



CENTRE DE
FORMATION
POPULAIRE

RAPPORT ANNUEL

2020-2021

Animée
Bières
COVID-19
Comités

Coordination
partagée
Distanciation
physique
Équipe

Empathie
FAD
Gang
Habillement mou
Interminable

Jongler
Klaxooooon
Luxe
(nos bureaux!)

Mauvementée
(maudite +
mouvementée)
Novateur
Opportunités

Permanences
Questionner
Résilience
Synergie

Télétravail
Unique
Virtuel
Wow

X-rays
Yoyo
Zoom

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	4
Historique - 50 ans d'histoire!	6
Approche	7
Valeurs	9
Territoires desservis et groupes cibles	10
L'équipe de travail	12
1. Soutien au développement organisationnel	13
2. Soutien au fonctionnement démocratique et à la vie associative	24
2.1 SOUTIEN CONSEIL	25
2.2 ACCOMPAGNEMENT	26
2.3 FORMATIONS	26
3. Soutien au mouvement communautaire	32
4. Représentations et collaborations	33
5. Communications et promotion	38
6. Gestion et vie interne	39
6.1 UN CONSEIL D'ADMINISTRATION MOBILISÉ	39
6.2 UNE ÉQUIPE CONSOLIDÉE ET MOTIVÉE	40
6. Défis et perspectives	42



MOT DU PRÉSIDENT

Pour débiter ce rapport, je souhaite adresser mes premiers mots aux membres de l'équipe de travail du CFP afin de les remercier d'avoir accompli avec beaucoup de courage et de détermination l'ensemble du travail dont vous trouverez le détail dans les pages qui suivent. Rapidement ils ont su s'adapter aux conditions difficiles liées à la pandémie afin de pouvoir offrir aux organismes communautaires ainsi qu'à leurs membres et salariés les services souhaités.

Ainsi qu'il était prévu, la grande majorité de nos activités ont été offertes dans des formules à distance tout en maintenant le caractère interactif et dynamique propre aux pratiques d'éducation populaire.

Même si les activités ont été moins nombreuses, nos objectifs ont dans l'ensemble été atteints. La réduction du nombre de demandes en début d'année a permis de développer de nouvelles collaborations, méthodes et ateliers dont nous sommes très fiers. De nouvelles collaborations ont été créées auprès de nouveaux bailleurs de fonds ainsi que dans le milieu de la recherche universitaire notamment sur la question de l'évaluation en milieu communautaire.

En ce qui concerne la gestion interne de notre organisation, je veux souligner l'excellent travail de Véronique Goulet qui a accepté d'assumer la tâche de la coordination générale en l'absence de Marie-Ève Bergeron actuellement en congé de maternité. L'ensemble des salarié-e-s du CFP ont maintenant un statut d'employés permanents et cela contribue à consolider notre organisme.

Si les conditions le permettent, nous soulignerons avec un peu plus d'éclat le 50^{ie} anniversaire du CFP. Un comité est à pied d'œuvre et vous proposera sous peu les événements entourant cet anniversaire.

Afin de se projeter dans l'avenir et d'être prêts à réaliser de nouveaux défis, nous nous sommes engagés depuis peu dans un processus de réflexion stratégique. La démarche se veut participative et mobilisatrice. Outre l'équipe et le c.a., les membres, les partenaires et les acteurs clés du mouvement communautaire seront mis à contribution au cours des mois suivants.

Je veux souligner le travail exceptionnel accompli par le conseil d'administration au cours de cette année. Outre le fait d'assumer ses tâches régulières de gestion, les membres du conseil ont créé quatre comités de travail à l'intérieur desquels ils ont été très actifs.

En terminant, je vous souhaite à tous de retrouver dans un avenir le plus proche possible des conditions plus favorables à l'accomplissement de notre mission.

Je vous invite maintenant à prendre connaissances du détail de notre rapport d'activités.

Merci de votre soutien et longue vie au CFP.

René Doré
Président du CFP



MOT DE LA COORDONNATRICE GÉNÉRALE PAR INTÉRIM

Chers membres et équipe du CFP,

Toute une année 2020-2021 qui vient de se terminer pour l'équipe du CFP mais surtout pour le monde entier. Qui aurait cru que cette pandémie aurait duré aussi longtemps!! Nous avons eu notre lot de défis personnels et organisationnels. Mais nous avons toujours su se relever en priorisant le bien-être de toutes et tous. En plus de la crise sanitaire, nous avons dû aussi déménager en plein mois de juin à distance. Un autre défi que l'équipe a su relever haut la main. Nous avons fait preuve d'une grande résilience pour affronter cette grande épreuve.

J'ai eu un immense plaisir de relever le défi de la coordination cette année en remplacement de Marie-Ève Bergeron. La famille de Marie-Ève s'est de nouveau agrandie et je suis vraiment très heureuse pour elle. Je lui souhaite que du bonheur.

Je suis très reconnaissante envers l'équipe et le conseil d'administration de m'avoir soutenue tout au long de cette année malgré toutes les embûches. Je peux dire que la force de cette année est la dynamique de l'équipe ce qui a facilité cette adaptation.

Quel bonheur de vous présenter ce rapport annuel qui termine l'année 2020-2021. Je suis fière du travail qui a été réalisé et de tous les mandats et les projets stimulants en cours et à venir.

Je nous souhaite une excellente année 2021-2022 remplie de beaux défis et surtout du plaisir à travailler ensemble. Longue continuité à toute l'équipe.

C'est une grande fierté de travailler pour une organisation qui a maintenant 50 ans. Nous soulignerons donc avec grand plaisir ce 50^e anniversaire du CFP. Restez à l'affût des prochaines annonces.

Bonne lecture et au plaisir!

Véronique Goulet

Coordonnatrice générale par intérim

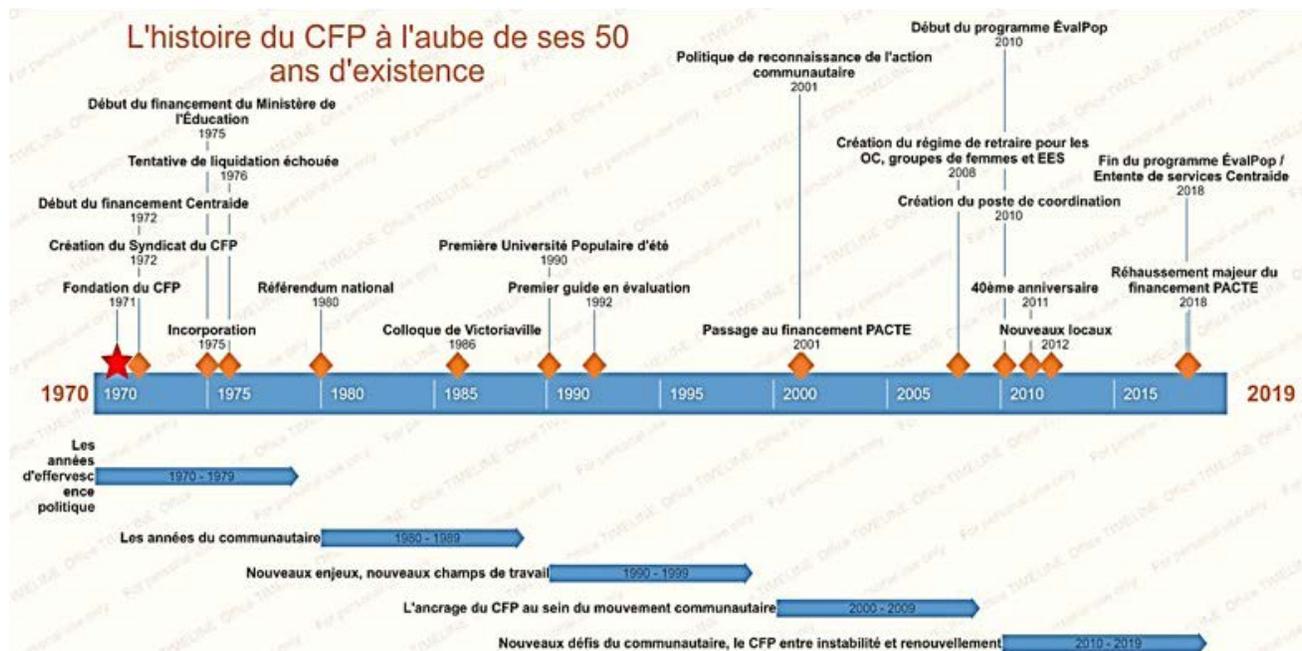
HISTORIQUE - 50 ANS D'HISTOIRE!

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.

Tout au long de son histoire le CFP a encouragé les débats d'idées par de multiples événements d'échanges; par exemple les Universités populaires d'été, les «toasts» populaires, les conférences publiques, les 5 à 7... Il a aussi publié nombre de docu-

ments d'analyse et de réflexion sur les enjeux sociaux, notamment : *Les travailleurs face au pouvoir* en 1972 ; *Le syndicalisme aujourd'hui*, en 1981 ; *Le mouvement des femmes au Québec* en 1982 ; *Outil pour l'élaboration d'un contrat de travail*, en 1992 ; *Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère* en 2005, etc.

Depuis sa création, le CFP a soutenu des centaines d'organismes, à travers le Québec. À l'échelle du mouvement communautaire, le CFP a constitué au fil des années un carrefour de réflexions et de débats sur divers enjeux touchant le communautaire, le milieu syndical et la société. À l'échelle organisationnel, le CFP soutient les organismes dans leur capacité d'agir, dans une approche par et pour, que ce soit au niveau de leur vie associative, leur mode de gestion, leur planification, l'évaluation, etc.



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. Il est important de souligner que le maintien de son approche a été mis de l'avant lors des formations et accompagnements en ligne en utilisant divers outils d'animation dynamiques.

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.

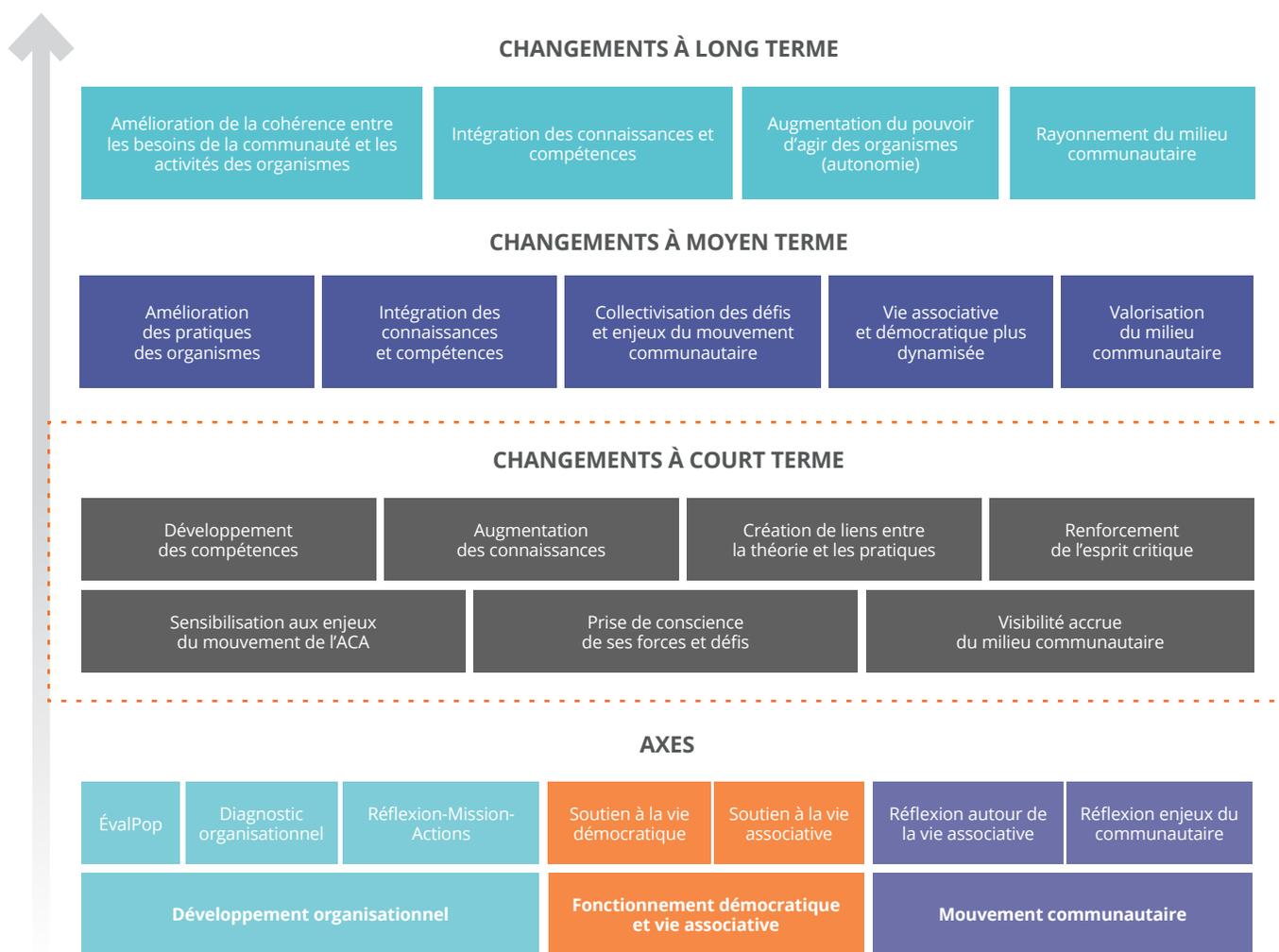
SCHÉMA DE TRANSFORMATION SOCIALE DU CFP

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

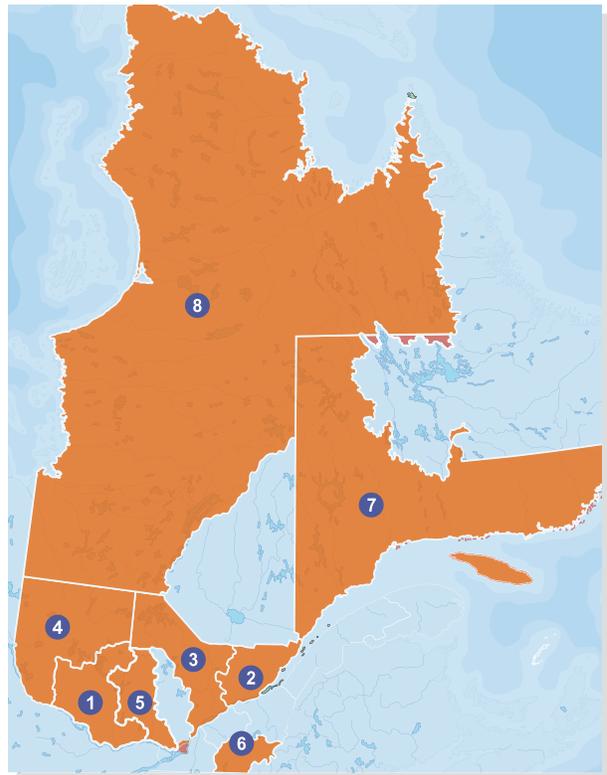
Pour mettre de l'avant sa mission, les actions du CFP s'appuient sur des valeurs qui reflètent l'approche communautaire :

- 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. Cette année, des activités ont été réalisées dans plusieurs autres régions du Québec. Depuis cette année, l'ensemble des formations et accompagnements ont été offerts en virtuel ce qui a permis d'être davantage disponibles aux différentes régions du Québec. Cette accessibilité a permis de renforcer la visibilité et la disponibilité de l'offre de soutien pour les organismes en région dont :

- 1 l'Outaouais,
- 2 la Capitale-Nationale,
- 3 la Mauricie,
- 4 l'Abitibi-Témiscamingue,
- 5 les Laurentides,
- 6 l'Estrie,
- 7 la Côte-Nord,
- 8 le Nord-du-Québec.



VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE

OBJECTIFS 2020-2021:

- Renforcer l'implication et le sentiment d'appartenance des membres du CFP
- Recruter de nouveaux membres du CFP
- Préparer le 50^e anniversaire du CFP

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 qui a eu lieu le 30 septembre 2020, étaient présents dix-sept membres dont 4 nouveaux membres. Malgré la formule virtuelle, plusieurs éléments (quizz sur le rapport annuel, diaporama photos de l'année, etc.) ont permis de dynamiser l'assemblée et de la rendre conviviale. Les faits saillants de l'année ont été présentés ainsi que les dernières nouvelles et perspectives du CFP.



Assemblée générale virtuelle le 30 septembre 2020.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Merci à Lynda Rey pour sa contribution au sein du CA lors des deux dernières années, et bienvenue à Tex St-Jean Ménard, élu en septembre 2020. Hind Fathallah a aussi cédé sa place à Christina Charron St-Pierre en tant que représentante de l'équipe au CA. Enfin, le départ en congé de Marie-Eve a eu pour effet que Véronique reprenne le siège de la coordination au sein des rencontres.

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 à l'École nationale d'administration publique (ENAP) (jusqu'au 30 septembre 2020)
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)
Administrateur	Tex St-Jean Ménard	Agent d'éducation populaire aux Ateliers d'éducation populaire du Plateau (depuis le 30 septembre 2020)
Administratrice	Véronique Goulet	Coordonnatrice par intérim (présente d'avril 2020 à juin 2020 et de février 2021 à mars 2021)
Administratrice	Christina Charron-St-Pierre	Représentante de l'équipe (présente de décembre 2020 à mars 2021)
Administratrice	Hind Fathallah	Représentante de l'équipe (présente d'avril 2020 à novembre 2020)
Administratrice	Marie-Ève Bergeron	Coordonnatrice générale (présente de juin 2020 à février 2021)

L'ÉQUIPE DE TRAVAIL



Dieudonné Mutana
Formateur et accompagnateur en
développement organisationnel



Amélie Lafortune-Lauzon
Formatrice et accompagnatrice à
la vie associative



Hind Fathallah
Formatrice et accompagnatrice en
développement organisationnel



Christina Charron-St-Pierre
Formatrice et accompagnatrice à
la vie associative



Marie-Ève Bergeron
Coordonnatrice générale
*(en congé de maternité jusqu'en juin 2020 et
un second à partir de février 2021)*



Alex Grenier-Hamelin
Formateur et accompagnateur en
développement organisationnel



Véronique Goulet
Coordonnatrice par intérim
*(jusqu'en juin 2020 et à partir de février
2021)*

MERCI À TOUTES ET
À TOUS POUR VOTRE
IMPLICATION AU SEIN
DU CFP !!

COLLABORATRICES SUR UNE BASE CONTRACTUELLE

Audrey Campeau	aide au déménagement <i>(juin 2020)</i>
Marisabelle Bérubé	collaboratrice en évaluation et co-développement
Lise Rondeau	collaboratrice à la comptabilité <i>(jusqu'en juillet 2020)</i>
Chantal Brisson	collaboratrice à la comptabilité <i>(depuis juillet 2020)</i>
Erwin Luis Herrera Dominguez	collaborateur à la conception de l'outil statistique
Nadia Roldan	collaboratrice au graphisme

1. SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

OBJECTIFS DE 2020-2021

- Adapter le soutien en développement organisationnel à des **formules à distance**
- Renforcer la visibilité et la disponibilité de l'offre de soutien en développement organisationnel pour les organismes en **régions**
- Soutenir les organismes dans une **réflexion organisationnelle** pour réaliser leur mission
- Soutenir les organismes dans le **développement des pratiques évaluatives**
- Soutenir les organismes déjà accompagnés dans le **maintien de leurs pratiques et réflexions autour de l'évaluation**

En ce qui concerne le développement organisationnel, l'année 2020-2021 fut un exercice mettant en lumière notre capacité d'adaptation ! Rappelons-nous que l'année précédente marquait le développement de nouvelles formes d'accompagnement : Diagnostic organisationnel ; Réflexion Mission-Actions ; L'évaluation des effets par la technique du changement le plus significatif. On retient donc de cette année le déploiement et la consolidation de ses démarches, et ce, en format à distance.

On note également le développement d'une démarche de Bilan de crise, afin de soutenir le mouvement communautaire dans la crise sanitaire que l'on traverse ensemble. **Soulignons que dans le contexte COVID, le nombre d'accompagnement fut limité**, notam-

ment parce que plusieurs organismes ont dû prioriser la réponse aux besoins de la population et le bien-être de leur propre équipe, et non le développement organisationnel. Nous tenons à souligner la force et l'assiduité des organismes qui ont poursuivi leur travail avec nous malgré le contexte.

Plusieurs informations ont été collectées tout au long de l'année (journal de bord de l'équipe, bilans d'accompagnement, évaluation d'ateliers spécifiques, etc.) et celles-ci nous permettent d'être satisfaits du travail accompli. Celles-ci sont partagées dans les prochaines sections.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL :

- Développement de la démarche Bilan de crise
- Bilan de crise : 2 organismes accompagnés
- Réflexion Mission Actions : 7 organismes accompagnés
- Diagnostic organisationnel : 1 organisme accompagné
- Évaluation par la technique du changement le plus significatif : 3 organismes accompagnés
- ÉvalPop : 7 organismes accompagnés
- ÉvalPop Dépannage : 5 organismes soutenus
- Formations et ateliers sur divers thèmes : 12 animations
- Des publications sur le blogue ÉvalPop, le répertoire d'indicateurs à jour, le guide ÉvalPop diffusé et utilisé !
- Actualisation de nos outils d'évaluation pour ÉvalPop
- Évaluation des rencontres et des ateliers
- Amélioration de nos contenus en fonction des évaluations reçues

1.1 SOUTIEN ORGANISATIONNEL ADAPTÉ AU CONTEXTE DE LA COVID-19 – FORMULES À DISTANCE

Comment préserver le caractère dynamique et participatif de notre soutien et maintenir notre approche d'éducation populaire ? C'est la question qui a guidé un processus ardu menant à l'adaptation en ligne de presque l'entièreté de nos activités en développement organisationnel. **Alors que la tâche semblait quasi-impossible au début de l'année 2020-2021, c'est avec beaucoup d'efforts que l'équipe a réussi à développer de nouvelles méthodes d'accompagnement à distance. Nous y sommes arrivés ainsi :**

- Une stratégie d'adaptation développée et plusieurs documents de soutien à l'équipe conçus
- Formation et autoformation sur des méthodes et outils d'animation à distance
- Expérimentation de différents outils d'animation à distance
- Adaptation des contenus de formation, d'animation et d'accompagnement en format « à distance » en fonction des outils technologiques adoptés

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

Le CFP utilise désormais des outils interactifs, intuitifs et accessibles. Également, l'équipe s'est donné le devoir de partager ses outils, de les faire expérimenter aux organismes, pour qu'ils puissent être en mesure de les utiliser à leur tour dans leurs propres pratiques en ligne.

En plus des outils, nous avons adapté le format pour qu'il soit le plus adapté et propice à l'échange possible (durée, brise-glaces, soutien technique, etc.)

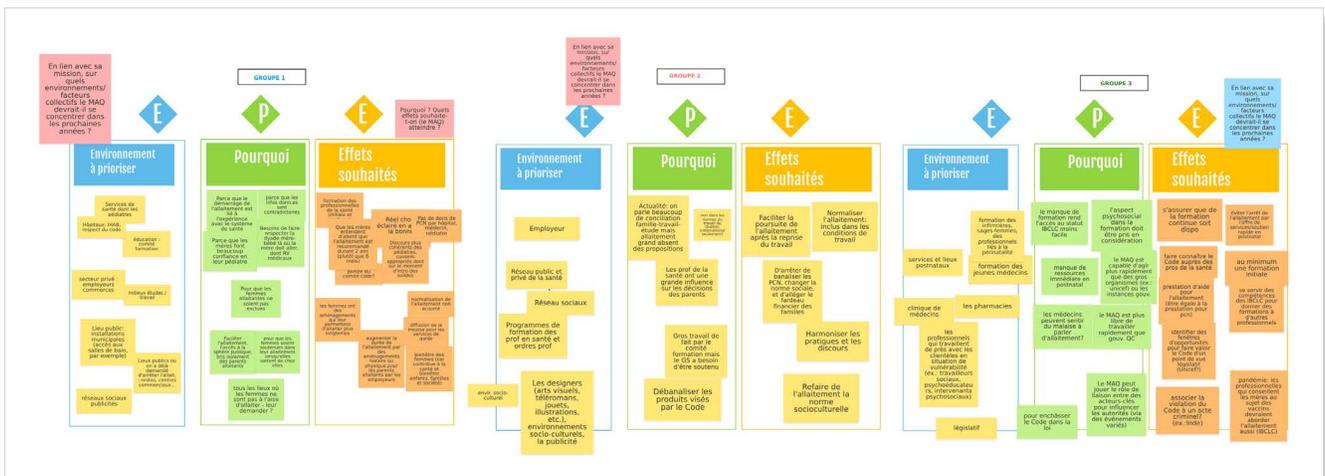
De manière générale, nous avons reçu beaucoup de commentaires positifs concernant **l'animation des rencontres** aussi bien dans les formations, ateliers, que les accompagnements. Ont été soulignés :

- le caractère dynamique, participatif, ludique et convivial des rencontres
- les outils d'animation virtuels utilisés
- la structure des rencontres
- les échanges en sous-groupes

« J'ai adoré votre formule. Active et vivante, c'est très dynamique, comme toujours. »

« Nous allons certainement utiliser ces outils numériques découverts lors de l'atelier pour nos propres activités. »

« Flexible et belle adaptation (autant à travers les échanges qu'avec les outils et les sujets) »



1.2 VISIBILITÉ ET DISPONIBILITÉ DU SOUTIEN EN RÉGIONS

Nouvelle entente sur 5 ans permettant désormais aux organismes soutenus par Centraide Outaouais de bénéficier gratuitement d'accompagnement et de formation en évaluation.

Début d'une cohorte de 4 organismes en Outaouais – accompagnement en évaluation des effets par la technique du changement le plus significatif !

Le rayonnement national du CFP pour le volet développement organisationnel s'avère toujours être un défi, notamment en raison des ressources limitées et des frais associés dans un contexte où ces démarches de soutien s'échelonnent sur quelques mois. Il est possible d'affirmer que la visibilité et la disponibilité du soutien en développement organisationnel a été accrue cette année en régions, notamment avec des canaux de communication plus ouverts avec de nouveaux partenaires, tels les regroupements d'organismes, et de la formule à distance des rencontres. Si les efforts sont à poursuivre et une stratégie claire reste à déployer, on peut être heureux d'avoir entamé certains accompagnements, ainsi qu'avoir donné quelques ateliers rejoignant des organismes hors de Montréal.

Néanmoins, nous sommes très optimistes face à une nouvelle collaboration officialisée cette année nous permettant de travailler davantage en Outaouais, une initiative structurante et à long terme !

1.3 SOUTIEN À LA RÉFLEXION ORGANISATIONNELLE ET RENFORCEMENT DE LA MISSION

Si le CFP est bien reconnu pour son apport en évaluation participative des effets, il l'est de plus en plus dans sa vision globale grâce aux démarches développées dans les dernières années favorisant la réflexion organisationnelle. On constate qu'à la suite des accompagnements, les organismes ont développé une compréhension commune de leurs forces organisationnelles et de leurs défis. Des pistes d'actions en cohérence avec leur mission et leur contexte organisationnel ont aussi été mises en place. Pour l'équipe du CFP, il est clair que ces démarches contribuent au développement d'habiletés de planification, mais également à l'identification d'effets de changement, étroitement lié à l'évaluation des effets.



Journée de réflexion CARESL,
8 septembre 2020

DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT EN DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

1 organisme accompagné, rejoignant 9 personnes (+ une animation auprès de 22 personnes membres)

Accompagner les organismes à obtenir un portrait 360° du fonctionnement organisationnel et à identifier des pistes d'action pour le renforcer. Il s'agit en effet d'une auto-évaluation organisationnelle qui touche aussi bien l'enracinement dans la communauté, l'organisation du travail, ou encore la vie associative, pour donner quelques exemples. Après la collecte et la présentation des informations recueillies, l'ensemble de l'équipe et du conseil d'administration est amené à discuter lors d'un atelier de réflexion sur les résultats obtenus et à identifier des pistes d'action prioritaires en fonction du portrait.

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

« J'ai mieux compris l'importance de renforcer notre esprit communautaire en augmentant nos collaborations avec d'autres organismes. »

« Le diagnostic a permis de valider nos forces et faiblesses organisationnelles »

DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT EN RÉFLEXION MISSION-ACTIONS

7 organismes accompagnés (dont 4 entamés l'année précédente) rejoignant 79 personnes (+ une animation auprès de 80 personnes membres)

Redécouvrir les bases d'un organisme, tout en portant un regard nouveau sur les activités en assurant une cohésion avec la mission, les valeurs et l'approche du groupe accompagné. Une démarche courte qui culmine vers une journée de réflexion collective (membres de CA et équipe de travail, occasionnellement des membres) menant à la réalisation d'un Schéma de transformation sociale et l'identification de pistes d'action pour renforcer sa mission.

Parmi les pistes d'actions déterminées par les organismes :

- Un processus d'évaluation des comités de travail
- Une présence plus importante sur la sphère politique
- Structuration d'un comité de mobilisation des membres
- Mise à jour d'ateliers de formation
- Modification de l'horaire pour être plus connecté à la communauté
- Implantation d'une approche pour inclure les personnes dans l'organisation des activités

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

« Une très belle expérience, cette démarche nous permet de réfléchir, de se positionner afin d'apporter les bonnes modifications »

« J'ai adoré échanger avec le CA et l'équipe. Ça dresse un excellent tableau. Ça ouvre des questions et des réflexions. »

« La démarche était très enrichissante, avec les différentes étapes que nous avons parcourues ensemble, notre organisme va aller de l'avant »

NOUVEAU
DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT –
BILAN DE CRISE (COVID-19)

2 organismes accompagnés
rejoignant 31 personnes

Faire le point sur la gestion interne de la crise sanitaire en fonction des répercussions sur l'organisme, que ce soit au niveau de l'équipe, des activités, ou encore de la vie associative. Cela permet d'exprimer l'expérience vécue jusqu'à présent, de développer une compréhension commune de la réaction interne à la crise et d'identifier des constats et actions prioritaires pour la suite.

« **Je pense que nous avons une meilleure vision d'ensemble de la situation, notamment grâce à la présence conjointe de l'équipe et du C.A.** »

NOUVEAU
ATELIERS BILAN DE CRISE (COVID-19)

3 ateliers rejoignant 30 personnes
(25 organismes)

L'équipe a également donné 3 ateliers pour aborder la gestion interne de la crise sanitaire (bons coups, défis, etc.) entre divers organismes. Les échanges entre organismes, et notamment la formule inspirée du co-développement permettant l'identification de solutions par les pairs, ont été particulièrement appréciés.

« **J'ai reçu des conseils pour mieux gérer les communications sans être en présentiel et beaucoup de support d'énergies.** »

1.4. SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE PRATIQUES ÉVALUATIVES

Depuis plusieurs années, le CFP sensibilise les groupes à l'importance de l'évaluation dans la reconnaissance de leur action et l'amélioration des pratiques. En aidant les groupes à mettre en œuvre une démarche d'évaluation participative des effets, on constate qu'ils renforcent leurs connaissances et compétences en évaluation et sont mieux outillés dans leurs démarches d'évaluation. Pour y arriver, nous utilisons plusieurs façons de faire, tels les accompagnements, les formations et ateliers ponctuels, ou encore le soutien-conseil.

DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT ÉVALPOP

**7 organismes accompagnés,
rejoignant 29 personnes**

Depuis 2010, ÉvalPop est une démarche de formation et d'accompagnement en évaluation participative des effets. Elle vise notamment à développer une culture évaluative par l'expérimentation d'une démarche d'évaluation. Cette année, ces accompagnements ont été faits dans le cadre d'accompagnements individualisés d'une durée d'environ un an. Rappelons-nous qu'en 2018, une évaluation et un bilan de la démarche ÉvalPop fut mené, et que depuis, nos pratiques liées à cette démarche ont été améliorées en fonction de nos constats.

Parmi les effets observés, l'apprentissage de diverses notions de base en évaluation; la documentation et des outils connus et à la disposition des organismes; une démarche rigoureuse en termes de méthodologie. Force est de constater que la longueur de la démarche demeure un enjeu et qu'il peut s'avérer difficile de garder le cap lorsque cela se déroule sur un an dans un contexte de roulement de personnel, de charge de travail élevée dans les organismes, de crise, etc.

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

« On voit clairement les retombées au niveau de l'équipe : elle comprend maintenant l'importance d'évaluer nos actions et la méthode adoptée permet une meilleure adhésion vu son implication dans tout le processus. »

« Avec ÉvalPop, nous sommes arrivés à passer de l'émotif et le subjectif vers le concret, le pragmatique, l'objectif. Ça nous permet ensuite de définir nos stratégies et de mettre à jour nos pratiques. »

DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC LA TECHNIQUE DU CHANGEMENT LE PLUS SIGNIFICATIF

Évaluation par la technique du changement le plus significatif : 3 organismes accompagnés, rejoignant plus de 11 personnes

Adaptations, développement d'outils

Au terme du bilan de la démarche précédemment présentée, ÉvalPop, il apparut important de développer une nouvelle méthode d'évaluation alternative pour répondre aux besoins d'organismes ayant notamment des ressources en temps et en personnel très limitées, mais souhaitant tout de même s'introduire à l'évaluation des effets. Cette année fut marquée par le début des accompagnements avec la « Technique du changement le plus significatif », une méthode qualitative fondée sur des histoires/récits de changement des personnes participantes aux activités évaluées. D'une durée d'environ 5-6 mois, les organismes soutenus participent à une combinaison de formations et de soutien individualisé. Cette démarche semble générer beaucoup d'engouement auprès des organismes.

Au regard des premiers commentaires des organismes en accompagnement, la démarche semble répondre aux critères de simplicité et de souplesse que le CFP recherchait pour améliorer l'accessibilité à la démarche d'évaluation à tous les organismes voulant améliorer leurs pratiques. Ces premières impressions seront confirmées par les évaluations de fin d'accompagnement

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

« Une démarche adaptée à l'approche des organismes car plaçant les participant-e-s au cœur du processus. »

« Je trouve que la démarche va nous aider à mieux se coller aux besoins des gens. Les résultats vont correspondre à la réalité des services que nous donnons »



Accompagnement CPS avec le CILL

FORMATIONS À DATES FIXES ET CHEZ LES ORGANISMES : DÉMYSTIFIER L'ÉVALUATION DES EFFETS / LE RAPPORT D'ACTIVITÉS; PLUS QU'UNE FORMALITÉ! / SÉANCES D'INFORMATIONS

7 animations à 122 personnes (96 organismes) : 3 formations sur le Rapport annuel, 2 ateliers Démystifier l'évaluation, 2 Séances d'infos

Cette année, **les ateliers et formations en évaluation** ont été un moyen efficace d'aborder l'évaluation dans le contexte de crise sanitaire, puisque plus sporadiques que les accompagnements. Ils ont permis :

- L'apprentissage des **concepts de base et principes de l'évaluation** (types d'évaluation, vocabulaire spécifique, etc.)
- Une **reconnaissance de l'importance d'évaluer et d'intégrer les effets de nos activités** dans le rapport annuel
- La clarification d'aspects entourant l'évaluation et des **échanges ouverts sur le sujet en lien avec les défis et réalités** des personnes présentes

PAROLE DES PARTICIPANT.E.S

« J'ai apprécié le lien et la connaissance du milieu communautaire. On a l'impression de parler à des formateurs connectés au terrain. Ça donne des idées pour évaluer de façon systématique; ne serait-ce qu'en prenant le temps de penser à l'éval. »

« Le titre porte bien son nom, ça m'a permis de démystifier l'évaluation. L'animatrice est à l'écoute de nos réalités. »

« J'ai des idées plus claires sur l'évaluation. J'ai appris les éléments importants à propos de l'évaluation. »



1.5. MAINTIEN DES PRATIQUES EN ÉVALUATION

La pérennisation des pratiques en évaluation est un enjeu majeur pour les organismes précédemment accompagnés en évaluation. Ce que l'on assure avec nos actions en pérennisation, c'est que les organismes soient soutenus pour maintenir leurs pratiques évaluatives, mais aussi qu'ils soient alimentés dans les réflexions autour de l'évaluation en milieu communautaire. Si cela est déjà un défi en temps normal, avec une pandémie mondiale de surcroît, ce ne fut pas le moment le plus propice pour soutenir la pérennisation des pratiques d'évaluation. Cette année, ce soutien a principalement pris la forme de soutien-conseil. L'an-

née 2021-2022 devrait permettre d'avoir une meilleure vision des besoins en termes de pérennisation et de déployer des outils et moyens nouveaux ou existants à cet effet.

« L'évaluation du programme se poursuit aisément. La formation nous aura également permis de réfléchir autrement lorsque nous bâtissons nos évaluations d'activités »

SOUTIEN-CONSEIL ÉVALPOP DÉPANNAGE

5 organismes soutenus, rejoignant 33 personnes

Les organismes nous interpellent sporadiquement pour du dépannage afin d'élaborer un modèle logique, pour la conception d'outils de collecte ou encore pour identifier des indicateurs, pour nommer quelques exemples communs. 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.

OUTILS ET DOCUMENTATION DE PÉRENNISATION DE L'ÉVALUATION



• **4 publications sur le blogue** : ces publications ont porté sur : le projet de recherche en évaluation dont le CFP est partenaire; les liens entre évaluation et adaptation ;

la nouvelle démarche du Changement le plus significatif ; et la programmation en développement organisa-

tionnel. Le blogue visait ainsi à maintenir les organismes ayant fait ÉvalPop informés des actualités autour de l'évaluation.

• **Mise à jour du Répertoire d'indicateurs** : ce répertoire, créé en 2017 et qui compile les indicateurs conçus par les organismes accompagnés dans une démarche ÉvalPop, a été mis à jour au niveau de la formulation des indicateurs et de leur classification. Il est fourni aux organismes en cours d'accompagnement.



• **Diffusion et utilisation du nouveau Guide ÉvalPop** : en 2020, le CFP a conçu un nouveau guide synthèse de ses contenus de formation. Ce guide répond entre

autres au défi de roulement de personnel et de maintien des pratiques en évaluation. Il résume toutes les étapes de la démarche d'évaluation. Malheureusement la pandémie a limité sa diffusion. Toutefois il est aujourd'hui fourni à chaque organisme qui débute un accompagnement ou un soutien ÉvalPop.

2. SOUTIEN AU FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE ET À LA VIE ASSOCIATIVE

OBJECTIFS 2020-2021

- Augmenter les connaissances des groupes en lien avec les valeurs de l'ACA
- Soutenir les groupes dans le développement de leur vie associative et démocratique
- Être présent dans la sphère publique pour promouvoir les valeurs de l'ACA

Sans grande surprise, le duo dynamique du volet « fonctionnement démocratique et vie associative » a su se serrer les coudes en cette année de pandémie et à se réinventer pour offrir un soutien adapté aux besoins des organismes. À travers des activités de soutien-conseil, d'accompagnement et de formation, ce volet permet aux groupes communautaires d'accroître leurs connaissances sur les fondements de l'action communautaire autonome (ACA) ainsi que de réfléchir à des pistes pour dynamiser leur vie associative. Étant donné le contexte de pandémie, il n'a pas été possible d'organiser des activités de réflexion cette année. Sachant que celles-ci sont impatiemment attendues de toutes et tous, ce n'est que partie remise pour 2022!

L'année 2020-2021 a été marquée par une réorganisation de toutes les activités proposées afin de les rendre disponibles, et surtout intéressantes, en format virtuel. En plus d'alléger les contenus de formation pour limiter la fatigue virtuelle, des outils collaboratifs ont été expérimentés et intégrés dans toutes les activités offertes. Il est important de souligner que tous ces efforts d'adaptation ont porté fruit, et que les activités ont su répondre aux besoins des organismes.

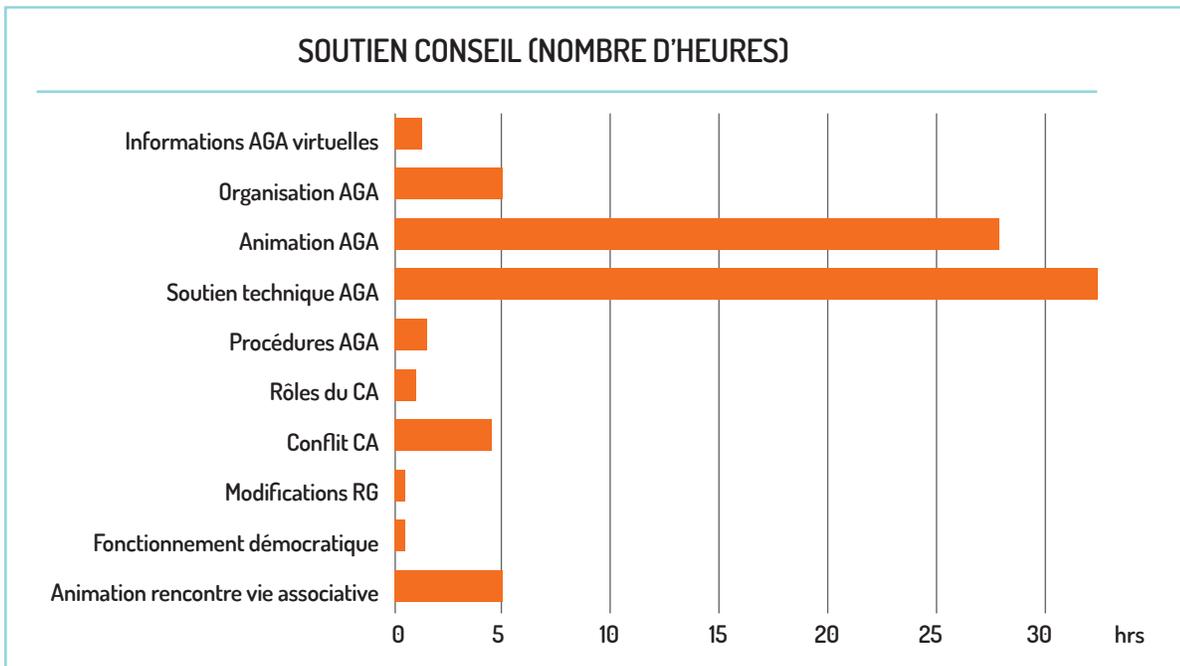
FAITS SAILLANTS 2020-2021

- Adaptation de tous les contenus pour des formations virtuelles dynamiques;
- 2 nouvelles formations développées;
- Offre d'accompagnement complètement réalisable à distance;

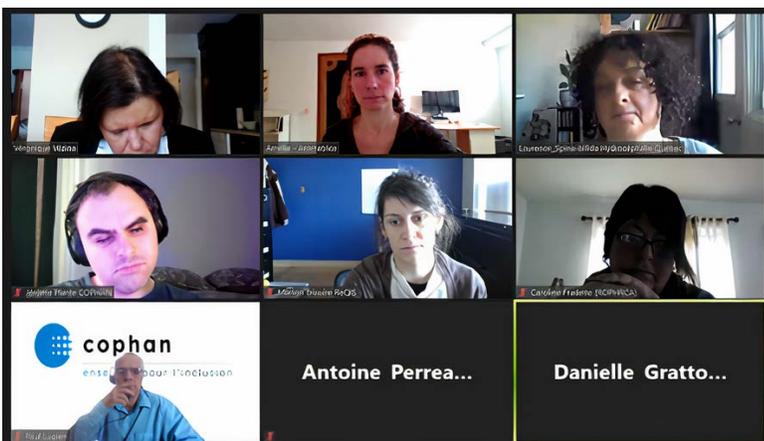
2.1. SOUTIEN CONSEIL

Cette année, l'équipe à la vie associative a été très sollicitée pour soutenir les organismes par téléphone, par courriel et en visioconférence. La grande majorité des demandes portaient sur les procédures d'animation d'assemblées virtuelles ainsi que sur la gouvernance démocratique. Au total, plus de 80 heures de soutien conseil ont été offertes directement aux organismes.

Ce fut une année exceptionnellement achalandée pour l'animation d'assemblées générales annuelles (AGA) ainsi que pour le soutien technique lors des AGA. L'équipe a animé neuf (9) AGA à la demande des organismes, dont deux (2) étaient en mode hybride présentiel-virtuel. L'équipe a également offert du soutien technique pour les AGA virtuelles à dix (10) organismes.



En nombres d'heures, on constate que les soutien-conseil touchant les AGA totalisent près de 53 heures.



Accompagnement avec la COPHAN – Réflexion sur la vie associative - automne 2020



Animation et soutien technique de l'AGA du Centre communautaire Radisson - automne 2020

2.2. ACCOMPAGNEMENT

Une des forces du CFP est sa volonté d'offrir du soutien personnalisé aux organismes et de les accompagner dans l'amélioration de leur fonctionnement démocratique. L'accompagnement vise à soutenir les groupes dans le renforcement de leur vie associative, de consolider leur modèle de gestion et de revoir leur structure de gouvernance, notamment les rôles et responsabilités de chacune des instances. Ces accompagnements requièrent davantage de temps et d'engagement que le soutien-conseil. Cette année, cinq (5) organismes ont sollicité le CFP pour un accompagnement s'échelonnant sur quelques mois. Plus précisément, deux (2) organismes ont reçu du soutien pour la consolidation de leur modèle de gestion; deux (2) organismes ont obtenu du soutien relativement à la gouvernance et au fonctionnement de leur conseil d'administration; un (1) organisme a obtenu du soutien pour la préparation de sa première AGA ainsi que pour la révision de ses règlements généraux. Au total, 91 heures de soutien ont été offertes directement aux organismes.

2.3. FORMATIONS

La porte d'entrée par excellence aux activités du CFP est son large éventail de formations! Grâce à celles-ci, les organismes développent des connaissances et compétences relativement aux fondements de l'action communautaire autonome, en plus de découvrir toutes les activités offertes par le CFP. Cette année, un effort a été déployé pour demeurer fidèle à notre approche d'éducation populaire et ce, même en virtuel. Par ailleurs, l'équipe à la vie associative a développé deux nouveaux contenus de formation, soient Animation dynamique d'assemblées virtuelles et Les règlements généraux : un outil démocratique. Au niveau des formations, l'année 2020-2021 est marquée par le haut taux de participation des groupes, particulièrement ceux des régions hors Montréal. Il est important de souligner les bons coups de cette pandémie, et la capacité à rejoindre les groupes de différentes régions du Québec grâce au virtuel en est un bel exemple.

Voici une présentation de nos formations offertes cette année, ainsi que des commentaires reçus des participant.e.s. Plus bas, se trouvent également les statistiques plus précises.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION DANS UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

Cette formation vise à soutenir les administratrices et administrateurs dans leur nouveau rôle en abordant notamment les critères de l'action communautaire autonome, les obligations légales d'un conseil d'administration et les responsabilités de toutes les instances d'un organisme communautaire.

« Je me sens bien outillée pour soutenir la direction en tant que membre du CA.»

« J'ai apprécié les exemples clairs et comment ils peuvent s'appliquer à notre organisme.»

« J'ai apprécié tous les bons trucs qui nous ont été partagés! Très utiles pour l'AGA et aussi pour d'autres activités virtuelles! »

« À la suite de cette formation, je vais essayer de nouvelles façons de faire pour rejoindre notre communauté de façon ludique. »

ANIMATION DYNAMIQUE D'ASSEMBLÉES VIRTUELLES

Cette formation est une adaptation pour une nouvelle réalité que les groupes communautaires ont expérimenté en temps de pandémie : les AGA virtuelles. Un heureux mélange de connaissances techniques de la plateforme Zoom et de procédures d'animation d'assemblée permettent aux participantes et participants d'être plus confiant.e.s dans leur rôle d'animation.

Cette année, nous avons offert cette formation à plusieurs organismes communautaires, et également à des travailleuses et travailleurs du réseau public.

GESTION PARTICIPATIVE

Cette 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 personnes bénévoles des organismes.

« J'ai apprécié le partage des visions de chaque personne, des connaissances et des façons de fonctionner qui existent déjà dans d'autres organisations. »

« La formatrice a une belle énergie, maîtrise bien l'approche, et vulgarise superbement ses connaissances ! »

« J'ai approfondi mes connaissances sur l'empowerment, notamment le niveau individuel et collectif... »

« La formatrice est très dynamique et encourage les interactions. »

EMPOWERMENT ET MOBILISATION CITOYENNE

Cette formation aborde les étapes de l'empowerment et vise à réfléchir aux moyens pour soutenir la mobilisation des membres des organismes.

ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME

Une formation a été créée sur mesure afin de soutenir des employé.e.s du Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal dans leur compréhension de l'action communautaire autonome. Seize (16) personnes ont participé.

« Merci pour la formation et chapeau pour l'animation. Faire ce type de formation en virtuel de manière aussi dynamique c'est un beau défi que vous avez relevé avec brio ! »

« Avec les apprentissages que j'ai fait dans cette formation, je vais réfléchir davantage à la notion de "partenariat" avec les organismes communautaires, plutôt que l'imposition d'un cadre.»



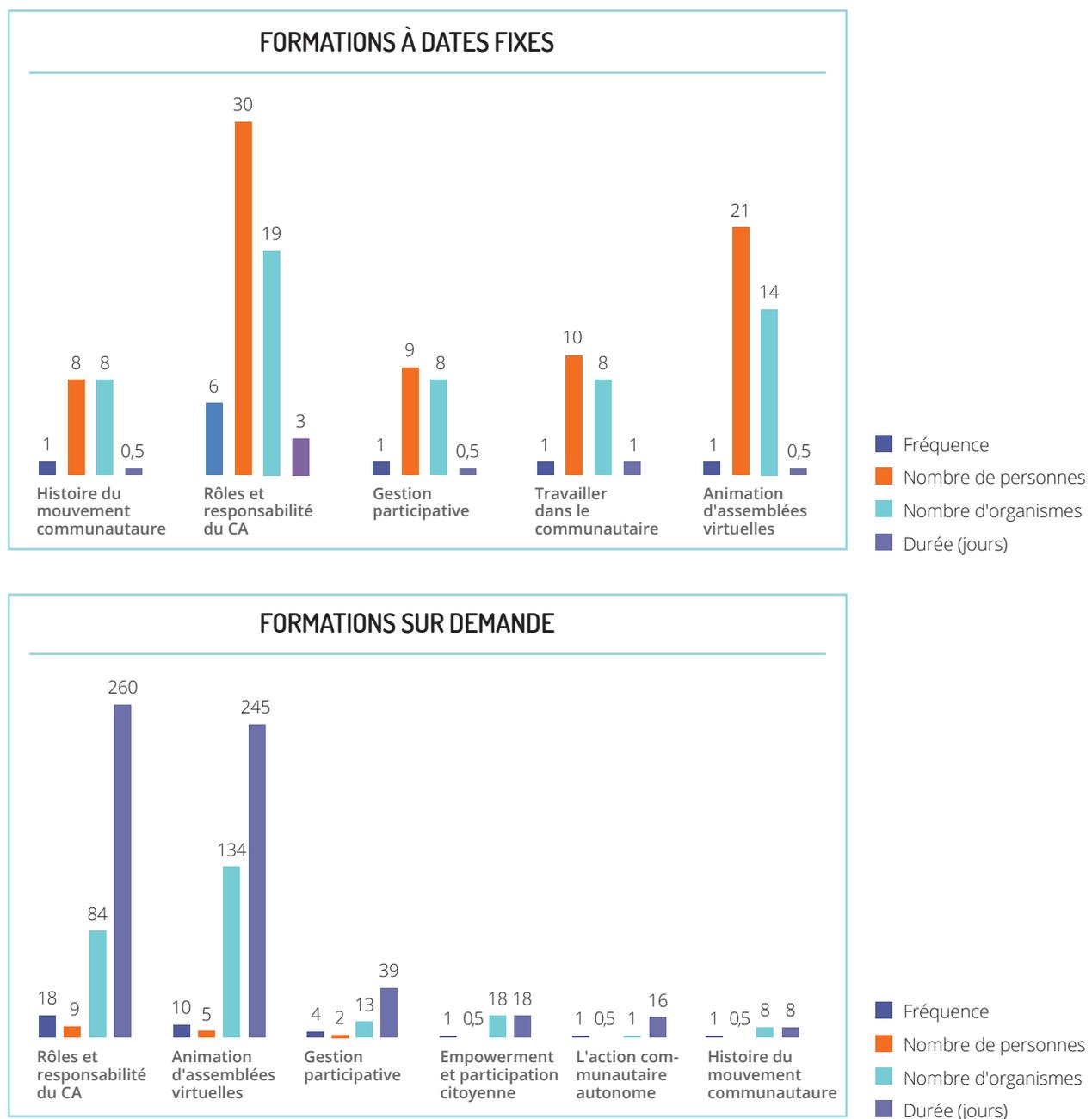
| Animation AGA RAANM

LES FORMATIONS EN CHIFFRES

Les statistiques de participation aux formations à dates fixes montrent une forte participation cette année, malgré le (ou plutôt grâce au) contexte virtuel. La formation Animation dynamique d'assemblées virtuelles a connu une forte popularité en raison du contexte de pandémie.

Cet engouement se reflète aussi dans les formations sur demande illustrées ci-dessous.

Au total, **664 personnes, provenant de 315 organisations**, ont profité des formations sur les thématiques touchant la vie associative et le fonctionnement démocratique cette année.



3. SOUTIEN AU MOUVEMENT COMMUNAUTAIRE

OBJECTIFS 2020-2021:

- Favoriser la réflexion et les échanges autour des enjeux du milieu communautaire
- Soutenir les organismes dans leurs réflexions autour de la crise actuelle (COVID-19) et ses impacts organisationnels
- Promouvoir les pratiques d'éducation populaire comme pratique d'ACA (au sein du CFP et à l'extérieur)

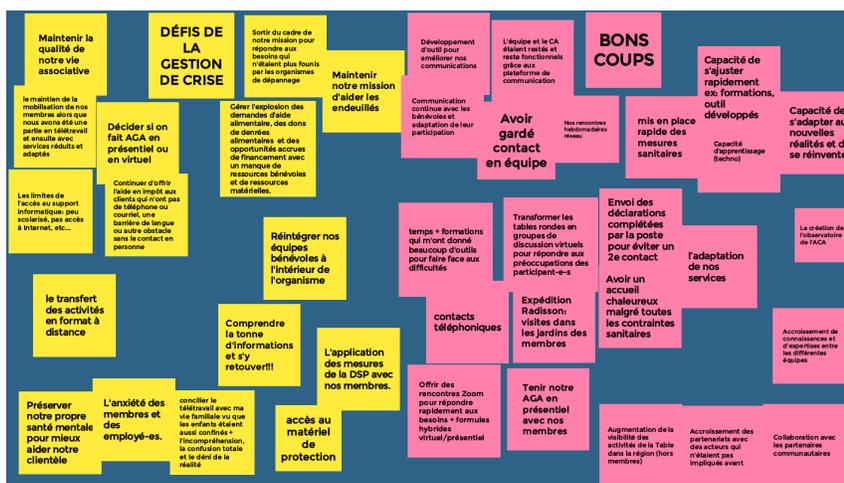
Compte tenu du contexte dans lequel nous avons œuvré cette année, l'équipe est fière d'avoir atteint la plupart des objectifs qu'elle s'était fixé dans le volet "Soutien au mouvement communautaire". Rappelons que toutes les informations concernant le bilan de crise se retrouvent dans la section Développement organisationnel.

Habituellement, nous utilisons les activités "5 à 7" pour favoriser les réflexions et échanges sur les enjeux du milieu communautaire. Cela n'a pas été possible cette année, bien évidemment. Toutefois, notre participation à titre d'animatrices, de modérateur et de preneurs. euses de notes au Forum de l'action communautaire

autonome organisé par le RQ-ACA nous a permis de favoriser les échanges sur la relève en milieu communautaire.

Afin de promouvoir les pratiques d'éducation populaire autonome au sein du CFP et à l'extérieur, nous avons adapté l'entièreté de nos activités en mode virtuel. Plusieurs heures de formation et d'auto-formation ont été prises par l'équipe pour se doter de nouvelles façons d'animer et pour maîtriser de nouveaux outils virtuels. Tout ce travail nous a permis de dynamiser les activités offertes par le CFP, et cela a été grandement apprécié des groupes. Toutes nos activités mobilisent les connaissances des participant.e.s, et différents outils

pédagogiques sont utilisés afin de favoriser leurs apprentissages. En concordance avec les principes de l'éducation populaire, le CFP souhaitait que ses activités demeurent accessibles et dynamiques. Tout au long de ce processus d'adaptation, nous avons fait preuve de créativité. Pour la prochaine année, nous souhaitons redoubler d'ardeur et favoriser davantage l'accessibilité à nos formations, y compris pour les personnes avec des limitations visuelles ou auditives.



4. REPRÉSENTATIONS ET COLLABORATIONS

OBJECTIFS 2020-2021:

- Promouvoir la solidarité et la concertation sur les principaux enjeux du développement communautaire et social
- Développer des liens de collaboration avec les acteurs clés non communautaires du milieu travaillant dans les domaines en lien avec la mission du CFP

L'année 2020-2021 a été très occupée au niveau des représentations. Toute l'équipe s'est partagée les représentations du CFP durant l'année. Ces représentations nous permettent d'être à jour quant aux enjeux et défis du mouvement communautaire, ce qui alimente nos activités pour mieux répondre aux besoins des groupes.

4.1 REPRÉSENTATIONS



Le CFP est membre de la Coalition des organismes communautaires autonomes en formation (COCAF) depuis sa fondation en 2002. Ce regroupement national de quatorze (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. Cette année, le CFP a participé

aux huit (8) rencontres du conseil d'administration (en virtuel) et à l'assemblée générale annuelle (AGA).

Le CFP s'est aussi impliqué au comité de soutien à la coordination de la COCAF. En tout, 5 rencontres ont été réalisées pour soutenir la coordination dans son rôle et proposer une nouvelle structure de fonctionnement par comités.



Cette année, la déléguée du CFP a été élue comme administratrice du comité de coordination (coco) de la TROVEP. En plus de participer à l'assemblée générale annuelle, le CFP a assisté à sept (7) rencontres de coco. Également, le CFP a participé à trois (3) rencontres d'échange thématiques entre membres de la TROVEP. Enfin, la déléguée du CFP a contribué à l'or-

ganisation de l'assemblée de conjoncture virtuelle du 8 avril 2021. Deux autres membres de l'équipe ont aussi participé à l'assemblée du 8 avril 2021.

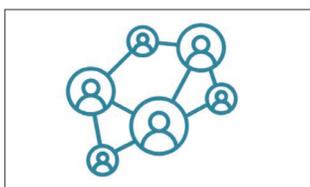
À titre de membre de la TROVEP de Montréal et du RIOCM, le CFP a participé au rassemblement du Front régional de l'action communautaire autonome (FRACA) Montréal le 15 septembre 2020. Il s'agissait d'une action dans le cadre de la campagne Engagez-vous pour le communautaire.



Photos du Rassemblement du FRACA Montréal - 15 septembre 2020



Le CFP a participé aux trois (3) assemblées des membres du Collectif pour un Québec sans pauvreté. La déléguée du CFP a même animé l'assemblée du mois de février 2021. La démarche de réflexion stratégique du Collectif a été écourtée en raison de la COVID et de l'impossibilité de se rassembler physiquement. Le comité accompagnateur auquel le CFP avait accepté de se joindre a donc été annulé.



COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EN ÉVAL

Le CFP continue de participer sur une base volontaire à la communauté de pratique en évaluation du projet ÉvalPIC. Les rencontres se tiennent sur une base régulière 4 fois par année et au cours de cette année de pandémie, elles se sont déroulées en ligne. En plus de rester à l'affût des pratiques évaluatives en milieu communautaire, ces rencontres ont permis aussi aux acteurs-trices en évaluation d'explorer des outils virtuels de collaboration pour continuer à accompagner les organismes en évaluation.



Pour une première année en tant que membre solidaire du Regroupement Intersectoriel des organismes communautaire de Montréal, le délégué du CFP a participé à l'AGA du regroupement, en plus d'un Déjeuner Causerie au thème de la pandémie, puis avons participé à un rassemblement du FRACA, comme indiqué précédemment. De plus, nous avons répondu aux diverses consultations en ligne tout au long de l'année, en plus de relayer à l'ensemble de l'équipe les importantes communications touchant le mouvement communautaire partagé par notre regroupement.

4.2 COLLABORATIONS

Même le contexte de pandémie n'a pas su arrêter l'équipe dans ses multiples projets! En effet, le CFP a particulièrement été interpellé cette année pour collaborer sur différents projets. Voici en rafale les collaborations où nous avons mis beaucoup de temps et d'énergie :

Mémoires des Montréalais : Le CFP a collaboré à la rédaction d'un article sur l'histoire du mouvement communautaire montréalais.

Projet de recherche de mise à jour d'ARPEOC : Le CFP poursuit sa participation au projet du Service aux collectivités de l'UQAM, financé par le MTESS, visant la mise à jour de la recherche « Analyse des pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires » (ARPEOC, 2005), en collaboration avec Relais-Femmes et le RQ-ACA. En 2020-2021, l'implication du CFP dans ce projet a été significative : le CFP a participé aux 10 rencontres du comité d'encadrement mais aussi soutenu l'élaboration des outils de collecte, la mobilisation des participant-e-s à la collecte de données et la diffusion du projet.

Formation PACTE : Le CFP a participé comme délégué de la COCAF à trois (3) des quatre (4) rencontres du comité qui élabore la formation PACTE. Celui-ci regroupe des représentantes des cinq (5) secteurs financés par le PACTE. Le CFP s'est aussi engagé à élaborer le contenu de la formation. Deux membres de l'équipe ont travaillé un total de 22 heures à l'élaboration du contenu de la formation. Il reste encore à élaborer les outils d'animation et à faire les séances de test auprès de la COCAF et de quelques groupes de base. L'échéance a été établie au printemps 2022.

Espace communautaire : Le CFP est aussi impliqué au sein du comité Espace communautaire depuis juin 2020. Ce projet est un lieu de soutien, d'échanges, d'accompagnement et de formations destiné aux gestionnaires d'organismes d'ACA qui traite des enjeux liés à la gestion interne et à la reddition de compte. Le comité de soutien au projet a comme mandat de soutenir la coordination de la COCAF et la chargée de projet. Ce comité s'est rencontré à 9 reprises. Il s'assure aussi de la circulation des informations entre les membres de la COCAF et les membres du comité des 4 Grands partenaires du projet Espace communautaire (COCAF, RQ-ACA, TNDCDC et RODCD). Depuis le mois de mars, le CFP représente la COCAF au sein du comité des 4 Grands partenaires. Outre le soutien au fonctionnement, nous avons également animé 2 ateliers d'échanges sur la Reddition de comptes et les relations avec le SACAIS auprès de plus de 70 organismes participants.

LaboÉval : Le CFP collabore avec le LaboÉval dans le développement participatif d'un curriculum de formation en évaluation pour les organismes communautaires. Au cours de cette année, le CFP a participé aux trois rencontres de bonification de ce curriculum de formation. Le LaboÉval est un laboratoire d'intervention en évaluation pour organismes communautaires situé conjointement à l'Université d'Ottawa et à l'École Nationale d'Administration Publique en Outaouais. Il est financé par le Conseil de Recherches en Sciences Humaines du Canada pour renforcer les capacités en évaluation du milieu communautaire. Le CFP, avec sa riche expérience en accompagnement des organismes communautaires en évaluation, permet au LaboÉval de considérer les défis et enjeux du milieu communautaire par rapport à l'évaluation, dans le développement de ce programme de formation.

FRQSC: Le CFP a accepté de collaborer avec Madame Lynda Rey, professeur de l'ENAP dans son projet de recherche financé par le Fonds de Recherche du Québec en Société et Culture (FRQSC), sur les relations entre la culture organisationnelle et les capacités organisationnelles en évaluation en contexte d'innovation sociale. Au cours de cette année, le CFP a participé à la bonification de l'outil d'auto-évaluation comportant des questions en lien avec les concepts clés de culture organisationnelle, culture d'innovation et capacités en évaluation.

Observatoire de l'ACA : Sans être membre officiel des comités de suivi, le CFP a collaboré informellement à quelques reprises avec le nouveau projet du RQ-ACA et de la TN-CDC, l'Observatoire de l'ACA, dans le but de soutenir la documentation des impacts de la crise sur les organismes communautaires.

4.3 CONFÉRENCES, PRÉSENTATIONS ET PUBLICATIONS

Forum de l'ACA : Cette année, toute l'équipe du CFP a participé au Forum de l'action communautaire autonome (ACA) organisé par le RQ-ACA. L'équipe de la vie associative a également animé deux (2) ateliers s'intitulant Soutenir la relève en milieu communautaire. Ces ateliers ont rejoint une cinquantaine de personnes et visaient à trouver des stratégies collectives pour favoriser l'intégration de nouvelles personnes dans nos organismes.

Entrevue au cours de 2e cycle en Évaluation de programme à l'Université d'Ottawa: Le CFP fut sollicité afin de donner une entrevue pour le cours portant sur les enjeux en évaluation, plus particulièrement en ce qui touche les pratiques évaluatives et la reddition de comptes. Une personne de l'équipe de développement organisationnel s'est entretenue avec le professeur, abordant le contexte spécifique des organismes d'actions communautaire autonome et les dynamiques constatées dans la pratique.

4. COMMUNICATIONS ET PROMOTION

OBJECTIFS 2019-2020 :

- Promouvoir les activités de soutien du CFP
- Alimenter les réseaux de communications autour des enjeux du milieu communautaire

Pour atteindre les objectifs de 2020-2021, le CFP a surtout misé sur l'utilisation de son site web, de sa page Facebook et des envois par courriel. Notre programmation a été relayée aux membres ainsi qu'aux lieux de représentation où nous siégeons. À notre plus grand bonheur, nous débuterons un plan de communication en octobre 2021, et nous sommes très enthousiastes!

Facebook : La page Facebook du CFP a été bien active cette année! En effet, plusieurs publications ont été faites tout au long de l'année, rejoignant ainsi plusieurs personnes de la communauté. Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, notre page Facebook a obtenu 293 nouveaux abonnés, pour un total de 2531. Les activités et formations du CFP ont été diffusées, ce qui peut nous avoir permis d'obtenir plus grand nombre d'inscriptions.



Site web : Tout au long de l'année, les nouvelles du CFP et ses activités sont diffusés régulièrement et rejoignent plusieurs internautes chaque semaine. Cette année, beaucoup de modifications ont été apportées à notre site web. Par exemple, le paiement en ligne est maintenant disponible pour l'inscription aux formations !



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;
- Assurer de bonnes conditions de travail;
- Développer un mode de gestion du CFP efficace en rapport avec le contexte actuel;
- Renforcer les liens entre le Conseil d'administration et l'équipe de travail

5.1 UN CONSEIL D'ADMINISTRATION MOBILISÉ

En cette année de pandémie, le conseil d'administration du CFP a joué un rôle clé pour le maintien du CFP. Un des objectifs était de poursuivre les actions pour la consolidation et l'implication de l'équipe et des membres du conseil d'administration. Pour y arriver plusieurs actions ont été réalisées :

- L'obtention de la permanence de deux employés-es par un processus d'évaluation participatif de l'ensemble des membres de l'équipe;
- Un sondage en ligne pour avoir des pistes d'amélioration du fonctionnement des rencontres du CA et des suivis;
- Mise en place de plusieurs comités afin de favoriser l'implication des membres du CA. Cela inclut le comité Covid, le comité gestion participative, le comité AGA et le comité conseil de planification stratégique.

Le support des membres du conseil d'administration a été primordial dans les différentes démarches de relocalisation et de la gestion de la situation de crise de la COVID-19.

Le CA s'est rencontré officiellement à dix reprises en mode virtuel. De plus, deux rencontres réunissant le CA et l'équipe ont été tenues dans le but de réfléchir collectivement au mode de gestion participative du CFP. Ces rencontres ont été fort appréciées. À cela se sont ajoutées de nombreuses rencontres préparatoires et des appels téléphoniques afin de s'assurer que tout le monde allait bien et que les démarches allaient bon train.

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

5.2. UNE ÉQUIPE CONSOLIDÉE ET MOTIVÉE

Le CFP est fier d'avoir une équipe solide et motivée. L'équipe a fait preuve de résilience tout au long de l'année et a su relever les défis dont l'adaptation de notre méthode de travail à distance, de nos formations et accompagnements en ligne. À vrai dire, l'ensemble du fonctionnement du CFP a dû être adapté en fonction des recommandations et des mesures sanitaires. La vie interne a été priorisée cette année afin de s'assurer de maintenir une dynamique d'équipe favorable et une communication fluide à l'interne.



Activité informelle en équipe
- juin 2020



Laser Game - Activité d'équipe dans
le cadre du lac-à-l'épaulé - août 2020

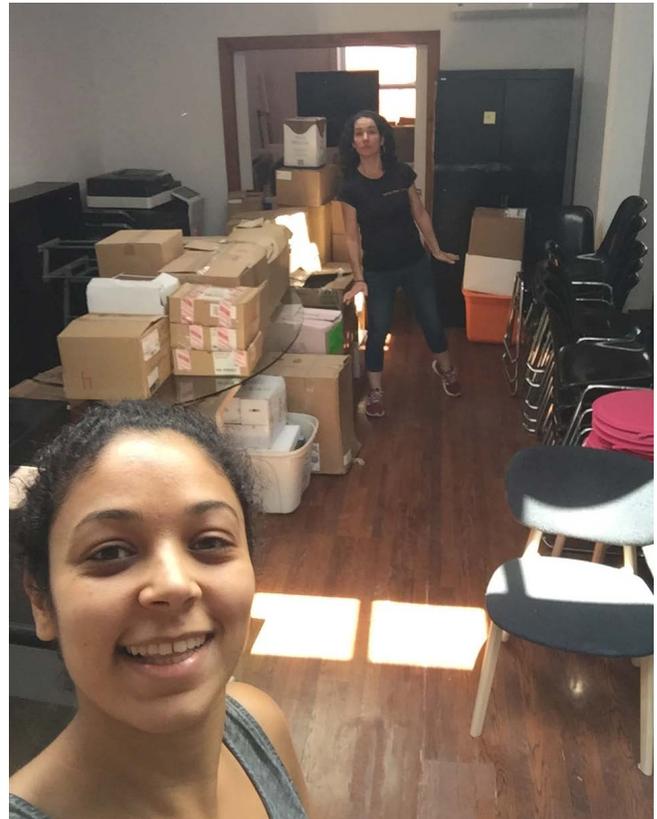
À la suite de dégâts d'eau, nous avons déménagé dans un nouveau local malgré les mesures de confinement. Et cette année, l'équipe a travaillé dans ce nouveau local à tour de rôle lorsque nécessaire.

Nous avons eu la chance de retrouver Marie-Ève Bergeron dès le mois de juin pour quelques mois. Un fonctionnement à 2 coordinations a aussi été expérimenté durant l'automne avant le départ d'un nouveau congé de maternité. Véronique Goulet a alors accepté de relever le défi de nouveau à la coordination par intérim durant son absence.

Ces changements ont permis de réfléchir collectivement sur nos modes de gestion, nos pratiques et notre organisation du travail. Des rencontres d'équipe et d'autoformation fréquentes ont favorisé la cohésion et la collaboration. Depuis le début de la pandémie, nous avons maintenu une rencontre d'équipe par semaine en alternance entre des rencontres sur un sujet précis et des suivis administratifs. De plus, des rencontres mensuelles et au besoin entre la coordination et chaque membre de l'équipe ont été maintenues. Beaucoup de temps a aussi été consacré à l'auto-apprentissage et l'adaptation en ligne afin de rendre accessible les formations et les accompagnements.

Un lac-à-l'épaulé en équipe a été réalisé à l'été 2020 en virtuel pour prendre un temps d'arrêt collectif de ressourcement. Plusieurs activités d'équipe ont été réalisées dont une animée à l'externe sur un test de personnalité afin de mieux se connaître et améliorer la communication. Ensuite, nous avons expérimenté une nouvelle démarche du CFP: le bilan de crise. Cette démarche nous a permis de constater que « nous avons vécu en tant qu'équipe différentes phases d'adaptation durant le confinement dont le choc, le questionnement, l'adaptation et le renouveau + la motivation de développer ».

Finalement, un atelier sur la gestion participative a été animé avec l'ensemble de l'équipe et les membres du conseil d'administration.



Aménagement des nouveaux locaux - Hind et Amélie - été 2020

Nous avons aussi terminé notre démarche de co-développement en équipe. Ces rencontres sont des espaces de partage d'expériences et de collaborations entre les membres visant à résoudre une problématique rencontrée dans le cadre de leur vie professionnelle. Un bilan d'équipe de l'année 2020-2021 a aussi été effectué en ligne avec des outils dynamiques d'animation. Et finalement, nous avons collaboré à la conception d'un nouvel outil statistique pour faciliter nos suivis.

Ce fut toute une année remplie de défis et de nouveautés. L'entraide a permis de renforcer l'équipe. Le CFP peut dire qu'elle est maintenant une petite famille qui prend soin l'unE de l'autre.

Avec toutes ces personnes riches de connaissances et d'expériences, l'année 2021-2022 s'annonce inspirante et motivante !

6. DÉFIS ET PERSPECTIVES

L'année 2020-2021 a été très exigeante et continuellement en montagnes russes. Ce fut une année hors du commun pour tout le monde. Le CFP a dû s'adapter à divers niveaux comme l'ensemble des milieux de travail. Les principaux défis rencontrés ont été les suivants :

- **Conciliation travail et vie personnelle** dès le début de la pandémie avec la fermeture des écoles et des services de garde ;
- **Préservation de la santé mentale** et de la motivation de l'équipe vu le contexte de pandémie ;
- **Déménagement** forcé dans un nouveau local en début de pandémie ;
- Adaptation de notre organisation en **télétravail** et de nos outils de communication en équipe en ligne (organisation du travail, gestion du temps) ;
- **Adaptation** des différentes **formations et accompagnements en ligne** et essais de différents outils d'animation.

Nos apprentissages de l'année ainsi que le contexte de la COVID-19 nous mènent vers les perspectives suivantes pour l'année 2021-2022. Celles-ci sont en ordre de priorité :

- **Reprendre** un fonctionnement de travail en présence progressif et élaborer une politique de télétravail ;
- **Consolider** une vision commune des orientations stratégiques du CFP (démarche de planification stratégique accompagné par P.A.I.R.) C'est le moment opportun pour entreprendre une révision du positionnement, de l'offre de service et du fonctionnement interne de l'organisme afin d'orienter son développement dans les trois prochaines années ;
- **Renforcer** la visibilité et la disponibilité de l'offre de soutien du CFP (démarche pour un plan de communication afin de développer une stratégie et des outils de communication) ;
- **Poursuivre** l'adaptation du matériel de formation et d'animation aux besoins émergents (outils à distance, en présence et en hybride) ;
- **Dynamiser** notre vie associative ;
- **Souligner** notre 50^e anniversaire par diverses activités et tribunes ;
- **Consolider** les nouvelles démarches développées dans la dernière année (CPS, RMA, bilan de crise, formations animation d'AGA, règlements généraux, etc.) ;
- **Poursuivre** notre réflexion sur notre mode de gestion au CFP.

MERCI AUX PARTENAIRES FINANCIERS



CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

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

