrer avec nous cet événement.

Longue vie au CFP !

René Doré,

Président du conseil d'administration



MOT DE LA COORDONNATRICE GÉNÉRALE PAR INTÉRIM

Chers membres et équipe du Centre de formation populaire. Quoi de mieux que de revenir au travail à la suite d'un congé de maternité en compagnie d'une équipe motivée et inspirante. 2019-2020 fut une année de départs et d'accueils de nouveaux et nouvelles collègues. Pierre nous a quitté après plus de 30 années d'implication au CFP. Je le remercie chaleureusement du travail accompli avec passion et professionnalisme. Merci pour tout et bonne retraite! Et, surtout, ce fut une année de gros défis pour l'équipe (dégât d'eau, pandémie, télétravail, relocalisation, etc.).

Malgré cela, j'ai eu un immense plaisir d'assumer la coordination par intérim cette année. Je lève mon chapeau à tous les membres de l'équipe du CFP «équipe de feu», de m'avoir soutenue tout au long de l'année. Il y a une grande entraide entre nous ce qui fait notre force. Nous sommes une équipe très dynamique remplis d'idées créatives et inspirantes. Je suis

fière de travailler à vos côtés. Aussi, merci tout particulièrement aux membres du conseil d'administration qui ont veillé au bien-être de l'équipe tout au long de l'année car nous avons eu notre lot de défis.

Quel bonheur pour moi de vous présenter ce rapport annuel qui termine l'année 2019-2020. Je suis fière du travail qui a été réalisé et de tous les mandats et les projets stimulants déjà en cours et à venir.

Et quoi de mieux en 2021 de souligner nos 50 ans d'histoire au sein du mouvement communautaire. Nous avons très hâte de vous y voir en grand nombre! Je vous souhaite donc une excellente année 2020-2021 et surtout du plaisir à travailler ensemble.

Longue continuité à toute l'équipe.

Bonne lecture!

Véronique Goulet

Coordonnatrice générale par intérim



HISTORIQUE

Le Centre de formation populaire est né en 1971 de l'élan de la Révolution tranquille. Le CFP était véritablement un carrefour de jeunes intellectuels engagés qui partageaient une vision commune : bâtir un centre de formation au service des travailleurs et travailleuses et de leurs organisations de lutte, en outillant les laissés-pour-compte et en leur donnant les moyens de se prendre en main. À chaque époque de son histoire, le Centre de formation populaire se voulait un carrefour des différentes tendances progressistes qui animaient le Québec. À travers les crises, le projet est toujours demeuré vivant et l'organisme a contribué de façon significative et originale aux grands débats du Québec et dans les mouvements sociaux.

MISSION

Le Centre de formation populaire est un organisme de formation et de diffusion qui vise à soutenir la vie associative, les pratiques d'intervention et la concertation des groupes et organisations qui partagent ses valeurs et ses principes.

Les activités du CFP se déclinent sous trois axes :

- Développement organisationnel
- Vie associative et démocratique
- Mouvement communautaire

Ses interventions portent principalement sur le mouvement communautaire, la vie associative, le développement organisationnel, l'évaluation et l'intervention en milieu communautaire. Elles se réalisent à travers des activités de formation et de l'accompagnement individuel ou collectif, mais aussi, du soutien-conseil, du coaching, de l'animation, de la recherche-action, des activités de réflexion et de partage du savoir, de diffusion et de communication, et d'édition.

APPROCHE

Le CFP se distingue par son **approche participative** visant le développement des capacités des organismes rejoints. Cette approche est appliquée dans l'ensemble de ses activités afin de renforcer la vie associative et démocratique des organismes communautaires au Québec et de les aider à mieux intervenir dans leur milieu.

Le CFP utilise des méthodes issues des principes d'éducation populaire. Il valorise la connaissance et les acquis de chacune des organisations participantes. Notre expertise fait appel à des méthodes et des outils mobilisateurs donnant la parole aux participants et participantes.

Le CFP privilégie une approche « Par et Pour »

PAR

L'approche préconisée par le CFP est participative. Elle consiste à impliquer les différentes instances de l'organisme et à mettre sur pied un comité de travail qui, selon les cas, peut réunir les représentants des sous-groupes suivants : la coordination, les membres de l'équipe, les membres du C.A., les membres et participants-es et les partenaires.

POUR

Les démarches proposées par le CFP servent les intérêts des organismes. Cette même approche reflète la mission du CFP en matière de transformation sociale et de réduction des inégalités. Elle encourage les porteurs du changement social à améliorer leurs interventions dans la communauté en leur offrant des outils pour affiner leur capacité d'analyse, tant de leur vie démocratique que des effets de leur action.

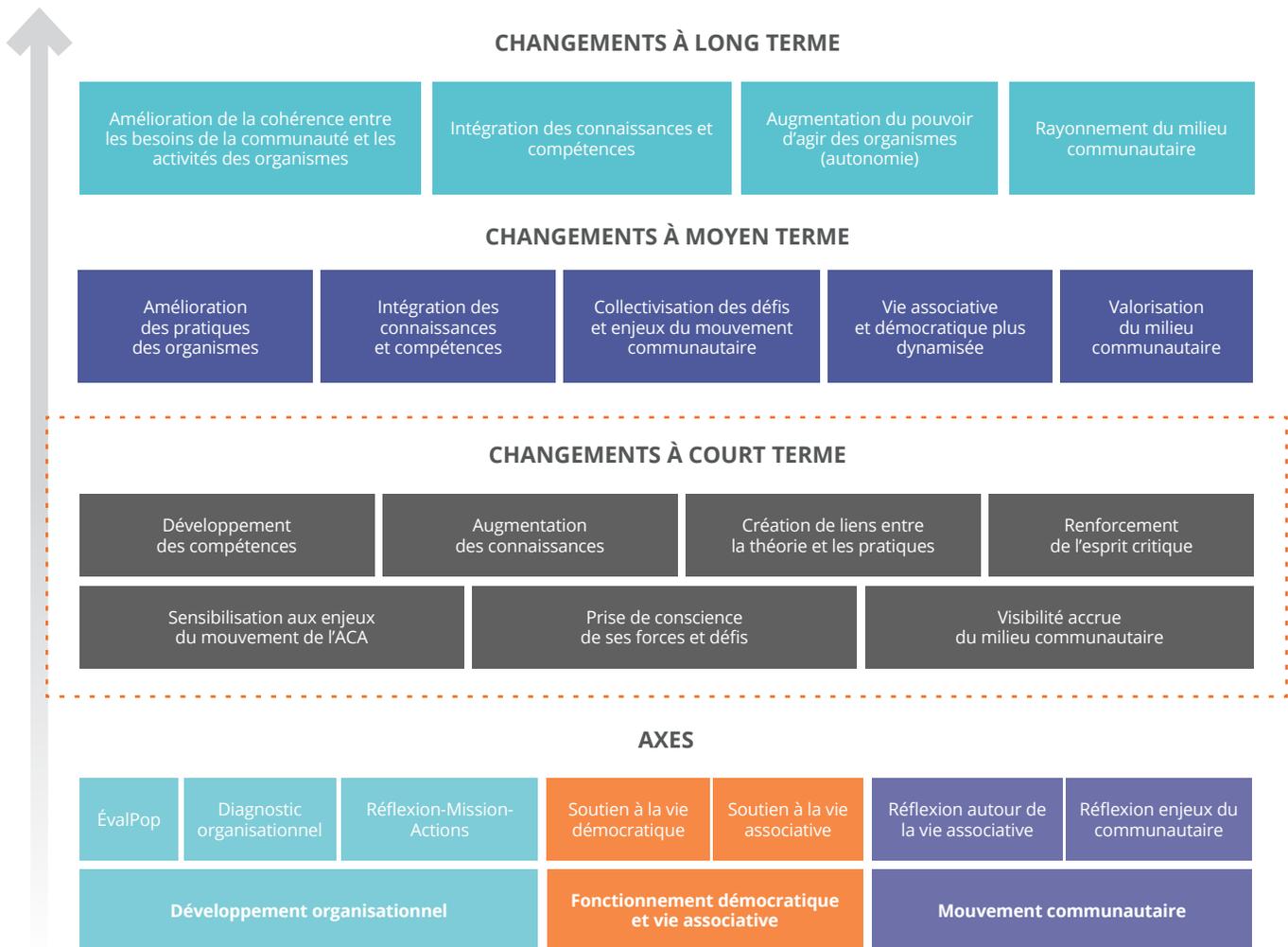
SCHÉMA DE TRANSFORMATION SOCIALE DU CFP

Principes d'intervention : basés sur l'éducation populaire autonome

Approche participative : Par et Pour

Valeurs : L'approche participative ; l'adaptabilité à la réalité du milieu, la collectivisation des défis, des pratiques et des retombées

Ultimes : Transformation sociale - Reconnaissance du milieu communautaire (autonomie)



Mission : La mission du Centre de formation populaire est de soutenir le mouvement communautaire ainsi que toute autre organisation qui partage les valeurs et principes de renforcer leur vie associative et démocratique et de les aider à mieux intervenir dans leur milieu



VALEURS

Pour mettre de l'avant sa mission, les actions du CFP s'appuient sur des valeurs qui reflètent l'approche communautaire : l'**approche participative**, l'**adaptabilité** à la réalité du milieu et la **collectivisation** des défis, des pratiques et des retombées.

TERRITOIRES DESSERVIS ET GROUPES CIBLES

Les activités du CFP s'adressent à l'ensemble des organismes communautaires du Québec. Toutefois, la majorité des interventions sont réalisées dans la région du Grand Montréal. Cette année, des activités ont été réalisées dans d'autres régions, notamment : Lanaudière, Mauricie, Centre-du-Québec, Capitale-Nationale et l'Estrie.

ORIENTATIONS

Quatre principales orientations autour desquelles les actions du CFP se concentrent sont maintenant à terme. De nouvelles orientations seront déterminées cette année.

- Développement des connaissances et des compétences des organismes en planification et en évaluation des résultats, afin qu'ils renforcent leur impact auprès de leurs populations cibles et dans leur milieu.
- Développement des connaissances et des compétences des organismes afin qu'ils développent une vie associative dynamique et une gestion qui reflète leurs valeurs.
- Développement des connaissances et des compétences des organismes afin qu'ils renforcent leur approche et intervention communautaire.
- Revitalisation de la vie associative du CFP et rayonnement de l'organisme.

LES MEMBRES

Le Centre de formation populaire regroupe 32 membres, dont 17 organismes communautaires, un syndicat et 14 individus œuvrant ou ayant œuvré dans les milieux communautaires, universitaires et syndicaux. À la dernière assemblée générale, étaient présents douze membres.



Membres présents à l'Assemblée générale annuelle du CFP, 17 juin 2019.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Membres du CA et de l'équipe du CFP 2019-2020

Président	René Doré	Retraité et ancien travailleur du CFP
Secrétaire et trésorier	Jean-Pierre Ruchon	Coordonnateur du Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ)
Administratrice	Lynda Rey	Professeure en évaluation de programmes à l'École nationale d'administration publique (ENAP)
Administratrice	Isabelle Lampron	Travailleuse de milieu Projet TRIP
Administratrice	Émilie Rousseau	Adjointe à la présidente-directrice générale à l'Office québécois de la langue française (OQLF)
Administratrice	Véronique Goulet	Coordonnatrice par intérim (présente d'octobre 2019 à avril 2020)
Administratrice	Hind Fathallah	Représentante de l'équipe
Administratrice	Marie-Ève Bergeron	Coordonnatrice générale (présente d'avril à septembre 2019)

L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

Dieudonné Mutana	Formateur et accompagnateur en développement organisationnel
Hind Fathallah	Formatrice et accompagnatrice en développement organisationnel
Marie-Ève Bergeron	Coordonnatrice générale (<i>en congé de maternité depuis septembre 2019</i>)
Véronique Goulet	Coordonnatrice par intérim (<i>depuis octobre 2019</i>)
Amélie Lafortune-Lauzon	Formatrice et accompagnatrice à la vie associative
Christina Charron-St-Pierre	Formatrice et accompagnatrice à la vie associative
Alex Grenier-Hamelin	Formateur et accompagnateur en développement organisationnel
Pierre Valois	Formateur et accompagnateur à la vie associative (<i>retraité depuis mai 2019</i>)

COLLABORATRICES SUR UNE BASE CONTRACTUELLE

Audrey Campeau	Adjointe à la coordination (<i>avril à juin 2019</i>)
Marisabelle Bérubé	Collaboratrice en évaluation, rédaction du guide ÉvalPop et co-développement
Lise Rondeau	Collaboratrice à la comptabilité
Nadia Roldan	Collaboratrice au graphisme

NOUS AIMERIONS SOULIGNER LE DÉPART À LA RETRAITE DE PIERRE VALOIS, MEMBRE DU CFP DEPUIS PLUS DE 30 ANS. MERCI!



Pierre Valois



Dieudonné Mutana



Hind Fathallah



Marie-Ève Bergeron



Véronique Goulet



Amélie Lafortune-Lauzon



Christina Charron-St-Pierre



Alex Grenier-Hamelin

1. SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

OBJECTIFS DE 2019-2020

- Favoriser le développement des connaissances et compétences en évaluation participative des effets ;
- Favoriser la pérennisation de la pratique d'évaluation et les échanges chez les organismes accompagnés ;
- Soutenir les organismes dans l'identification de leurs capacités ;
- Soutenir le développement de pratiques de réflexion stratégique.

En ce qui concerne le développement organisationnel, l'année 2019-2020 a été marquée par le maintien des accompagnements et des formations en évaluation et du soutien post-accompagnement dans le Grand

Montréal. Nous avons développé, ajusté et déployé plusieurs nouvelles démarches d'accompagnement (diagnostic organisationnel, réflexion mission-actions, technique du changement le plus significatif).

FAITS SAILLANTS 2019-2020

- **22** organismes accompagnés en évaluation (tous types d'accompagnement confondus) dans la région du Grand Montréal ;
- Nouvelle approche en évaluation disponible en plus d'ÉvalPop (technique du Changement le Plus Significatif) ;
- **3** formations ponctuelles en évaluation réalisées ;
- **9** organismes soutenus de façon ponctuelle dans le maintien de leurs pratiques en évaluation ;
- **1** atelier d'échanges sur la pérennisation des pratiques évaluatives organisé ;
- Élaboration du nouveau guide ÉvalPop ;
- **7** articles publiés sur le blogue ÉvalPop ;
- **2** organismes accompagnés en diagnostic organisationnel et démarche adaptée ;
- **6** organismes accompagnés en réflexion stratégique/réflexion mission-actions et démarche adaptée.

1.1. SOUTIEN EN ÉVALUATION DES EFFETS

Cette année, les activités de soutien en évaluation ont inclus les accompagnements ÉvalPop auprès d'organismes, les formations ponctuelles, la bonification du contenu de formation et le développement d'une nouvelle approche en évaluation.

1.1.1. ACCOMPAGNEMENTS ÉVALPOP

Au total, ce sont **vingt-deux (22) organismes du Grand Montréal** qui ont été ou sont accompagnés selon la démarche ÉvalPop, que ce soit via des cohortes, des

accompagnements individuels ou des mandats spéciaux. À noter que le CFP a renouvelé son entente de collaboration avec la fondation Mission Inclusion (anciennement L'Œuvre Léger) qui permet à plusieurs organismes de voir leur accompagnement individuel financé. Une deuxième cohorte à Saint-Léonard, financée par Centraide du Grand Montréal, a aussi débuté cette année, regroupant 6 organismes.

Type d'accompagnement	Nombre de groupes accompagnés	Nombre de personnes (porteur-ses de dossier)
<i>Terminés en 2019-2020</i>		
Cohorte Multiquartier	3	6
Cohorte L'Œuvre Léger	2	2
Cohorte Saint Léonard ¹	5	6
Accompagnements individuels	1	2
Mandats spéciaux	3	3
<i>EN COURS</i>		
Cohorte Saint-Léonard 2	6	13
Accompagnements individuels	3	7
TOTAL	22 organismes	39 personnes

Cette année, l'équipe a par ailleurs mis à jour la démarche ÉvalPop, afin qu'elle reflète davantage la vision du CFP et son ancrage dans le milieu, notamment les liens entre évaluation et transformation sociale, et évaluation et reconnaissance des organismes communautaires (voir le schéma page 5).

Il a été impossible cette année de mener une évaluation des effets de la démarche en raison de la crise sanitaire. Toutefois, plusieurs informations ont été collectées tout au long de l'année (journal de bord de l'équipe, bilans d'accompagnement, etc.), qui nous permettent d'être satisfait-e-s du travail accompli.

¹ Le CFP a achevé trois (3) mandats de consultance qui avaient cours depuis quelques années. Cela marque aussi la fin de ce type de mandats, à la suite d'une décision de l'équipe de se concentrer sur les accompagnements, en accord avec la mission et l'approche par et pour du CFP.

En effet, on constate les effets principaux suivants de l'accompagnement ÉvalPop cette année :

- Une meilleure connaissance de l'activité et de son approche grâce à la démarche.
- La capacité à documenter/diffuser les effets et l'approche de l'organisme, notamment à l'externe, mais aussi à valoriser le travail des intervenant-e-s et les activités réalisées.
- L'effet mobilisateur de l'élaboration collective du modèle logique ; permettant une compréhension commune de l'activité et un temps d'arrêt précieux.
- L'appropriation de la démarche et l'intégration d'une culture de l'évaluation :
 - Intention de refaire un modèle logique pour une activité en développement ou une autre activité existante ;
 - Intention de refaire la démarche pour une autre activité ;
 - Intégration des résultats de l'évaluation dans le rapport annuel ou encore intégration des outils d'évaluation conçus dans les outils habituels d'intervention ;
 - Renforcement de la pratique réflexive au-delà de l'activité évaluée ; c'est-à-dire une façon de penser en termes d'effets plutôt que d'activités.
- Le renforcement de compétences en évaluation, notamment pour construire un modèle logique et formuler des effets et des indicateurs.
- Perceptions de l'évaluation : même si la perception des porteurs-porteuses était globalement positive au départ, la démarche a souvent permis de démystifier certains enjeux et de distinguer l'évaluation de la reddition de compte. Par ailleurs, si le sentiment d'une pression externe est très répandu en début de démarche, la plupart y voyait aussi un intérêt pour eux-mêmes, et l'utilité perçue a été renforcée à la fin de la démarche.

« Cela nous a permis de faire une mise au point de nos activités et de la mission de notre organisme. C'est quelque chose qu'on ne prend pas le temps de faire très souvent. Les éléments qui sont ressortis ont confirmé le fonctionnement de notre organisme et le fait que les membres ont une vision positive de l'accompagnement et des interventions que nous sommes amenés à faire. »

« Une fois commencé, on réfléchit différemment. »

Concernant le processus d'accompagnement, les commentaires des groupes ont permis de confirmer la pertinence de l'approche du CFP ; par exemple : être au minimum (deux) 2 porteurs-porteuses ; la formule cohorte ; l'accompagnement par le CFP et l'utilité des outils/conseils proposés ; la flexibilité et la disponibilité des accompagnatrices-teurs ; etc. Toutefois, plusieurs commentaires/suggestions ont aussi été faits pour l'amélioration de la démarche, comme : la longueur du processus ; l'inadaptation de l'échéancier et la difficulté à le respecter dans un contexte de cohorte ; l'instabilité engendrée par le changement d'accompagnatrice, etc. L'ensemble de ces commentaires est pris en compte par l'équipe pour ajuster la démarche dans la mesure du possible.

1.1.2 DÉVELOPPEMENT DE MATÉRIEL D'ACCOMPAGNEMENT

Cette année a marqué le développement d'une nouvelle démarche d'accompagnement en évaluation, la **technique du changement le plus significatif**. Celle-ci s'ajoute à la démarche ÉvalPop afin de répondre aux différents besoins des organismes. En effet, le CFP avait identifié plusieurs défis pour que les organismes soient en mesure de mener une démarche telle qu'ÉvalPop, malgré leur souhait de s'initier à l'évaluation. Cette nouvelle démarche permettra ainsi à des organismes qui auraient des défis majeurs de ressources humaines et de temps, de s'initier à l'évaluation sur un temps court. Cette approche, exclusivement qualitative et participative, est basée sur les histoires de changement des participants-es/membres. Bien que l'expérimentation de l'approche n'ait pas encore eu lieu, le développement du contenu de formation ainsi que la promotion de cette nouvelle forme de soutien sont en cours.

Par ailleurs, comme chaque année, l'équipe a mis à jour le contenu de formations tout au long des accompagnements. Les rétroactions régulières des groupes ainsi que les bilans de l'équipe ont permis de bonifier le contenu de la démarche ÉvalPop. Cette année a aussi été l'occasion d'utiliser les outils récemment créés tels que le répertoire d'indicateurs, les présentations pour les conseils d'administration des organismes, les capsules vidéo, etc.

1.1.3 FORMATIONS PONCTUELLES EN ÉVALUATION

Considérant le fait que l'approche privilégiée par le CFP concernant l'évaluation est celle d'un accompagnement à long terme, les formations ponctuelles sont limitées. Pour l'année 2019-2020, il s'agit des rencontres suivantes :

Type de rencontre	Nombre de groupes accompagnés	Nombre de personnes directement rejointes (participants-es)
Introduction à l'évaluation des effets	5	7
Séance d'infos ÉvalPop	3	4
Rédaction du rapport annuel	9	10
TOTAL	17 organismes	21 personnes

Les participants-es aux formations en évaluation ont mentionné avoir apprécié **l'animation dynamique et claire** ainsi que le **format** (l'équilibre entre contenu théorique, échanges entre participants-es, exercices pratiques et partage d'exemples). En termes d'apprentissage, les participants-es ont cité : l'importance de l'évaluation / du rapport annuel, ainsi que **l'acquisition de connaissances** spécifiques aux formations concernées. Enfin, ils ont cité **plusieurs mises en action inspirées par la formation**, telles que : actualiser le processus de rédaction du rapport annuel, bonifier le format de son rapport ; faire un modèle logique, utiliser des outils d'évaluation. Ces formations permettent ainsi d'initier les organismes à d'autres façons de faire et de les informer des diverses offres de soutien du CFP à plus long terme.

« Patience, écoute attentive, s'adapte au groupe »

« (J'ai appris) l'importance d'avoir l'évaluation comme culture organisationnelle »



| Introduction à l'évaluation

1.2. SOUTIEN AU MAINTIEN DES PRATIQUES ÉVALUATIVES

La pérennisation des pratiques en évaluation est un enjeu majeur pour les organismes précédemment accompagnés dans le cadre d'ÉvalPop. Le CFP réfléchit donc régulièrement aux stratégies les plus adaptées dans le contexte des organismes communautaires autonomes (OCA) pour soutenir le maintien des pratiques réflexives. Cette année, ce soutien a pris la forme de soutien-conseil, d'ateliers de réflexion et de documentation à l'intention des groupes.

1.2.1. SOUTIEN CONSEIL ÉVALPOP DÉPANNAGE

Le nouveau soutien ÉvalPop Dépannage a été défini, promu et expérimenté pour la première fois cette année. Sa pertinence semble confirmée par le nombre de demandes reçues et les commentaires des groupes à ce sujet. En effet, ceux-ci ont souvent besoin de conseils, rappels et outils afin de reproduire leur démarche d'évaluation. Neuf (9) organismes ont été appuyés par le CFP pour l'élaboration du modèle logique, la conception d'outils de collecte ou encore les indicateurs. Les défis restent de taille pour le soutien post ÉvalPop, surtout lorsque les anciens et anciennes porteurs-euses de la démarche ne travaillent plus dans l'organisme.

« Merci Votre collaboration fait toute la différence. Je me sens davantage à l'aise avec le processus 😊. »

1.2.2. ATELIERS D'ÉCHANGES

L'équipe a organisé, le 28 novembre 2019, un atelier d'échanges destiné aux organismes ayant mené la démarche ÉvalPop par le passé. Les pistes de réflexion suivantes ont été abordées :

Plusieurs mois ou plusieurs années après la démarche ÉvalPop, qu'en est-il de l'évaluation dans nos milieux ? Comment continuer à faire de l'évaluation malgré les nombreux défis ?

Ce temps d'échange collectif a permis d'identifier plusieurs défis au maintien de l'évaluation – temps, perceptions de l'évaluation, roulement de personnel, lourdeur de la démarche – mais aussi des leviers ou conditions favorables qui étaient similaires au sein des organismes participants : financement, implication de l'équipe et des membres, stabilité, priorisation de l'évaluation. Surtout, les participants-es ont pu échanger des stratégies pour continuer à faire de l'évaluation. Ces stratégies se recoupent essentiellement en trois types :

- ✓ Planifier l'évaluation (calendrier précis, mandat dédié, budget spécifique, aller petit) ;
- ✓ S'outiller (essais/erreurs, simplifier, mettre à profit les nouvelles technologies) ;
- ✓ Mobiliser (démystification de l'évaluation, intégration dans les pratiques, adaptation, diffusion, etc.)

L'équipe a été très heureuse de l'événement et les participants-es ont fait les rétroactions suivantes sur l'atelier :

- Format participatif apprécié et richesse des échanges ;
- Intention de mettre en action les stratégies discutées et/ou refaire une démarche d'évaluation ;
- Reconnaissance de l'apport essentiel d'un accompagnement par un organisme du milieu comme le CFP.



Atelier « L'évaluation dans nos organismes après ÉvalPOP : Comment maintenir nos pratiques réflexives? », novembre 2019

« Rassurant de savoir comment les autres organismes intègrent l'évaluation au sein de leurs pratiques-processus à long terme »

« Évalpop n'est pas sorcier, (il s'agit) seulement d'échanger les outils »

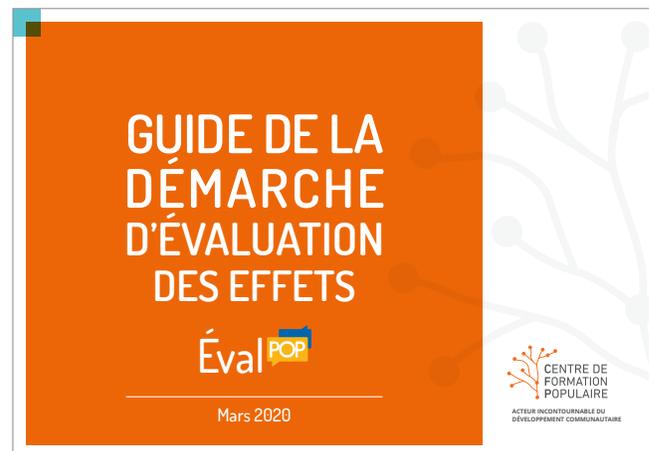
1.2.3 OUTILS ET DOCUMENTATION

GUIDE ÉVALPOP : Durant l'atelier mentionné précédemment, le CFP a également présenté la première version de son nouveau guide ÉvalPop, dont la pertinence a été saluée. Ce guide permet de synthétiser dans un même support le contenu de formation en évaluation développé au cours des dix dernières années du programme ÉvalPop. Il tente de répondre à certains enjeux rencontrés par les organismes communautaires, en particulier le roulement de personnel.

Il a deux objectifs principaux :

- Favoriser la pérennisation de la pratique d'évaluation chez les organismes accompagnés par le CFP par le passé ;
- Outiller les organismes présentement appuyés dans le cadre d'EvalPop, dans la mise en œuvre et la reproduction de leur démarche d'évaluation.

Ce guide se veut un support à une démarche d'accompagnement, passée ou en cours. Demandez-nous pour y avoir accès !





1.3. SOUTIEN À L'IDENTIFICATION DES BESOINS ORGANISATIONNELS (DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL)

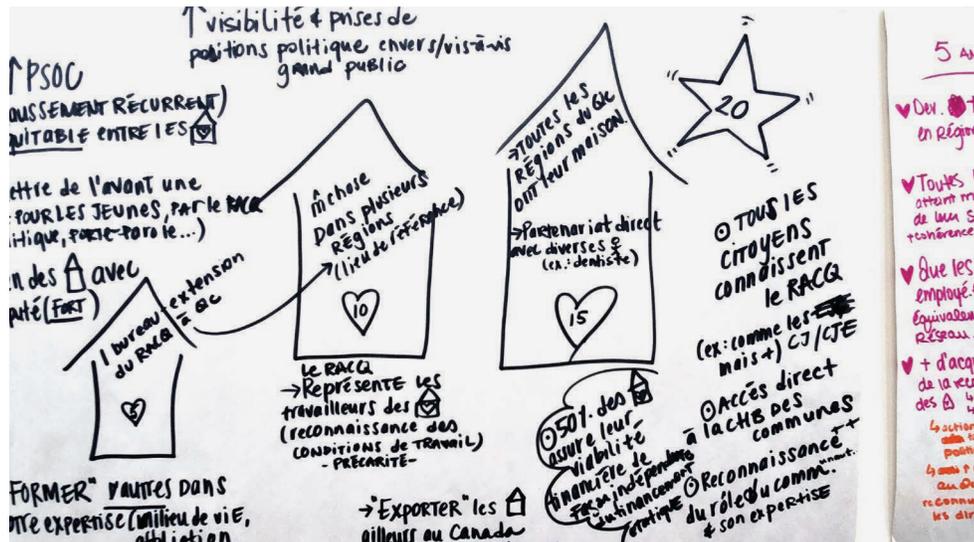
Depuis deux ans, le CFP travaillait sur un nouvel accompagnement ayant pour objectifs d'accompagner les organismes à élaborer un portrait 360° du fonctionnement organisationnel et à identifier des pistes d'action pour le renforcer. En 2019-2020, l'offre de soutien en diagnostic organisationnel a été adaptée pour en faire une démarche plus collective et transversale. Il s'agit en effet d'une auto-évaluation organisationnelle qui touche aussi bien l'enracinement dans la communauté, l'organisation du travail, la vie associative, etc. Après la collecte et la présentation des informations recueillies, l'ensemble de l'équipe est amené à discuter des résultats et à identifier des pistes d'action prioritaires en fonction du portrait.

La démarche a été expérimentée auprès de 2 organismes cette année (dont un terminé et un toujours en cours).

« La démarche nous a été utile, car nous avons été écoutés sur des différents aspects intéressants qui nous tenaient à cœur : l'implication des membres, les actions de l'organisme... »

1.4. SOUTIEN À LA RÉFLEXION AUTOUR DE SA MISSION (RÉFLEXION STRATÉGIQUE, DEVENUE RÉFLEXION MISSION-ACTIONS)

Cette année, l'équipe a accompagné quatre (4) organismes en réflexion stratégique, tous ces accompagnements étant suspendus du fait de la crise de la COVID. La méthodologie proposée a été saluée par les organismes, mais dans la quasi-totalité des cas, la journée de réflexion collective n'a pas encore eu lieu.



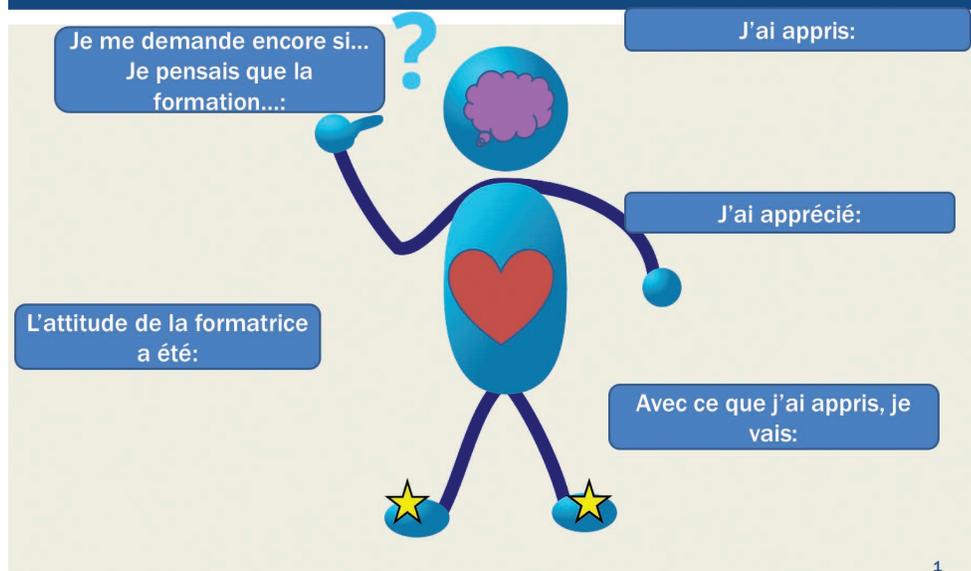
Réflexion stratégique du Regroupement des auberges du cœur du Québec, février 2020

Toutefois, nous avons rapidement constaté des besoins d'ajustement de la démarche pour la distinguer d'un processus de planification stratégique, bien plus lourd et dont l'objectif ne correspondait pas à notre nouvelle démarche. Pour éviter toute confusion, la démarche a été ainsi ajustée et renommée Réflexion Mission-Actions (RMA).

La démarche RMA vise à redécouvrir les bases d'un organisme, tout en portant un regard nouveau sur l'ensemble des pratiques, par des méthodes d'animation originales et rassembleuses. C'est donc bien pour se recentrer sur sa mission et réfléchir collectivement aux liens entre mission d'une part et actions d'autre part, que les organismes peuvent faire appel au CFP dans cette démarche. Les étapes sont courtes et culminent dans une journée de réflexion collective menant à l'identification de pistes d'action.

La démarche RMA (dans sa nouvelle mouture) a été débutée avec deux (2) organismes et des ententes sont en discussion pour 2020-2021. Ces démarches se poursuivront dans la mesure du possible et avec de potentiels ajustements en raison de la crise de la COVID-19.

ÉVALUATION DE LA FORMATION



Outil d'évaluation des formations

Dans la perspective de permettre une rétroaction rapide et ludique des participants-es sur des thèmes clés, toute l'équipe du CFP a commencé à utiliser le « bonhomme de l'évaluation », pour l'ensemble des formations et activités ponctuelles du CFP. Ce choix faisait aussi écho au souci de l'équipe que la posture des accompagnateurs-trices soit ancrée aux principes d'éducation populaire prônés par le CFP.



2. SOUTIEN AU FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE ET À LA VIE ASSOCIATIVE

OBJECTIFS DE 2019-2020

- Développer de nouvelles formations et formes de soutien au mouvement communautaire ;
- Poursuivre notre appui au renforcement de la vie associative et des pratiques démocratiques des organismes communautaires.

Le soutien au fonctionnement démocratique et à la vie associative des organismes communautaires est un volet essentiel du CFP. Il vise à soutenir les organismes dans le développement de compétences et de connaissances en lien avec les valeurs de l'action communautaire autonome (ACA). Pour ce faire, diverses activités sont réalisées telles que du soutien-conseil, de l'accompagnement, des formations et des activités de réflexion.

L'année 2019-2020 a été marquée par l'arrivée de deux nouvelles travailleuses motivées et inspirées pour assurer la vitalité de ce volet. Sans contredit, l'équipe à la vie associative a su relever ce défi haut la main ! En plus d'avoir revisité l'ensemble des contenus des formations existantes, l'équipe a développé **Travailler dans le communautaire : essence et enjeux**, nouvelle formation visant à se recentrer sur les grandes dimensions du travail dans le milieu communautaire, et dont elle est très fière.

FAITS SAILLANTS 2019-2020

- **2** nouvelles travailleuses dynamiques, créatives et complices
- **34** formations animées à la demande des organismes
- **383** personnes participantes aux formations
- **192** organismes participants aux formations
- **41** heures de soutien-conseil pour répondre aux besoins de 18 organismes
- **3** « 5 à 7 » de réflexion réunissant en moyenne 35 personnes issues de 22 organismes
- **1** nouveau comité mis sur pied
- **1** nouvelle formation de 2 jours créée



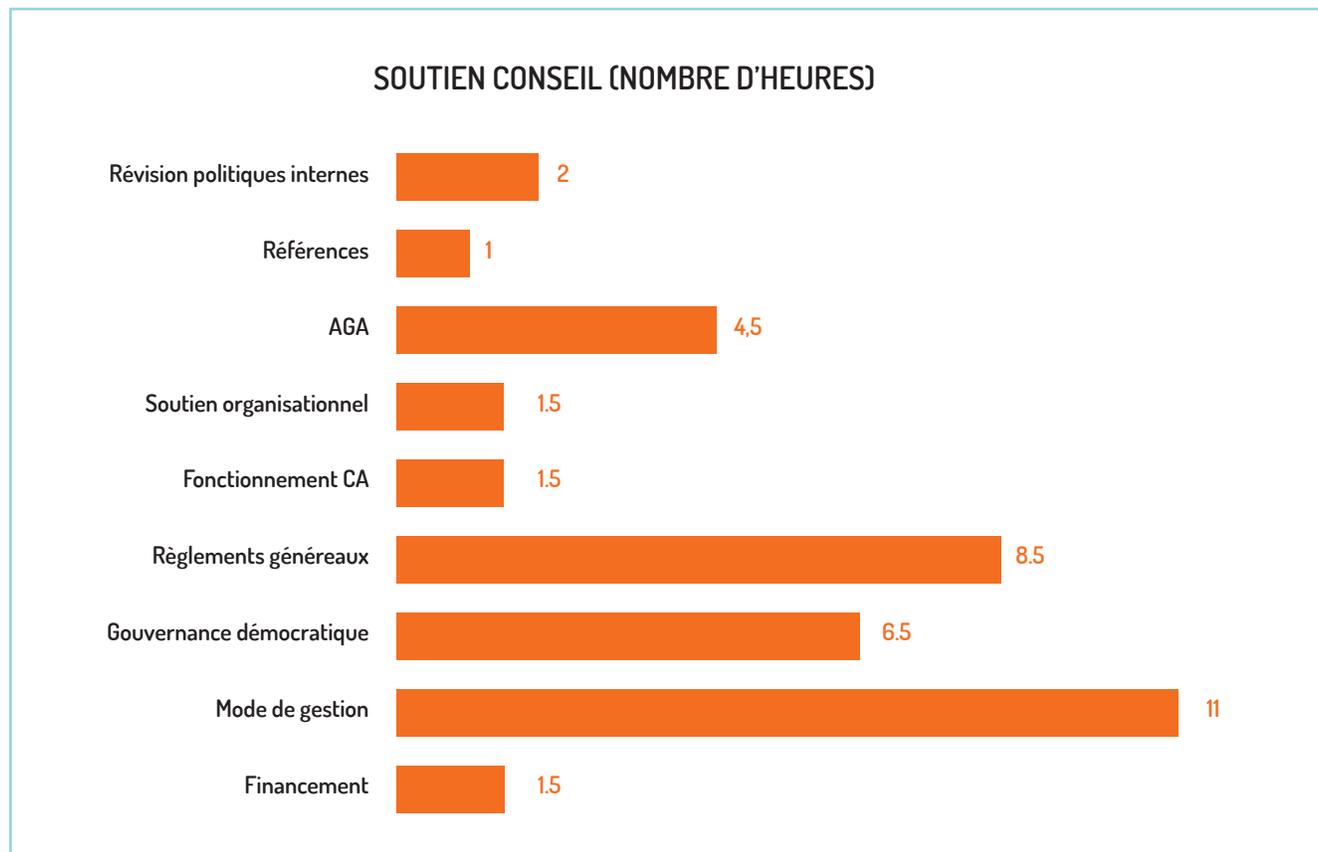
2.1. SOUTIEN CONSEIL

L'équipe à la vie associative offre régulièrement du soutien-conseil par téléphone et par courriel à des groupes. Cette année, au moins dix-huit (18) organismes ont contacté le CFP pour obtenir du soutien relativement à différents aspects touchant leur organisation, notamment : la gouvernance démocratique, la gestion de conflit, les règlements généraux, le mode de gestion, la gestion des ressources humaines, le financement à la mission et l'éthique en milieu de travail. Par ailleurs, le CFP a animé une assemblée générale annuelle à la demande d'un organisme.

2.2. ACCOMPAGNEMENT

La grande force du CFP est certainement sa disponibilité à accompagner les organismes communautaires dans une démarche personnalisée et de répondre adéquatement à leurs besoins! L'accompagnement offert permet aux groupes, entre autres, de dynamiser leur vie associative, de consolider leur mode de gestion ou de revoir la répartition des rôles et responsabilités des instances de leur organisation. Cette année, l'équipe a offert de l'accompagnement à deux (2) organismes relativement à ces aspects, leur permettant ainsi de bonifier leur vie associative et démocratique à la hauteur de leurs moyens.

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des soutiens-conseils et des accompagnements réalisés en fonction des demandes et besoins des organismes.



2.3. ACTIVITÉS DE RÉFLEXION

Les activités de réflexion de type « 5 à 7 » ont été très populaires cette année ! Ces activités ont pour objectif de favoriser la réflexion et les débats sur la conjoncture actuelle et son impact sur le milieu communautaire. Cette année, les « 5 à 7 » ont été planifiés par un comité composé d'une administratrice du conseil d'administration, d'employés-es ainsi que de membres du CFP. Les « 5 à 7 » sont des espaces informels pour échanger librement et qui sont ouverts à tous et à toutes. Les activités se déroulent dans un bar, ce qui favorise une ambiance décontractée. Des panélistes sont choisis-es en comité et sont invité-e-s à présenter leur perspective sur le thème de l'activité, permettant ainsi d'alimenter la foule.

La nouvelle équipe a relancé les « 5 à 7 du CFP » avec des thèmes de réflexion qui ont attiré à chaque édition une moyenne de trente-cinq (35) personnes provenant de vingt-deux (22) organismes communautaires de différentes régions du Québec. Les sujets de discussion ont été les suivants : l'engagement et la militance, l'influence du néolibéralisme sur le milieu communautaire, et les pratiques alternatives et espaces de résistance en milieu communautaire. De manière générale, les participants-es ont grandement apprécié de se retrouver ensemble et de pouvoir échanger collectivement sur des enjeux qui les concernent. Ils et elles ont trouvé les thèmes stimulants et ont apprécié la diversité des panélistes. Victime de notre succès, le CFP est même attendu en région pour organiser des 5 à 7 à l'extérieur de Montréal.



5 à 7 du CFP,
le 10 décembre 2019



Panélistes au 5 à 7 du CFP,
le 17 septembre 2019

2.4. FORMATIONS

Les formations constituent l'outil principal par lequel le CFP soutient le fonctionnement démocratique des organismes communautaires autonomes. Les travailleuses ont dû s'appropriier et actualiser le contenu des formations développées à travers les années par le CFP. Elles ont aussi pris beaucoup de plaisir à développer de nouveaux contenus, comme le démontre la nouvelle formation *Travailler dans le communautaire : essence et enjeux*.



Atelier dans le cadre de la formation « Travailler dans le communautaire : essence et enjeux », octobre 2019

Notez que les formations *Rôles et responsabilité des conseils d'administration*, *Histoire du mouvement communautaire*, et *Habiletés de négociation* ont été offertes pour la première fois en formation à distance, à la demande d'organismes.

Voici un aperçu des formations données cette année, et des commentaires significatifs exprimés par des participants-es. Vous aurez aussi un aperçu des demandes et de la participation pour chacune des formations dans les statistiques présentées plus loin dans cette section.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Cette formation, sans contredit la plus populaire, a pour objectif de définir les rôles de chacune des instances démocratiques, et de veiller à ce que les administrateurs et administratrices comprennent bien les obligations et responsabilités d'un CA d'organisme communautaire autonome.

« J'ai appris l'importance de l'autonomie et de ses enjeux. La formation favorise la réflexion et nous voyons que nous avons des connaissances »

« La formation est conviviale et facile à suivre. J'ai aimé le dynamisme de la présentation. J'ai apprécié la flexibilité et l'ouverture de la formatrice. »

« Je comprends maintenant mon rôle d'administratrice. La formation m'a donné envie de l'assumer ! »

HISTOIRE DU MOUVEMENT COMMUNAUTAIRE

Cette formation vise à retracer les apports des groupes communautaires à la société québécoise, et l'évolution du projet communautaire à travers plusieurs décennies.

GESTION PARTICIPATIVE

La formation vise à réfléchir aux façons de (re)donner une place prépondérante à la participation des membres, des personnes participantes, de l'équipe de travail et des bénévoles, dans la structure et le fonctionnement des organismes communautaires.

« La notion de gestion participative est beaucoup plus claire. La formation m'a donné envie d'être dans l'action et de trouver les valeurs, couleurs et vision de mon organisme. »

EMPOWERMENT ET PARTICIPATION CITOYENNE

Cette formation aborde les étapes de l'empowerment et vise à réfléchir les moyens de renforcer l'empowerment dans l'intervention.

« Je repars avec des outils et des questionnements concrets. La formation permet de se décentrer de la pratique pour mieux intervenir. »

« L'exercice de simulation a été très instructif. Il a permis de prendre conscience de nos forces et d'analyser la situation de négociation. »

HABILETÉS DE NÉGOCIATION

Cette formation vise à apprivoiser et à mettre en pratique des tactiques et des solutions originales pour réussir une négociation, tout en préservant son autonomie et sa capacité d'intervention face à la diversité des intérêts auxquels font face les organismes communautaires.

ANIMATION D'ASSEMBLÉES DÉLIBÉRANTES

L'objectif de cette formation est de démystifier et d'expérimenter les principales procédures d'animation d'assemblée par une activité de simulation.

« J'ai apprécié que la formation favorise les partages d'expériences d'animation, et la mise en situation a permis l'expression de points de vue intéressants. »

TRAVAILLER DANS LE COMMUNAUTAIRE : ESSENCE ET ENJEUX

Cette nouvelle formation aborde les éléments importants du travail dans le communautaire : l'histoire du mouvement, la démocratie dans les organismes, l'éducation populaire autonome, le travail comme engagement politique, etc. Elle est destinée aux personnes nouvellement arrivées dans le milieu ou celles qui voudraient se recentrer sur l'essence de leur travail. Un attrait de cette formation est qu'elle se déroule sur deux jours dans un espace de plein-air. La première édition a eu lieu au parc-nature du Bois-de-Liesse, dans l'ouest de l'île de Montréal. L'équipe est particulièrement fière du choix des ateliers et de la structure de la formation.

Cette édition a été un franc succès, affichant rapidement complet ! La dynamique entre les participants-es a aussi permis des échanges très riches et des réflexions importantes sur les conditions de travail, et sur l'équilibre entre répondre aux besoins de la population par des services ou par l'action collective.

« J'ai ressenti un grand sentiment de confiance en moi, un sentiment d'appartenance au mouvement communautaire ! »

« À travers l'atelier de création d'un organisme communautaire, j'ai senti que toutes nos différences étaient acceptées. »

« Je repars avec le souhait de mieux arrimer notre approche globale dans notre intervention. »

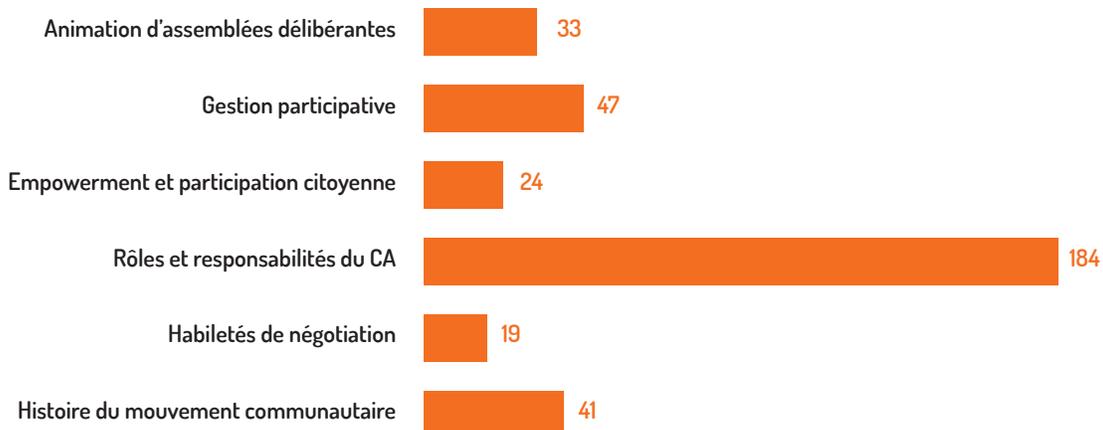


Atelier dans le cadre de la formation « Travailler dans le communautaire : essence et enjeux », octobre 2019

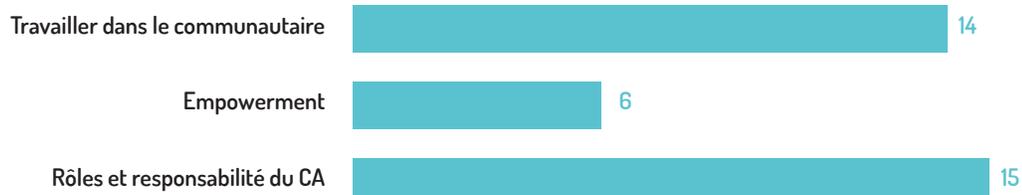
NOS FORMATIONS EN CHIFFRES

Les graphiques suivants montrent la proportion de la participation à chacune des formations. Comme chaque année, la formation la plus populaire demeure celle sur les rôles et responsabilités des conseils d'administration, autant dans les formations sur demande que dans les formations offertes dans les locaux du CFP. Notons que la formation Travailler dans le communautaire a été fort populaire pour une première édition.

PARTICIPATION AUX FORMATIONS SUR DEMANDE (NOMBRE DE PERSONNES)



PARTICIPATION AUX FORMATIONS ORGANISÉES PAR LE CFP (FORMATIONS À DATE FIXE) EN NOMBRE DE PERSONNES



3. REPRÉSENTATIONS ET COLLABORATIONS

OBJECTIFS 2019-2020 :

- Contribuer à la représentation des organismes communautaires de formation auprès du milieu communautaire et des instances gouvernementales ;
- Contribuer à promouvoir la solidarité et la concertation sur les principaux enjeux du développement communautaire et social ;
- Développer des liens de collaboration avec des acteurs clés pour faire connaître l'expertise en évaluation développée par le CFP ;
- Développer de nouveaux espaces de représentation.

Pour l'année 2019-2020, l'équipe souhaitait être davantage présente dans le milieu communautaire. Mission accomplie : la nouvelle équipe du CFP est maintenant connue dans son milieu ! D'une part, le CFP s'est mobilisé dans différents lieux de représentation et d'autre part, il a participé activement à certains projets en collaboration avec d'autres organismes. Par ailleurs, deux nouveaux espaces de représentation ont été rejoints. En effet, le CFP est maintenant membre du Collectif pour un Québec

sans pauvreté et du Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM). Toutes ces activités de représentations permettent au CFP d'être connecté aux enjeux du milieu communautaire et ainsi de mieux répondre aux besoins des groupes qu'il accompagne. Par ailleurs, le CFP s'est retiré d'Action Solidarité Grand Plateau, car les enjeux du quartier étaient moins pertinents pour notre action, qui est nationale.

3.1 REPRÉSENTATIONS



Le CFP est membre de la Coalition des organismes communautaires autonomes en formation (COCAF) depuis sa fondation en 2002. Ce regroupe-

ment national de 14 organismes vise à soutenir et à alimenter les réflexions entourant les enjeux liés à la formation, à l'éducation des adultes et à l'éducation populaire autonome. De plus, le regroupement parle au nom des organismes lors des rencontres avec le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le ministère bailleur de fonds, ainsi que lors des rencontres avec les regroupements des autres secteurs également financés par le MEES (alphabétisation, décrochage scolaire, écoles de la rue). Cette année, le CFP a participé aux six (6) rencontres du conseil d'administration et à l'assemblée générale annuelle (AGA). Une formation a aussi eu lieu portant sur l'enquête du CSMO-ESAC sur les conditions salariales dans le communautaire à laquelle l'ensemble de l'équipe du CFP a participé. De plus, le CFP a collaboré à la rédaction du mémoire présenté par la COCAF dans le cadre des consultations du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire.



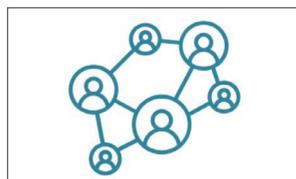
Le CFP a participé à l'assemblée générale annuelle de la Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP) en

juin 2019 et a maintenu des contacts avec celle-ci durant toute l'année. La représentante du CFP s'est également impliquée sur le comité organisateur du 40^e anniversaire de la TROVEP. Le comité a cessé ses activités lorsque la crise de la COVID-19 a débuté au Québec.



Le CFP a participé à deux assemblées des membres du Collectif pour un Québec sans pauvreté. Chaque assemblée dure deux jours. Ces rencontres

ont été l'occasion de mieux faire connaître le CFP parmi les groupes régionaux et nationaux de lutte à la pauvreté et de créer des alliances avec le Collectif. Le CFP a été approché pour siéger sur le comité accompagnateur de la démarche de réflexion stratégique du Collectif en raison notamment de son expérience en organisation d'événements de réflexion. La COVID-19 a repoussé les rencontres du comité qui devaient débuter en mars 2020.



Le CFP a participé sur une base volontaire à la communauté de pratique en évaluation du projet ÉvalPIC. Les rencontres se tiennent sur une base

régulière, quatre (4) fois par année. Cette participation a permis au CFP de se tenir informé des nouvelles pratiques en évaluation et de permettre aux actrices en évaluation de rester à l'affût des pratiques évaluatives en milieu communautaire.

3.2 COLLABORATIONS

Cette année, le CFP a été approché par différentes organisations afin de collaborer à des projets. Nous avons notamment été sollicités-es par la Ville de Montréal pour contribuer à la Politique de développement social et avons rédigé une section sur l'histoire du mouvement communautaire montréalais.

Projet de recherche de mise à jour d'ARPEOC : Le CFP participe au comité d'encadrement d'un nouveau projet du Service aux collectivités de l'UQAM visant la mise à jour de la recherche « Analyse des pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires » (ARPEOC, 2005), à laquelle le CFP avait déjà participé, en collaboration avec le MTESS, Relais-Femmes et le RQ-ACA.

Collaboration avec le milieu académique : Sur demande de l'ÉNAP et dans la perspective de collaborer avec les universités, le CFP a accepté de recevoir deux étudiant-e-s de maîtrise pour un appui ponctuel au CFP, qui porte sur la réflexion autour de son schéma de transformation sociale.

Formation PACTE : Le CFP a aussi participé à un comité de travail chargé du développement d'une formation en soutien à l'élaboration des demandes de financement PACTE mission globale. Le comité rassemble des représentantes des différents regroupements d'organismes communautaires financés par le Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE). La formation est encore en cours d'élaboration et l'échéancier a été revu en raison de la situation liées à la COVID-19.

3.3 CONFÉRENCES, PRÉSENTATIONS ET PUBLICATIONS

Le CFP a été contacté pour animer des ateliers et faire des présentations dans différents lieux.

Une présentation sur les relations de travail en milieu communautaire syndiqué a été offerte à l'UQAM dans le cadre du programme de gestion des entreprises sociales et collectives. Une présentation sur la gestion d'un organisme communautaire autonome a été réalisée lors du congrès des membres du Conseil québécois LGBT.

Le CFP a aussi animé diverses présentations permettant de mettre en évidence les spécificités de l'évaluation en milieu communautaire et les défis des organismes auprès des instances suivantes : colloque annuel de la Société québécoise d'évaluation de programme (SQEP) ; Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) ; Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS) ; Réseau d'échanges et de soutien aux actions locales (RÉSAL) ; École nationale d'administration publique (ÉNAP). Une publication sur l'évaluation en milieu communautaire a aussi été rédigée pour la revue du Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM).

4. COMMUNICATIONS ET PROMOTION

OBJECTIFS 2019-2020 :

Renouveler les actions de promotion, communication et visibilité des activités du CFP

Cette année, le CFP avait envisagé divers moyens pour réaliser cet objectif. D'une part, des outils de promotion ont été développés, notamment une brochure promotionnelle en format carte postale. Cette brochure a été distribuée régulièrement toute l'année lorsque l'équipe était en accompagnement ou en formation. L'équipe a également relayé les informations et nouvelles du CFP à ses regroupements régionaux et nationaux, permettant ainsi de rendre visible nos activités auprès de plusieurs groupes communautaires.



Facebook : La page Facebook du CFP a été grandement dynamisée ! En effet, plusieurs publications ont été faites tout au long de l'année, rejoignant ainsi plusieurs personnes de la communauté. Depuis

le 1^{er} avril 2019, notre page compte 230 nouveaux abonnés. Les événements Facebook ont également eu une grande visibilité, permettant ainsi d'attirer beaucoup de personnes à nos activités de réflexion.

Plan de communication : Le plan de communication qui devait être développé cette année n'a pas été fait. L'équipe a mis beaucoup d'énergie dans d'autres sphères importantes du CFP et a jugé qu'il n'était pas prioritaire d'aller de l'avant avec cette démarche cette année.



Site web : Tout au long de l'année, notre site web a été alimenté sans relâche ! Un grand ménage a été fait au printemps 2019, et plusieurs photos ont été renouvelées

et ajoutées pour agrémenter la page. Les nouvelles du CFP et ses événements sont diffusés régulièrement et rejoignent plusieurs internautes chaque semaine. Le site web semble d'ailleurs être une importante porte d'entrée vers les demandes de formation reçues au CFP.



Blog ÉvalPop : Le blogue ÉvalPop.com continue d'être bonifié et alimenté au moins aux deux mois. En moyenne 138 personnes ont visité le blogue chaque mois en 2019-2020. Cette année,

ce sont sept (7) articles qui ont été publiés, autour des différents événements marquants du CFP en évaluation (fin de la tournée 2, nouvelle cohorte dans le quartier Saint-Léonard, retour sur l'atelier, etc.). L'équipe mijote une version renouvelée où le blogue sera davantage utilisé et connecté avec les réseaux sociaux.

5. GESTION ET VIE INTERNE

OBJECTIFS 2019-2020 :

- Renforcer l'implication et le sentiment d'appartenance des membres du CFP ;
- Renforcer les compétences de l'équipe pour assurer son soutien professionnel auprès des organismes ;
- Favoriser une stabilité de l'équipe de travail ;
- Renforcer les liens entre le Conseil d'administration et l'équipe de travail ;
- Assurer des saines relations de travail

5.1. UN CONSEIL D'ADMINISTRATION MOBILISÉ

Cette année particulièrement, le conseil d'administration du CFP a joué un rôle clé pour le maintien du CFP. Un des objectifs était de consolider l'équipe. Pour y arriver plusieurs actions ont été réalisées :

- La négociation et la mise à jour de la convention collective
- La mise à jour de la politique d'évaluation des employés-es
- La mise à jour de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et traitement des plaintes
- L'obtention de la permanence pour quatre employés-es par un processus d'évaluation participatif de l'ensemble des membres de l'équipe
- L'embauche d'un nouveau formateur-accompagnateur

L'implication et le support des membres du conseil d'administration ont été primordiaux dans les différentes démarches de relocalisation et de la gestion de la situation de crise de la COVID-19, en plus des autres défis et tâches récurrentes qui leur incombent.

Le CA s'est rencontré officiellement à neuf reprises dont deux rencontres virtuelles. De plus, une rencontre réunissant le CA et l'équipe a été tenue dans le but de réfléchir collectivement au lien entre les différentes activités et la mission (schéma de transformation sociale) et l'image que le CFP souhaite projeter. Cette rencontre a été fort appréciée. À cela se sont ajoutées de nombreuses rencontres préparatoires, des entrevues, des visites et des appels téléphoniques afin de s'assurer que tout le monde allait bien et que les démarches allaient bon train. Saluons enfin la participation d'une membre du CA au sein du nouveau comité organisateur des activités « 5 à 7 ».

Toute l'équipe du CFP tient à remercier chaleureusement les membres du CA et particulièrement son président, René Doré, pour leur implication. La contribution de chacune et chacun a fait la différence.

5.2. UNE ÉQUIPE RENOUVELÉE ET CONSOLIDÉE

Nous avons vécu de nombreux changements cette année avec le départ tant mérité à la retraite de Pierre Valois après plus de 30 ans au service des luttes sociales et du mouvement communautaire. Le CFP a eu le grand plaisir d'accueillir trois nouvelles personnes dans son équipe en 2019-2020 afin d'en faire une équipe forte et complète. Christina Charron St-Pierre et Amélie Lafortune-Lauzon se sont jointes au CFP en avril 2019. Quel bonheur d'avoir maintenant une équipe de deux personnes pour le soutien à la vie associative et démocratique. Elles ont toutes les deux eu le mandat de revisiter les formations et de proposer de nouvelles avenues pour le CFP en termes de vie associative. À cela s'est ajoutée l'heureuse nouvelle : Marie-Eve Bergeron et sa famille ont accueilli un nouvel enfant au sein de leur famille ! Marie-Eve a donc été en congé de maternité une bonne partie de l'année 2019-2020 et nous avons très hâte de la retrouver dès juin

2020. De retour de son propre congé de maternité, Véronique Goulet a alors accepté de relever le défi de la coordination par intérim. De plus, en novembre 2019, Alex Grenier a accepté de faire partie de l'équipe du CFP. Durant les mois de décembre 2019 à mars 2020, Hind s'est envolée vers l'Australie en congé sans solde afin d'y vivre une expérience des plus stimulantes et enrichissantes.

Ces changements ont permis de réfléchir collectivement sur nos pratiques et notre organisation du travail. Des rencontres d'équipe, de formation ainsi qu'un Lac à l'épaule ont favorisé la cohésion et la collaboration.

Avec toutes ces personnes riches de connaissances et d'expériences au sein de l'équipe du Centre de formation populaire, l'année 2020-2021 s'annonce inspirante !



Activité en équipe au Lac à l'épaule, juin 2019

6. DÉFIS ET PERSPECTIVES

L'année 2019-2020 a été stimulante, et certes très exigeante. Les principaux défis rencontrés ont été les suivants :

- **Démarches de relocalisation :** Le CFP a vécu des dégâts d'eau dans les locaux et nous avons dû nous adapter au télétravail dès la fin du mois de février. Nous avons par la suite entamé des démarches pour trouver un nouveau local malgré le contexte de confinement dû à la COVID-19.
- **Se recentrer sur les valeurs et l'approche du CFP :** Cette année, l'équipe a beaucoup réfléchi sur l'approche du CFP, son image, le rapport aux organismes ou encore la posture des accompagnateurs-trices. Ces échanges riches ont été l'occasion de se recentrer sur le cœur du CFP, de renforcer les liens entre les différents volets de l'organisme et de clarifier les attentes envers les accompagnateurs-trices.
- **Peu de présence d'appui en région :** Le CFP a été moins présent dans les autres régions que dans le Grand Montréal.
- **Déploiement des démarches de réflexion mission-actions et de diagnostic organisationnel :** L'ensemble de l'équipe du CFP a revu ces deux nouvelles démarches afin de s'assurer qu'elles respectent une approche participative, accessible et favorisant l'autonomie des groupes dans l'identification de leurs priorités. Ce sont aussi désormais des démarches plus courtes et concentrées sur la mission des organismes.

Nos apprentissages de l'année ainsi que le contexte de la COVID-19 nous mènent vers les perspectives suivantes pour l'année 2020-2021. Celles-ci sont en ordre de priorité :

- **Aménager un nouvel espace de travail ;**
- **Soutenir le mouvement communautaire,** notamment via le développement d'un **soutien aux organismes dans leurs réflexions autour de la crise de la COVID-19** (réfléchir ensemble l'adaptation de la crise, identifier des pistes d'action) ;
- **Adapter le matériel de formation et l'animation aux besoins émergents** (outils à distance en particulier) ;
- **Renforcer la visibilité et la disponibilité de l'offre de soutien pour les organismes en régions ;**
- **Consolider une vision commune des orientations du CFP** (démarche de réflexion sur nos actions) ;
- **Se recentrer sur l'éducation populaire autonome.**

MERCI AUX PARTENAIRES FINANCIERS

*Éducation
et Enseignement
supérieur*

Québec 



Centraide
du Grand Montréal



**CENTRE DE
FORMATION
POPULAIRE**

NOUVELLE ADRESSE

CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

5887 Avenue Papineau, bureau A
Montréal, Québec, H2G 2W5
514 842-2548 | www.lecfp.qc.ca

