

Projet *Réflexion-action pour les familles* **Un projet *par et pour* la communauté du ROCFM**

BILAN ET RECOMMANDATIONS

Déposé au conseil d'administration et à la coordination du ROCFM

Par Laurence Lagouarde et Caroline Baret
Chargées de projet du ROCFM

Juillet 2022

Document produit dans le cadre du projet *Réflexion-action pour les familles*
coordonné par le ROCFM et subventionné par la Ville de Montréal



Montréal 

Remerciements

- À toutes les participantes et les participants du projet qui, malgré un contexte sanitaire difficile, ont été présent.e.s, allumé.e.s et impliqué.e.s : Mélanie Loiselle, Roxane Dupuis, Marie-Josée Daoust, Guilherme Luz Fenerich, Jacinthe Jacques, France Raymond, Constance Riopel, Annie Paquet, Olga Rodriguez, Géraldine Giler, Audrey Jouslin de Noray, Charlotte Cartron-Delamare, Dina Quispe et Afshan Sharafi.
- Aux organismes communautaires Famille participants qui ont eu la générosité, dans un contexte de pénurie de personnel, de déléguer un.e intervenant.e. dans ce projet : Carrefour Familial Hochelaga, Halte La Ressource, Entre Parents de Montréal-Nord, Parents engagés pour la petite enfance – PEP, Centre Multi-ressources de Lachine, Halte-garderie La Pirouette, Carrefour familial les Pitchou, La Maison À Petits Pas, Station Familles, Centre de ressources de la troisième avenue, Outremont en famille, Centre de promotion communautaire le Phare, Association des parents de Côte-des-Neige.
- Aux personnes sur le comité aviseur du projet : Lorraine Doucet (ancienne travailleuse de groupe famille), Judith Rouan (directrice générale du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine- CDÉACF), Isabelle Boisvert (directrice de la Halte-garderie La Pirouette et membre du CA du ROCFM) et Steeve Dupuis, (directeur du Carrefour familial les Pitchou et membre du CA du ROCFM).
- À Diana Hor, chargée de concertation à la Corporation de développement communautaire Centre-Sud (CDC Centre-Sud) d'avoir répondu à nos questions sur leur expérience de communauté de pratique.
- À Ella-Nadège Nzobonimpa, chargée de projet en accompagnement à l'ADS+ à la Ville de Montréal pour son grand professionnalisme, sa remarquable capacité de vulgariser et sa personnalité irrésistible.
- À la Ville de Montréal pour le soutien financier et l'accompagnement dans le cadre de ce projet.

Équipe de rédaction

Le contenu de ce bilan a été rédigé par **Caroline Baret** et **Laurence Lagouarde**, chargées de projet au ROCFM, dans le cadre du projet exploratoire « *Projet Réflexion-action pour les familles* » subventionné par la Ville de Montréal.

Remarques préliminaires

- Le présent document fait le bilan du travail effectué durant **la période d'août 2021 à juin 2022 inclusivement**. Il est le résultat d'un projet exploratoire qui aurait dû prendre initialement fin en décembre 2022. Cet état de fait a amené à une révision de l'échéancier de départ ainsi que des résultats attendus et ce, en accord avec la coordination et le conseil d'administration du ROCFM.
- À noter que le poste à la coordination du ROCFM est demeuré vacant du mois d'août jusqu'à la fin du mois de novembre 2021 ce qui n'a pas été optimal pour le travail de liaison, d'échange et de co-construction nécessaires dans le développement d'un tel projet.
- Le contexte pandémique qui a prévalu durant la période du projet, ainsi que les restrictions sanitaires, nous ont demandé une adaptation constante dans nos façons de faire et ont exercé une influence certaine sur le développement du sentiment d'appartenance si essentiel dans une communauté de pratique.
- Les autrices ont souhaité refléter une juste représentation de chaque personne en privilégiant l'emploi de la rédaction inclusive dans toutes leur communication. La communication inclusive permet de valoriser la diversité, de reconnaître l'importance de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, elle s'intègre à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), promue par la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises et des groupes de femmes.
- Afin d'alléger la lecture, l'utilisation de l'acronyme CDP au lieu de communauté de pratique sera privilégié, ainsi que OCF pour organisme communautaire famille.

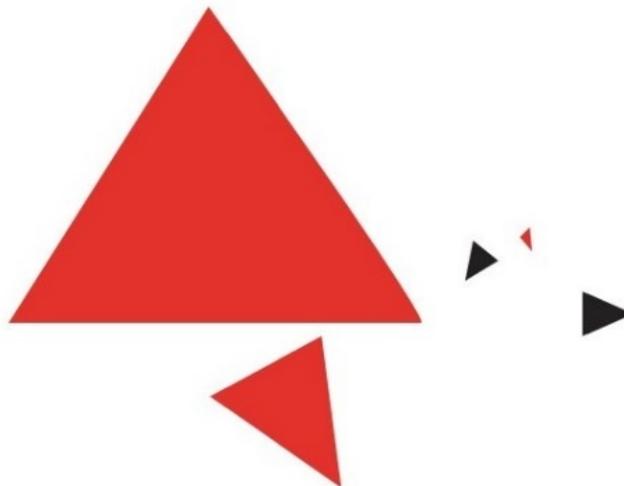


TABLE DES MATIÈRES

1.	CONTEXTE ET OBJECTIFS	6
1.1	Quelques définitions et repères théoriques sur les CDP	8
◆	Plusieurs types de communauté de pratique	8
◆	Dimensions essentielles à une communauté de pratique	9
◆	Entre savoir et faire	10
◆	Effets des communautés de pratiques	10
◆	Cycle de vie d'une communauté de pratique	11
◆	Facteurs critiques au succès des communautés de pratique	12
1.2	Objectif : création d'une communauté par et pour les intervenants.....	13
1.3	Le modèle logique du projet : Outil de planification et d'évaluation.....	14
2.	DÉROULEMENT DU PROJET.....	15
2.1	Modalités pratiques de notre CDP	15
2.2	Distribution des rôles, échéancier et ajustements au projet.....	16
◆	Distribution des rôles et fonctions	16
◆	Échéancier et ajustements	17
◆	Accomplissements et actions réalisées	18
2.3	Profil des participant.e.s et territoires couverts	19
◆	Mobilisation des membres du ROCFM	19
◆	Profil des participant.e.s à la CDP	20
2.4	Animation et outils de communication	21
◆	L'importance de l'animation.....	21
◆	Outils de communication.....	22
2.5	Contenu des rencontres des CDP	23
◆	CDP 0 (6 décembre 2021 - en virtuel) : Rencontre d'accueil	23
◆	CDP 1 (24 janvier 2022 - en virtuel) : Nouvelles pratiques	24
◆	CDP 2 (21 février 2022 - en virtuel) : Histoires de stress	24
◆	CDP 3 (21 mars 2022 - en présence) : Dessine-moi un OCF !	25
◆	CDP 4 (25 avril 2022 - en hybride) : Introduction à l'ADS+ avec Ella-Nadège Nzobonimpa	26
◆	CDP 5 (16 mai 2022 - en présence) : Évaluation de la CDP	27
◆	CDP 6 (13 juin 2022 - en présence) : Rencontre bilan	27
3.	ÉVALUATION DES IMPACTS DE LA CDP.....	28
3.1	Méthodologie	28
◆	Objectifs de l'évaluation	28
◆	Chronologie et nombre de participations aux CDP et pour les sondages	28
◆	Critères évalués par les différents sondages	30
◆	Interprétation des résultats.....	31
◆	Échantillon pour chacun des sondages.....	32

3.2	Compilation et analyse des résultats de l'appréciation des rencontres.....	33
◆	La constitution d'une communauté de pratique	34
◆	Appréciation générale des rencontres	36
◆	Analyse des différences d'appréciation en fonction des rencontres de CDP	37
3.3	Apports des rencontres de CDP aux membres.....	39
◆	Les bénéfices des rencontres de la CDP pour les participant.e.s.....	39
◆	Les retombées individuelles et collectives des rencontres de la CDP	41
3.4	Évaluation de l'animation et des outils de communication.....	42
◆	Appréciation générale de l'animation	42
◆	Appréciation des outils de communication : la plateforme collaborative SLACK.....	44
4.	PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS	46
4.1	La poursuite du projet vue par les membres de la CDP.....	47
◆	Un désir clair de poursuivre les rencontres de la CDP avec l'aide du ROCFM.....	47
◆	Plusieurs thèmes déjà identifiés pour poursuivre la réflexion commune	48
◆	Défis et freins potentiels pour la participation à la CDP.....	49
◆	L'expérience acquise des membres de la CDP : un facteur de réussite pour la suite.....	50
4.2	Constats et recommandations	51
◆	Les constats sur l'expérience de la CDP du ROCFM.....	51
◆	Nos recommandations pour soutenir la CDP	52
5.	BIBLIOGRAPHIE	55
	ANNEXES	56
	Tableau des documents par rencontre de communauté de pratique	57

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le contexte pandémique a eu un effet de perturbation pour toute la population en général et a fragilisé davantage celle vivant déjà avec de multiples défis. Que l'on pense aux familles, aux personnes âgées, aux enfants d'ici ou d'ailleurs, nous avons vécu collectivement les coups et les contre-coups de cette période extrêmement déstabilisante. À l'instar de bien des travailleuses et travailleurs du milieu de la santé et de l'éducation, les personnes œuvrant en organisme communautaire famille (OCF) n'ont pas fait exception. En plus d'être touché.e.s personnellement par la pandémie, elles et ils ont dû composer avec un sentiment de responsabilité accrue envers les familles accompagnées.



Le « Portrait 2020 : Le stress vécu par les familles et les travailleuses montréalaises dans les organismes communautaires Famille » réalisé par le ROCFM dans le précédent projet *On se calme, on en jase!* également financé par la Ville de Montréal (Automne 2019 – Hiver 2021), a d'ailleurs mis en évidence plusieurs impacts de cette pandémie sur les personnes travaillant en OCF.

Avec moins de moyens organisationnels et moins de ressources personnelles, les travailleuses ont continué de soutenir les familles avec qui elles partageaient bien souvent les mêmes défis liés à la pandémie. Leur récit démontre un état de stress important voire pour certaines un épuisement professionnel (ROCFM, 2021).

Les témoignages recueillis par le ROCFM à l'automne 2020 démontraient un effet d'épuisement après 6 mois de pandémie et d'adaptations récurrentes. L'accroissement et la nouvelle complexité de leur travail, l'incertitude et le manque de perspectives claires quant à l'avenir, la diminution drastique de toutes les ressources collectives et personnelles ont eu un impact important sur les travailleuses et travailleurs en OCF :

- Sentiment d'impuissance et impression de manquer de recul
- Incertitude, confusion et stress
- Sentiment d'isolement et de tristesse
- Perte des contacts sociaux entre collègues et avec les familles
- Sentiment d'épuisement et manque de reconnaissance
- Perte de repères et de sens du travail en OCF
- Perte de repères dans leur mission auprès des familles
- Conflit de valeurs et dilemmes éthiques (entre le devoir de protéger l'équipe et le devoir de répondre aux besoins des familles)
- Confrontation et opposition des principes à l'accompagnement des familles
- Défi du respect des principes de l'action communautaire autonome (ACA)

Il était évident qu'il fallait prendre en considération ces aspects et trouver des manières de prendre soin des personnes qui œuvrent en OCF pour qu'elles puissent à leur tour soutenir les familles et les enfants.

C'est à partir de ce constat et dans le cadre du financement disponible au *Fonds diversité et inclusion sociale en faveur des enfants et des familles vulnérables* de la Ville de Montréal que le projet **Réflexion-action pour les familles** a été élaboré, avec les objectifs suivants :

- 1- Réfléchir à des pratiques et des actions à mettre en place pour mieux soutenir les familles montréalaises
- 2- Développer un réseau de soutien et de développement des pratiques pour aider les travailleuses-eurs à s'adapter aux nouvelles réalités au sein des groupes :
 - Pour que les travailleurs-euses soient plus motivé.e.s, moins stressé.e.s, se sentant renforcé.e.s dans leur pouvoir d'agir auprès des familles;
 - Pour que les travailleurs-euses développent une approche réflexive et améliorent leurs pratiques d'accompagnement des familles;
 - Pour définir des pratiques à mettre en place ou des actions à initier pour agir sur les causes des stress vécus par les familles montréalaises.

La création d'une **communauté de pratique pour les intervenant.e.s des OCF membres du ROCFM** nous est apparu le moyen le plus adéquat et efficace pour répondre aux objectifs de notre projet.

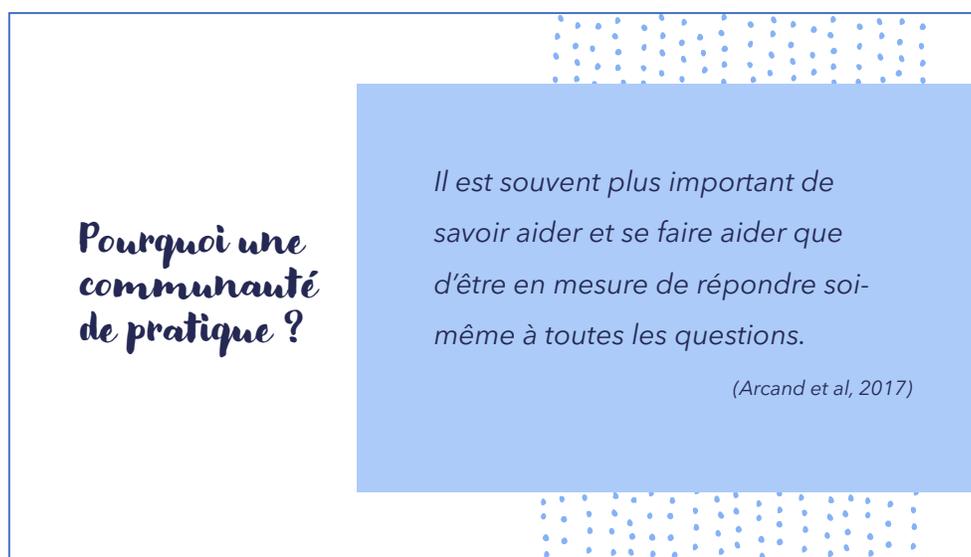
Ajustement

Au regard du financement obtenu pour le projet (moins que demandé), nous avons dû réviser le budget et les échéanciers prévus. Le projet qui devait initialement débiter en juin 2021 a finalement débuté fin août 2021 pour se terminer en décembre 2022 (pause de deux mois durant l'été 2022).

Il a été porté par deux chargées de projet : Laurence Lagouarde (28h/semaine) et Caroline Baret (7h/semaine), ayant également participé au précédent projet. Elles étaient spécialement dédiées à la conception, à la réalisation, à l'animation et au suivi jusqu'à la fin du mois de juin 2022.

1.1 Quelques définitions et repères théoriques sur les CDP

Une communauté de pratique est constituée d'un groupe de personnes qui se rassemblent autour d'un domaine d'activité afin de partager et d'apprendre les unes des autres. Il s'agit d'un mode de travail collaboratif qui permet de soutenir les intervenants dans leur pratique par le partage de leurs problèmes, expériences, outils et ressources. À long terme, les communautés de pratique favorisent le développement de la pratique et de l'identité de leurs membres (Arcand, 2017; Mailloux, 2019; Wenger, McDermott et Snyder, 2002).



◆ Plusieurs types de communauté de pratique

Les communautés de pratique se distinguent par leur domaine d'activité et par la pratique concernée, mais aussi par rapport à leur mode de création, leur composition et la façon dont les membres échangent entre eux (Arcand, 2017; Langelier, 2005).

Selon le mode de création	Selon la composition	Selon la façon dont les membres échangent
Spontanée	Ouverte ou fermée	Virtuelle
Intentionnelle	Intra ou inter-organisationnelle	En présentiel
	Locale ou dispersée	Hybride
	Homogène ou diversifiée	
	Petite, moyenne ou de grande taille	

Selon la littérature, une communauté peut être composée de quelques membres à plusieurs centaines. Il semblerait que plus la communauté est de grande taille, plus les défis sont grands (Arcand, 2017).

◆ Dimensions essentielles à une communauté de pratique

Trois caractéristiques fondamentales feraient d'un groupe une communauté de pratique : l'entreprise commune, l'engagement mutuel et le répertoire partagé (Wenger, 1998, cité par Langelier, 2005, et par Mailloux, 2019).

1. L'entreprise commune est une entreprise qui est partagée par tous les membres de la communauté et choisie par eux.
2. L'engagement mutuel reflète le fait que les membres de la communauté dépendent les uns des autres pour réaliser leur entreprise.
3. Enfin, le répertoire partagé représente les façons de penser, de parler et d'agir communes qui reflètent l'histoire d'engagement mutuel entre les membres de la communauté.

La raison d'être d'une communauté de pratique est le partage d'un domaine d'activité commun qui suscite l'intérêt chez un groupe de personnes et qui détermine ce que ces personnes veulent faire ensemble (Arcand et al., 2017).

C'est par des interactions régulières entre les personnes que la communauté se constitue, les membres s'engageant mutuellement dans un rapport d'entraide et de réciprocité. Au fur et à mesure des rencontres, les personnes participant à la communauté développeront un répertoire de ressources en lien avec leur pratique.

La pratique réfère aux savoirs scientifiques ou explicites, aux savoirs d'expérience ou tacites, aux outils que les personnes sont intéressées à partager ainsi qu'aux connaissances qu'elles construisent ensemble. La pratique se décline en un répertoire de ressources mis à la disposition de tous les membres. Ce répertoire soutient les membres dans la résolution de problèmes, l'approfondissement de leurs connaissances et le développement de leurs compétences. (Arcand et al., 2017, p.2)

◆ *Entre savoir et faire*

La communauté de pratique est à la fois une stratégie de transfert de connaissances et de développement des compétences. Elle permet le rapprochement entre l'apprentissage (savoir) et l'action (faire) (Arcand, 2017).

La communauté d'apprentissage se présente en ce sens comme une perspective de créer des conditions favorables à la construction sociale de savoirs signifiants, pertinents et utiles, par la mise en commun, la synergie et la complémentarité des connaissances, des efforts, des talents et des compétences de personnes réunies au sein d'un groupe structuré, autour d'objectifs communs qui engagent les participants. Elle se forge par le développement d'un processus dynamique de dialogue enraciné dans les réalités partagées, qui stimule la participation, l'échange, la réflexion et la créativité. (Orellana, 2016)

◆ *Effets des communautés de pratiques*

Les communautés de pratique produisent de nombreux bénéfices aux plans des apprentissages, des compétences professionnelles, du sentiment de confiance, de la cohésion et des rapports d'entraide (Arcand, 2017; Mailloux, 2019; Orellana, 2016). La mise en place d'une communauté de pratiques en plus de stimuler l'émergence de nouvelles idées et de favoriser le partage de ressources, vient également renforcer le pouvoir d'agir des personnes et des groupes par la création d'une synergie entre eux.

La raison d'être d'une communauté de pratique est presque toujours reliée directement à l'apprentissage, tant individuel qu'organisationnel. Elle constitue donc aussi un moyen de choix pour le transfert intergénérationnel en facilitant l'échange et le partage de savoir entre employés expérimentés et novices. Il peut y avoir plus que la simple transmission de connaissances dans le développement des habiletés professionnelles. (Langelier, 2005)

Tableau des effets des communautés de pratiques (Mailloux, 2019, p.46)

Apprentissage <ul style="list-style-type: none">- Favorise l'apprentissage- Partage et création de connaissances- Innovation- Réflexion critique	Cohésion <ul style="list-style-type: none">- Augmentation de la communication,- Amélioration des relations dans les organisations
Identité et pratique <ul style="list-style-type: none">- Construction de l'identité- Développement professionnel- Changements dans la pratique- Résolution de problèmes	Dimension affective <ul style="list-style-type: none">- Amélioration de l'état affectif- Motivation- Passion- Empowerment- Auto-efficacité- Confiance en soi

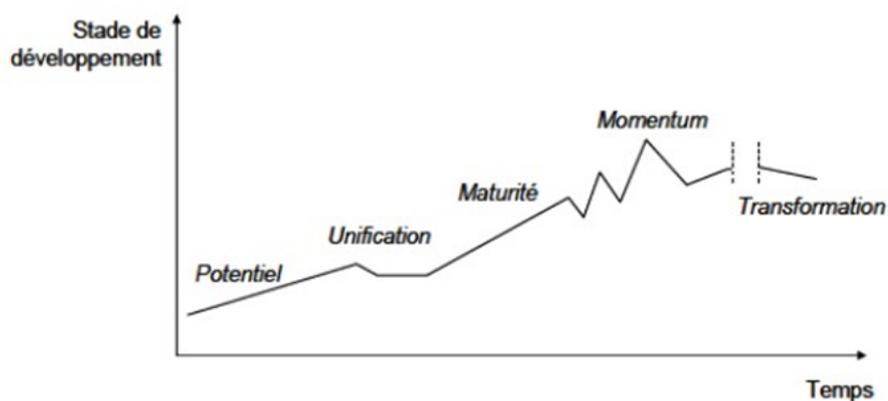
◆ Cycle de vie d'une communauté de pratique

Les communautés de pratique évolueraient selon des cycles naturels de naissance, de croissance et, finalement, de mort ou de transformation radicale, en suivant cinq stades de développement (Wenger, McDermott et Snyder, 2002, cité par Langelier, 2005; Arcand, 2017).

1. **Potentiel** : Les membres de la CDP se découvrent les uns et les autres, imaginant diverses possibilités pour la communauté.
2. **Unification** : Se produit une adhésion d'une masse critique de personnes engagées dans la communauté de pratique avec une augmentation des connaissances partagées.
3. **Maturité** : La communauté de pratique développe sa vitalité; les activités ne sont pas nécessairement nombreuses mais intenses.
4. **Momentum** : Cela correspond à la période de productivité par des échanges féconds, des activités et des productions.
5. **Transformation** : Arrivée à un point tournant, la communauté peut évoluer de différentes façons; elle peut mourir, se transformer, se diviser en d'autres communautés distinctes ou se fusionner à d'autres, etc.

La durée de chacune de ces étapes semble varier d'une communauté à l'autre. Mais plusieurs mois seraient nécessaires avant qu'une communauté n'atteigne le stade de la maturité où elle commence à devenir efficace et porter fruits (Gongla et Rizzuto, 2001; Mitchell, 2002; cités par Langelier, 2005).

Figure : Les stades d'évolution d'une communauté de pratique (Langelier, 2005, p.22)



◆ *Facteurs critiques au succès des communautés de pratique*

Plusieurs facteurs sont nécessaires pour qu'une communauté de pratique favorise l'apprentissage, la cohésion, le développement de l'identité et des pratiques, la motivation et la confiance en soi (Mailloux, 2019, p. 48).

Ces facteurs proviennent de différentes sphères d'influence :

1. les dimensions essentielles des communautés de pratique,
2. le leadership,
3. la structure des communautés,
4. la culture de l'organisation d'accueil,
5. l'environnement d'apprentissage,
6. les caractéristiques des participants.

Tableau des facteurs critiques au succès des CDP (Mailloux, 2019, p.49)

<p>Dimensions essentielles des communautés de pratique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relations d'engagement mutuel fréquentes et positives - Forte identification à la communauté - Entreprise commune claire et pertinente 	<p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actif et organisé - Soutient le processus et le contenu - Crée un environnement sécuritaire et efficace - À l'écoute - Encourage la participation - A du temps et du soutien pour s'occuper de la communauté
<p>Structure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborative et participative - Relations égalitaires - La communauté est soutenue par les personnes en position de pouvoir, sous forme de ressources et de reconnaissance - Une masse critique de personnes a le temps de s'y engager 	<p>Culture de l'organisation d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> - Culture ouverte et axée sur la collaboration informelle - Culture de partage de connaissances
<p>Environnement d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positif et sécuritaire (physiquement et psychologiquement) 	<p>Participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivés - Sentiment d'auto-efficacité et ouverture à l'expérience

Pour espérer tirer profit d'une communauté de pratique, il faut réunir de nombreux acteurs et avoir la collaboration de tous pour dynamiser la communauté, l'aider à se structurer et à fonctionner efficacement ainsi que reconnaître sa pertinence et sa validité (Arcand, 2017).

1.2 Objectif : création d'une communauté par et pour les intervenants

Nous pouvons distinguer deux types de communauté de pratique selon leur mode de création. Spontanées, elles se forment naturellement en raison du besoin de partager des membres. Intentionnelles, elles sont instaurées par une organisation qui a des attentes signifiées.

Au départ, les communautés de pratique émergeaient spontanément des intérêts, passions et problèmes rencontrés par des personnes impliquées dans une pratique spécifique. Peu à peu, les organisations ont reproduit cette stratégie porteuse en mettant en place « intentionnellement » des communautés de pratique pour répondre à des besoins précis. (Arcand, 2017, p.3)

Dans les communautés de pratique intentionnelles, les rencontres sont formelles (prévues d'avance avec des objectifs précis) et avec une fréquence régulière, tandis que dans les communautés de pratique spontanées, les personnes apprennent les unes des autres dans le cadre d'interactions informelles plus ou moins régulières.

De par l'essence même de notre projet, la communauté de pratique constituée par le ROCFM est de type intentionnel car elle s'inscrit dans un axe de travail spécifique, les objectifs étant prédéfinis. Le ROCFM a fourni les ressources humaines et financières, tout en laissant le soin à la communauté de s'auto-organiser et de créer ses propres règles.

Les principes sous-jacents à la constitution d'une communauté de pratique que sont la pratique réflexive et la co-construction des savoirs, sont tout à fait cohérents avec l'action communautaire autonome famille (ACAF) par l'ajustement des pratiques aux multiples réalités rencontrées et par le dialogue et la mise en commun des savoirs.

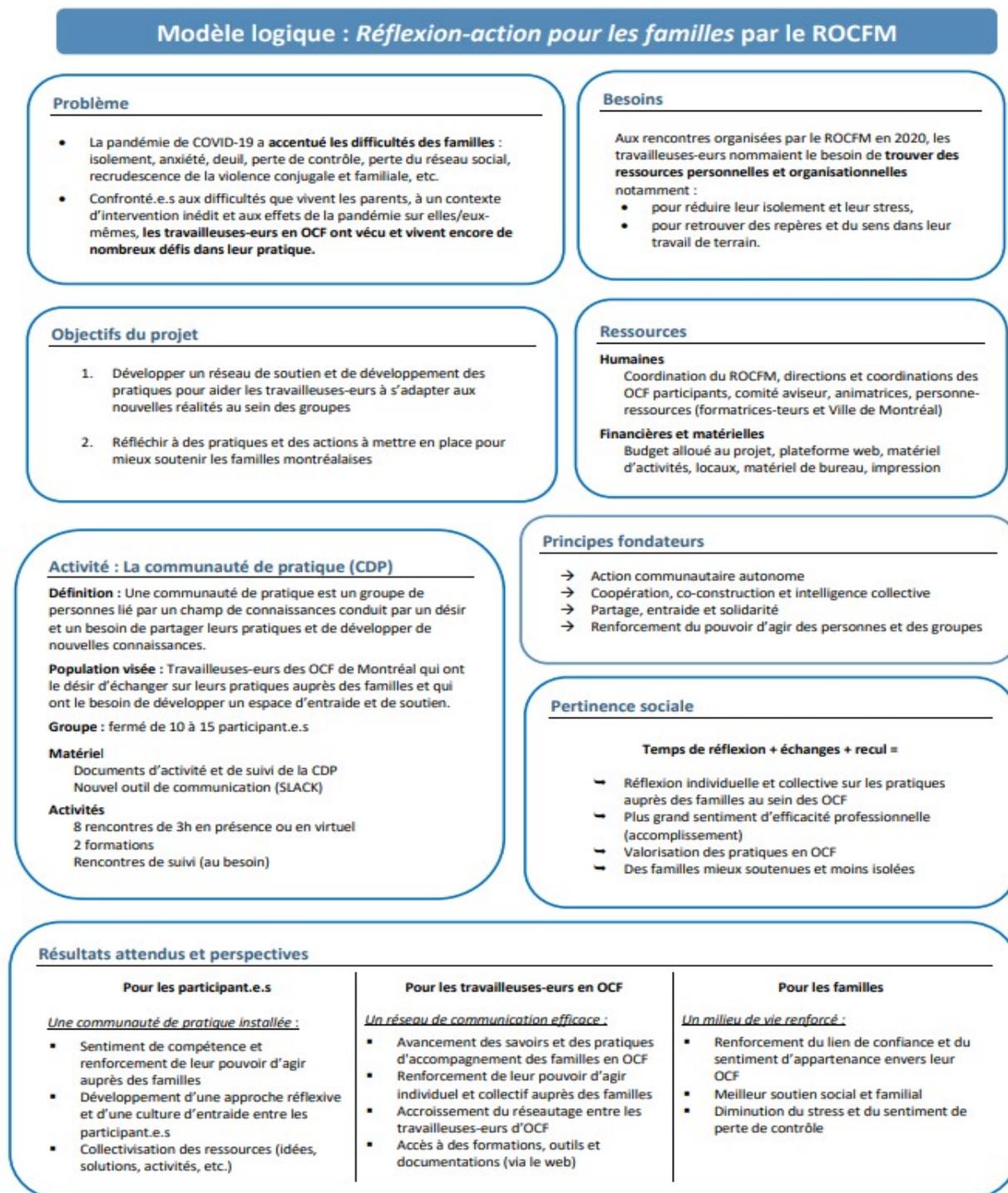
Communauté de pratique

- Une communauté de pratique est un groupe de personnes lié par un champ de connaissances **conduit par un désir et un besoin** de :
 1. partager ses pratiques (expériences, outils, etc.)
 2. se développer en tant que personne et travailleuse / travailleur
- Il s'agit d'un **mode de travail collaboratif** visant la co-construction de nouveaux savoirs basée sur le dialogue, l'échange et l'entraide.

Références : Arcand et al. (2017), Mailloux (2019), Orellana (2016), Wenger (1998)

1.3 Le modèle logique du projet : Outil de planification et d'évaluation

Afin d'illustrer le plus clairement possible la pertinence du projet, ses principes fondateurs, ses objectifs, activités, ressources disponibles et résultats attendus, nous avons élaboré ce modèle logique. Cet outil qui est souvent associé à la théorie du changement permet de comprendre la voie à suivre pour arriver jusqu'aux changements souhaités en un coup d'œil.



Modèle logique CDP du ROCFM - Version du 15 novembre 2021

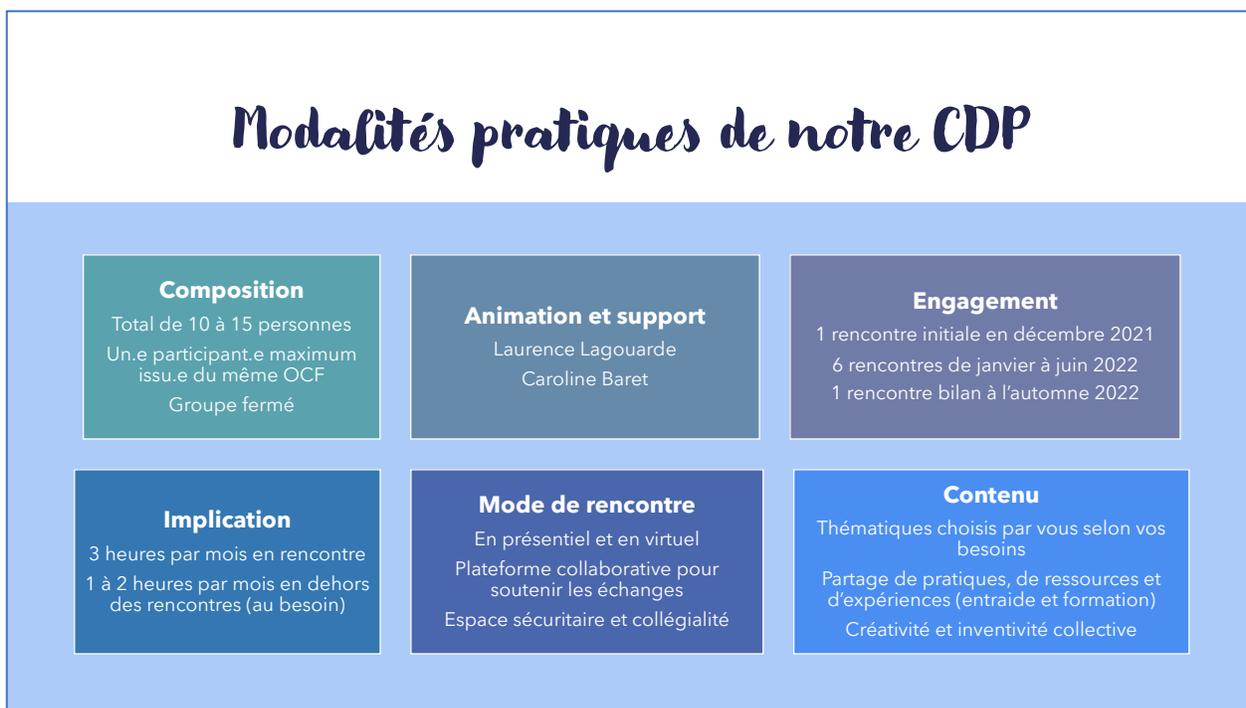
2. DÉROULEMENT DU PROJET

L'élaboration du projet a demandé la prise en compte de plusieurs éléments, tels que :

- Le rôle et la forme de la structure de la CDP qui influent sur l'atteinte des objectifs.
- Les fonctions d'animation et d'accompagnement de la communauté de pratiques qui jouent un rôle pivot pour lier les différentes étapes et structurer l'action.
- L'investissement en temps pour la réflexion, pour l'assimilation et l'appropriation des nouvelles idées ou des façons de faire, pour échanger sur les transformations et les adaptations à apporter, pour l'expérimentation.
- Le fait qu'une communauté de pratiques est un processus qui se construit dans l'action, car pour actualiser le transfert, l'idée doit faire son chemin et suivre le rythme du milieu.

2.1 Modalités pratiques de notre CDP

Le caractère exploratoire du projet nous a rapidement conduits vers une CDP dite fermée, afin d'une part, d'avoir le temps de bien accompagner les participant.e.s dans le projet et d'autre part, de bien documenter les différentes phases du développement.



Nous avons prévu six rencontres de 3 heures avec la communauté de pratique de janvier à juin 2022, pour traiter des sujets en lien avec la pratique en OCF au choix des participant.e.s. Afin de bien répondre à leurs besoins, nous les avons régulièrement sondés par des questionnaires via Google Forms.

2.2 Distribution des rôles, échéancier et ajustements au projet

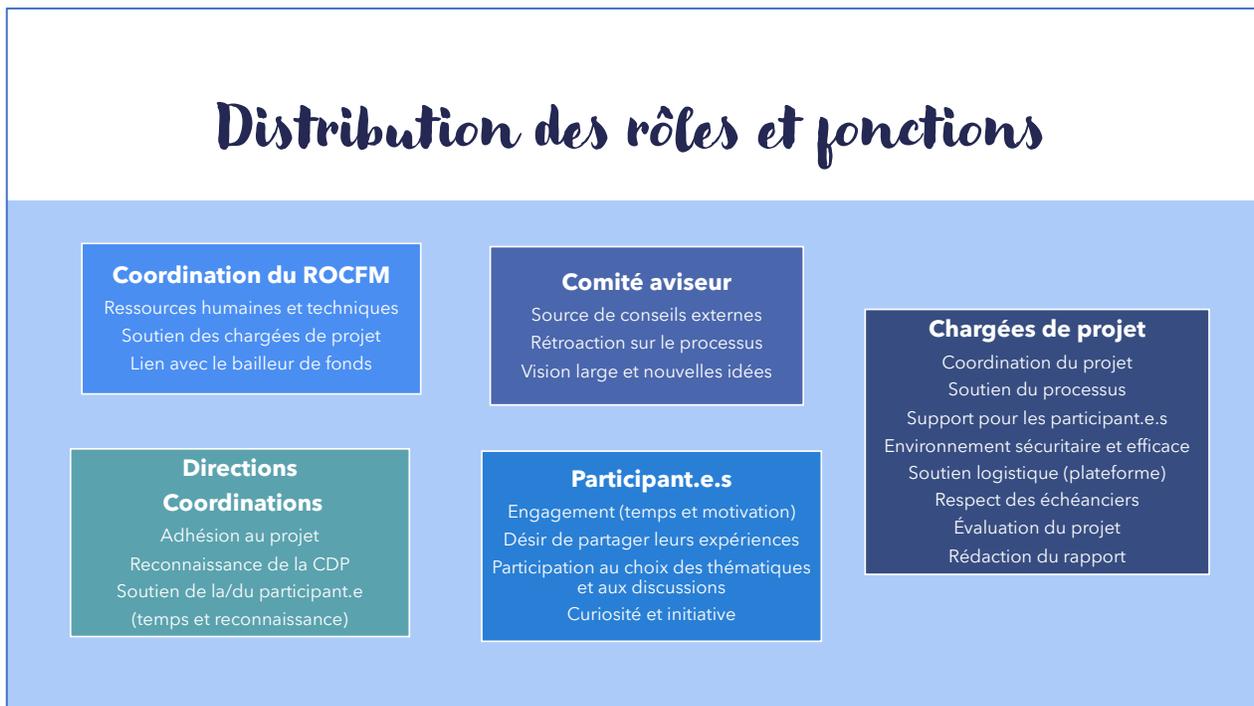
Le projet qui devait initialement débuter en juin 2021 a finalement débuté fin août 2021 (en raison du financement moins important obtenu par le projet) pour se terminer en décembre 2022 (avec une pause de deux mois prévue durant l'été 2022).

◆ Distribution des rôles et fonctions

Le projet a été porté par deux chargées de projet Laurence Lagouarde (28h/semaine) et Caroline Baret (7h/semaine), ayant toutes deux participé au précédent projet *On se calme, on en jase!* également financé par la Ville de Montréal (Automne 2019 – Hiver 2021) qui a donné lieu à la publication «*Portrait 2020 : Le stress vécu par les familles et les travailleuses montréalaises dans les organismes communautaires Famille*» (ROCFM, 2021). Elles étaient spécialement dédiées à la conception, à la réalisation, à l'animation et à la documentation.

À cela, s'ajoute la participation d'un comité aviseur constitué de :

- Lorraine Doucet (ancienne travailleuse de groupe famille),
- Judith Rouan (directrice générale du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine- CDÉACF),
- Isabelle Boisvert (directrice de la Halte-garderie La Pirouette et membre du CA du ROCFM),
- Steeve Dupuis (directeur du Carrefour familial les Pitchou et membre du CA du ROCFM).



◆ Échéancier et ajustements

Pour bien planifier les différentes étapes du projet, s'adapter aux calendriers du ROCFM et des groupes familles, et parce qu'une période d'arrêt était prévue pour les chargées de projet durant l'été, nous avons fractionné l'échéancier en trois périodes distinctes.

1. Planification, recherche, documentation, mobilisation des membres autour de la création d'une communauté de pratique allant d'août à décembre 2021,
2. Constitution, animation, soutien, suivi et évaluation de la communauté de pratique, et documentation continue du fonctionnement de la CDP allant de janvier à juin 2022,
3. Évaluation finale, analyse des impacts de la CDP pour les participant.e.s, rédaction d'outils et bilan, présentation de l'expérience vécue et des retombées potentielles (outils) aux membres du ROCFM allant de septembre à décembre 2022.

Parallèlement, nous avons prévu deux formations (inscrites au projet) pour l'ensemble des membres du ROCFM durant l'année. Les participant.e.s à la CDP avaient le mandat de choisir les thèmes à aborder au regard des discussions et des partages au sein des rencontres de CDP.

Les deux formations retenues étaient :

- Comment reconstruire nos milieux de vie en OCF après la pandémie? (prévue initialement en mai 2022, elle n'a pas eu lieu)
- L'analyse différenciée selon le sexe et plus - ADS + : un outil pour lutter contre les discriminations systémiques (prévue initialement en octobre 2022)

Ces choix reflétaient les préoccupations des participant.e.s quant à la fragilisation des milieux de vie en OCF, mais aussi face à l'augmentation des inégalités vécues par les familles qu'elles-ils fréquentent au quotidien.

Ajustement

Au regard de la fin du mandat des chargées de projet au 30 juin 2022, cet échéancier a été réaménagé. Ce qui a eu pour effet de devancer certaines étapes et d'en reporter d'autres, en accord avec la coordination et le conseil d'administration du ROCFM.

Notamment, l'évaluation et l'analyse des impacts de la CDP par et pour les participant.e.s ont été devancés (mai et juin 2022) alors que la présentation de l'expérience vécue et des retombées potentielles (outils) aux membres du ROCFM ainsi que les formations prévues ont été reportés et seront à la charge des responsables de la suite du projet.

◆ Accomplissements et actions réalisées

Étape 1 : fin août à décembre 2021

- Planification, recherche, documentation, mobilisation des membres autour de la création d'une communauté de pratique
- Explorations des différents modèles de plateforme web pour soutenir la communauté de pratique et la communication entre les groupes
- Création d'un comité adviseur : 1 rencontre réalisée (sur un total de trois prévues)
- Rencontre zoom avec les membres du ROCFM (7 octobre 2021)
- Présentation du projet au Conseil d'administration et au Comité adviseur (3 novembre 2021)
- Élaboration d'une présentation sur le projet et sur les tenants et aboutissants d'une communauté de pratique en vue du recrutement.
- Présentation du projet de communauté de pratique à l'assemblée générale du ROCFM (16 novembre 2021) et envoi des documents relatifs au projet.
- Organisation d'une rencontre d'accueil avec les 15 travailleurs-euses intéressé.e.s (6 décembre 2021)
- Création d'un formulaire d'évaluation/sondage pour une évaluation continue du projet
- Programmation de l'étape 2 avec les 13 participant.e.s engagé.e.s dans le projet

Étape 2 : début janvier à juin 2022

- Mise en place de la communauté de pratique et tenue des 6 rencontres de 3h
- Planification et préparation des rencontres, suivi et soutien à la CDP
- Formation plateforme collaborative (SLACK)
- Rédaction d'un rapport (chargées de projet) en prévision du dépôt du rapport d'étape au 31 janvier 2022 à la Ville de Montréal (coordination du ROCFM)
- Choix des deux formations émanant de la communauté de pratique et qui seront offertes à l'ensemble des groupes membres du ROCFM (transfert de connaissance) et des dates possibles
- Documentation du fonctionnement de la CDP et évaluation des bénéfices rapportées et des limites rencontrées.
- Soutien, suivi et évaluation de la communauté de pratique avec les participant.e.s (mai-juin 2022)
- Rédaction d'un rapport bilan remis aux participant.e.s et déposé au conseil d'administration et à la coordination du ROCFM (juin 2022)

2.3 Profil des participant.e.s et territoires couverts

Le recrutement des participant.e.s s'est fait par l'intermédiaire des OCF membres du ROCFM, ce qui n'enlève pas pour autant le caractère volontaire de l'engagement des participant.e.s au sein de la CDP.

◆ Mobilisation des membres du ROCFM

La mobilisation des membres autour de la création d'une communauté de pratique s'est faite en plusieurs étapes :

1. Rencontre zoom avec les membres du ROCFM (7 octobre 2021)
2. Présentation du projet de constitution d'une CDP (objectifs et modalités pratiques) au Conseil d'administration du ROCFM et au Comité aviseur (3 novembre 2021)
3. Présentation du projet de communauté de pratique à l'assemblée générale du ROCFM (16 novembre 2021) et envoi des documents relatifs au projet.
4. Organisation d'une rencontre d'accueil avec 15 travailleurs-euses intéressé.e.s à participer à la CDP (6 décembre 2021)

Ajustement

À la rentrée en septembre 2021, plusieurs échanges entre la coordonnatrice par intérim et les membres du ROCFM ont démontré qu'il existait un niveau de stress et de détresse élevé chez les familles en lien avec le contexte pandémique. De plus, au sein des équipes de travail, plusieurs facteurs ressortaient également : épuisement et découragement dans les équipes en place, inquiétudes face à l'avenir, fort taux d'absentéisme et de départs et une difficulté à recruter de nouvelles/nouveaux travailleuses-eurs.

Cette situation nous a fait craindre le pire concernant l'adhésion et le recrutement pour le projet de CDP et nous a demandé d'ajuster notre programmation en ajoutant une activité par zoom (7 octobre) avec les membres du ROCFM. Cette rencontre a non seulement permis d'entendre les groupes sur la réalité du terrain, mais également de rappeler la genèse du projet et sa grande pertinence dans un contexte aussi difficile. L'effet de motivation escompté s'est immédiatement fait sentir auprès des membres qui ont validé l'importance du projet et renouvelé leur intérêt.

Cet appui s'est reflété dans le nombre de groupes qui se sont engagés par la suite, soit 15 à la rencontre d'accueil le 6 décembre 2021 et 13 personnes qui se sont engagées formellement dans la communauté de pratique (issues de 13 groupes différents).

◆ Profil des participant.e.s à la CDP

La forte présence des femmes au sein des OCF s'est reflétée dans la composition du groupe, puisque nous retrouvons 12 femmes et 1 homme, provenant de différents arrondissements (OCF d'où il et elles travaillaient) et issues de plusieurs tranches d'âge : 22,2 % de 26 à 35 ans ; 55,6 % de 36 à 45 ans ; 11,1 % de 46 à 55 ans et 11,1 % de 55 ans et plus.

Avec 11 arrondissements représentés, nous pouvons dire que nous couvrons un large territoire de l'île de Montréal et par ricochet rejoignons, dans ce projet, quelques milliers de familles. De plus, nous retrouvons également un groupe qui rejoint l'ensemble des familles du Grand Montréal.

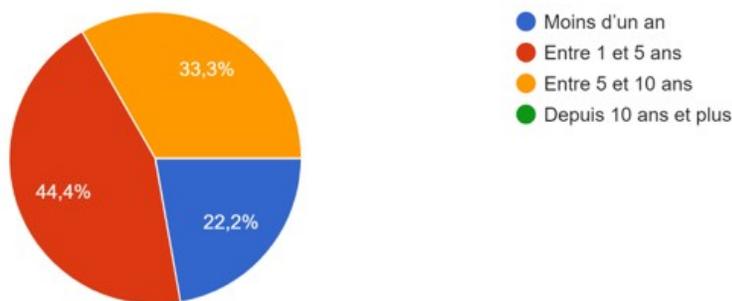
Les arrondissements représentés

- Rivière-des-Prairies
- Pointe-aux-Trembles
- Côte des Neiges
- Plateau- Mont-Royal
- Notre-Dame-de-Grâce
- Montréal-Nord
- Hochelaga-Maisonneuve
- Lachine
- Rosemont-La-Petite-Patrie
- Ville Émard - Côte-Saint-Paul
- Outremont
- Grand Montréal

Il s'agissait de personnes travaillant directement avec les familles et dont les postes sont : intervenante famille, responsable des activités et des services aux membres, coordonnatrice du milieu de vie, intervenant.e, intervenante pivot, éducatrice, intervenante parents-enfants, responsable de l'animation, chargée de l'accueil et des services aux membres.

Le groupe était composé de personnes avec des durées d'expériences en OCF variées : un tiers entre 5 et 10 ans, moins de la moitié entre 1 et 5 ans et moins d'un quart avait une expérience de moins d'un an en OCF.

Diagramme de la proportion des membres en fonction de leurs années d'ancienneté dans le milieu OCF (EVAL)



2.4 Animation et outils de communication

« Une communauté de pratique ne se dirige pas, elle s’anime! » (Arcand, 2017)

◆ *L’importance de l’animation*

La citation ci-haut mentionnée illustre bien la façon dont l’animation doit se déployer au sein d’une communauté de pratique. Il s’agit d’un aspect essentiel pour soutenir les échanges et le bon fonctionnement du groupe.

Les personnes qui exercent le rôle d’animation d’une CDP doivent pouvoir :

- S’assurer que tous partagent une compréhension commune des objectifs de la communauté de pratique,
- Encourager la participation en organisant les connaissances de façon à répondre aux préoccupations de membres,
- Stimuler et motiver les membres à s’impliquer dans le projet,
- Susciter et favoriser les échanges,
- Reconnaître et canaliser les forces et apaiser les tensions,
- Mettre en valeur les expériences et contributions des membres afin de favoriser la confiance mutuelle,
- Assurer un suivi en continu.

Par leur expérience et leur pluridisciplinarité, les deux chargées de projet ont joué ce rôle en tandem. Elles ont donc coordonné, organisé et facilité le travail de la CDP avant, pendant et après les rencontres.

Le type d’animation mettant de l’avant les principes d’éducation populaire a été privilégié pour favoriser le sentiment d’appartenance et la création de liens entre les participant.e.s dans un climat de travail sécuritaire (confiance et confidentialité) et non hiérarchique.

L’animateur d’une communauté de pratique doit avoir la reconnaissance de ses pairs et posséder certaines qualités personnelles notamment, le sens de l’écoute, l’empathie, le dynamisme et l’aisance dans les relations interpersonnelles. Il ne doit pas nécessairement être un expert du contenu mais il doit posséder des habiletés pour effectuer les tâches inhérentes à une communauté de pratique (ex : planification, communication, préparation de l’espace de collaboration, recrutement des membres, animation des activités, suivi de la communauté, organisation des connaissances partagées et documents, etc.). Il faut être conscient qu’animer une communauté de pratique virtuelle c’est autre chose qu’animer en face à face! (Arcand, 2017, p.14)

◆ Outils de communication

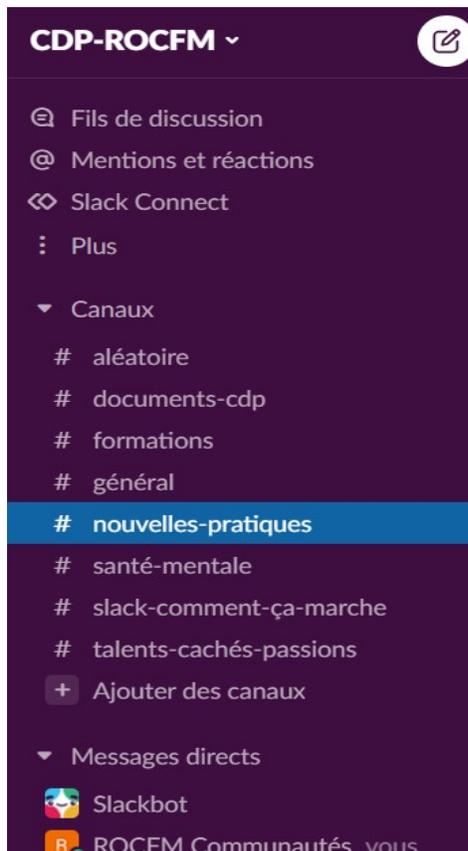
Après diverses recherches sur les plateformes collaboratives en ligne existantes, notre choix s'est arrêté sur la plateforme SLACK. Cette plateforme collaborative de communication a l'avantage d'être gratuite pour la grosseur de notre communauté et facile d'utilisation. C'est donc à partir de cette plateforme que nous avons créé notre communauté en ligne.

Outils de communication

Plateforme collaborative SLACK

- Gratuite et facile d'usage (formation en ligne)
- Discussion en groupe ou en privé
- Documentation (compte-rendu des rencontres, exercices, évaluations, ressources, etc.)
- Archives pour le bilan
- Transfert possible vers le nouveau site web du ROCFM





Pour faciliter son utilisation, un tutoriel de formation a été envoyé aux participant.e.s et un suivi a été effectué afin de nous assurer que l'apprentissage de ce nouvel outil avait été fait.

En plus, de permettre le stockage (conservation des connaissances) de l'ensemble des présentations, des réflexions (édition collaborative de contenus), des outils diffusés lors des rencontres et des références, cet espace a favorisé la communication directe, la délibération collective entre les participant.e.s et le partage de ressources entre groupes.

Nous avons également créé une adresse Gmail spécifiquement dédiée au projet.

Un canal #talents cachés-passions a été ajouté pour favoriser la connaissance les un.e.s des autres.

2.5 Contenu des rencontres des CDP

Comme prévu dans notre échéancier, nous avons tenu 7 rencontres de communauté de pratique. Pandémie oblige, ces rencontres ont quelques fois eu lieu en virtuel, en mode hybride et finalement en présence dans les groupes pouvant nous accueillir.

L'organisation de chacune des rencontres de CDP a été élaborée avec un savant mélange entre partage d'expérience et acquisition de nouvelles connaissances, échanges formels et informels et selon des modalités de travail en grand groupe ou en atelier. Le fait que les thématiques aient été choisies par les membres a permis de garder leur intérêt tout au long du projet.

Ajustement

Les changements à l'échéancier n'ont pas permis la tenue de la journée de réflexion prévue le 16 mai 2022 avec l'ensemble des membres du ROCFM et ayant pour thème : « Quel milieu de vie en OCF après la pandémie ? ». De plus, les CDP5 et 6 ont été réorganisées afin de débiter l'évaluation du projet.

◆ CDP 0 (6 décembre 2021 - en virtuel) : Rencontre d'accueil

Cette rencontre par Zoom a permis de faire connaissance avec 15 personnes intéressé.e.s à faire partie de la CDP par le biais d'un échange dirigé.

Cela a donné l'occasion aux membres de parler de leurs attentes, enjeux de pratique et bénéfices attendus et aux animatrices de préciser :

- les modalités d'implication/de participation,
- les règles de fonctionnement (par et pour, présence volontaire, confidentialité, non-jugement, co-construction),
- les ressources disponibles,
- les défis (contexte pandémique, temps, partage avec l'équipe, transférabilité),
- l'engagement attendu,
- les contenus possibles, etc.

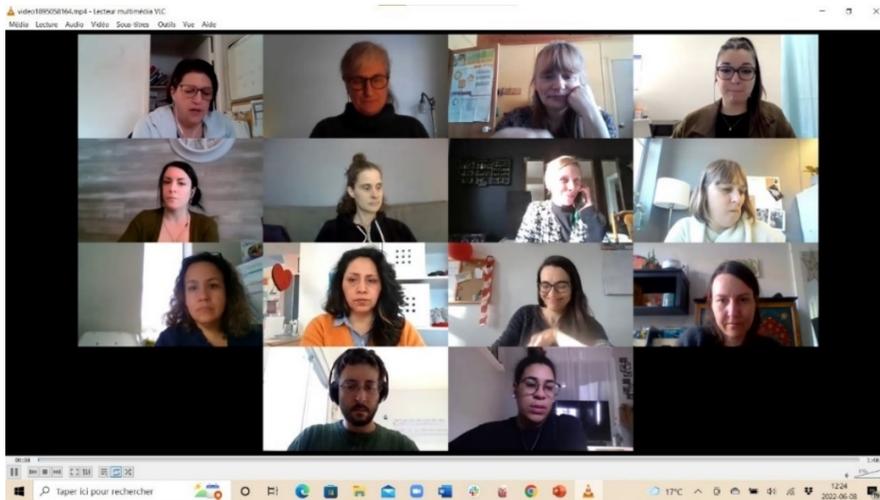
Finalement, nous avons exploré les thématiques que les membres souhaitaient aborder en lien avec leur pratique avec les familles, ainsi que les sujets des deux formations collectives à venir.

Bien que moins conviviale qu'une rencontre en présence, cette rencontre virtuelle a scellé la naissance de notre communauté et a permis de constater la créativité déjà foisonnante de ce groupe. Cette rencontre a également permis de déterminer la fréquence de nos rencontres, soit une fois par mois le troisième lundi du mois, de 13h à 16h.

◆ CDP 1 (24 janvier 2022 - en virtuel) : Nouvelles pratiques

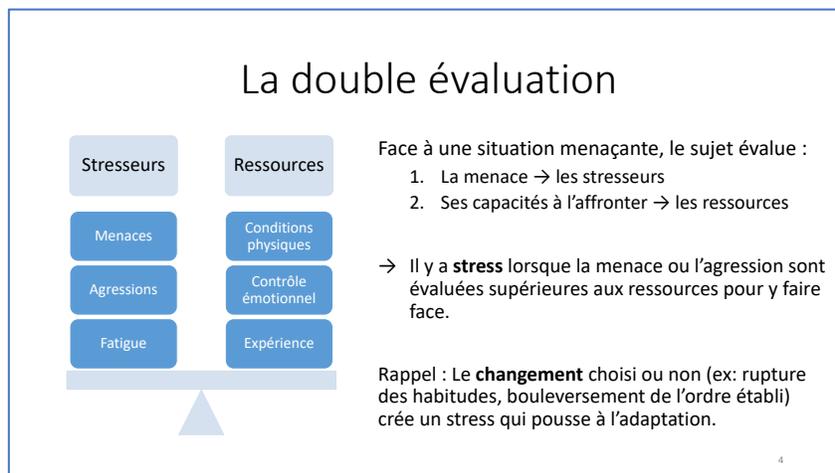
Le thème de la première rencontre portait sur les nouvelles pratiques développées en OCF dans le contexte de la crise sanitaire et sociale de la pandémie. Tout en s'enrichissant mutuellement et en apprenant à se connaître, ce thème a permis d'échanger sur les défis rencontrés durant cette période et les ressources déployées pour y faire face.

La communauté de pratique a échangé sur les actions novatrices mises en place dans différents milieux, mais aussi a partagé le triste constat de l'augmentation des problèmes de santé mentale au sein des familles membres ainsi que dans les équipes de travail.



◆ CDP 2 (21 février 2022 - en virtuel) : Histoires de stress

La deuxième rencontre avait pour thème « Des histoires de stress ». Elle a permis d'aborder les différentes formes de stress existantes et les défis d'adaptation à l'ère de la covid-19 (les stratégies d'ajustement). Un sujet qui a suscité de nombreux échanges sur des expériences vécues par les participant.e.s dans le cadre de leur pratique et favorisé le partage de moyens d'accompagnement des familles.



◆ CDP 3 (21 mars 2022 - en présence) : Dessine-moi un OCF !

C'est en présence que nous avons pu tenir la troisième rencontre sous un soleil radieux et avec la fébrilité d'un premier rendez-vous ! Nous tenons à remercier le Carrefour familial Hochelaga de nous avoir si généreusement ouvert leurs portes.



Pour l'occasion, nous avons convié les participant.e.s une heure plus tôt que l'horaire habituel pour un lunch collectif à saveur de bonne humeur et de placotage.

Pour cette première rencontre en présence nous avons programmé une activité interactive ayant pour titre : Dessine-moi un OCF !

Cette activité avait pour but de montrer comment la pandémie avait transformé et déformé les OCF, mais également les interrelations avec les familles et avec les différents acteurs qui gravitent autour des OCF : écoles, bibliothèques, secteur de la culture et des loisirs, CPE/garderies, hôpitaux, CLSC, ministères, santé publique, gouvernements QC/Canada, DPJ, fondations privées, nos regroupements/mobilisation/concertation, autres OCF, autres organismes, etc.

Cet exercice a permis de montrer comment les OCF ont parfois été le seul lien possible (filet social) pour les familles durant cette période, mais aussi de rappeler les principes fondamentaux des OCF : histoire, approche, valeurs, spécificités, etc. Les participant.e.s étaient ensuite invité.e.s, à l'aide de post-it, à écrire les aspects positifs et négatifs ou les entre-deux de ces changements.

C'est lors de cette rencontre que nous avons rencontré Afshan, intervenante de l'Association des parents de Côte-des-Neiges en remplacement de Dina qui quittait l'organisme pour un autre travail.



◆ CDP 4 (25 avril 2022 - en hybride) : Introduction à l'ADS+ avec Ella-Nadège Nzobonimpa

Pour la quatrième rencontre nous nous sommes faites accompagnée.s par une animatrice externe (Ella-Nadège Nzobonimpa, chargée de projet en accompagnement à l'ADS+ à la Ville de Montréal) qui était en visioconférence, alors que les participant.e.s étaient sur place en direct de l'Association des parents de Côte-des-Neiges. Un grand merci à cet organisme pour son accueil chaleureux et le prêt de leur salle multimédia !



Le thème « Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) » avait été choisi par les participant.e.s en lien avec le constat de l'augmentation des inégalités (sociales et économiques), mais également des différentes formes de violence (conjugales et familiales) au sein des familles montréalaises durant la pandémie.

Le défi de rejoindre ces familles souvent extrêmement isolées ou encore de les faire revenir dans les groupes famille semblait en inquiéter plus d'un.e. L'accompagnement d'Ella-Nadège est venu mettre des mots précis sur des concepts qui peuvent quelque fois paraître hermétiques et a amené les participant.e.s à de belles réflexions sur leurs façons de faire. Son grand professionnalisme et sa remarquable capacité de vulgarisation ont également permis de nombreux échanges en grand groupe et en atelier.



Les participant.e.s sont reparti.e.s avec plusieurs outils et la volonté d'aller plus loin sur ce thème au sein de leur organisme et lors de la journée de formation prévue à l'automne pour l'ensemble des groupes membres du ROCFM. C'est lors de cette rencontre que deux participant.e.s nous ont annoncé leur départ de la CDP en raison de leur changement de travail.

◆ CDP 5 (16 mai 2022 - en présence) : Évaluation de la CDP

Lors de cette cinquième rencontre, nous avons finalisé les exercices sur les pistes de solutions et les exemples d'activités favorisant un accueil inclusif en OCF commencés lors de la rencontre précédente.

Par la suite, nous avons entamé l'évaluation collective et interactive du projet en demandant aux participant.e.s de partager leurs coups de cœur et les obstacles et difficultés rencontrés lors des rencontres de CDP, selon les 4 catégories suivantes :

- 1) Contenu, thèmes, outils/matériel,
- 2) Communication, Slack/courriel, diffusion des outils/du matériel,
- 3) Animation, partage, climat de travail
- 4) Liens, appartenance, collaboration, engagement.

De plus, nous les avons avisé.e.s de l'envoi d'un formulaire long pour l'évaluation finale du projet dont les résultats leur seraient dévoilés à la prochaine et dernière rencontre.

C'est à la Maison à Petits Pas dans Hochelaga-Maisonneuve que s'est tenue cette avant-dernière CDP. Merci infiniment pour votre accueil et la fraîcheur de vos locaux par cette journée étonnement très chaude.

◆ CDP 6 (13 juin 2022 - en présence) : Rencontre bilan

La sixième et dernière rencontre s'est tenue dans les locaux de Halte la Ressource. Une rencontre sous le signe du partage et de la convivialité à l'image de cet organisme famille du quartier Rosemont-La Petite-Patrie. Un gros merci à vous !

Ce fut l'occasion de présenter les résultats de l'évaluation finale aux participant.e.s et de les entendre réagir à chaud. Cette collectivisation des résultats a suscité de nombreux échanges et a confirmé l'importance pour les participant.e.s de poursuivre l'expérience.

Nous les avons invité.e.s à résumer par une phrase, un mot l'apport qu'avait eue la CDP pour elles-eux tant au niveau individuel que collectif. De plus, grâce à un schéma illustrant les différentes phases de développement d'une communauté de pratique, les membres ont été invités à situer la nôtre. Quasiment à l'unanimité les participant.e.s ont choisi la phase d'unification qui correspond « à l'adhésion d'une masse critique de personnes engagées dans la communauté de pratique ».

Beaucoup d'échanges ont suivi ces deux exercices qui ont largement alimenté ce bilan et nos recommandations. Les participant.e.s ont également été invité.e.s à réfléchir aux possibilités dont elles et ils disposent pour continuer à s'outiller et à approfondir les thématiques au-delà des rencontres de CDP (réseautage).

C'est avec beaucoup d'émotions que nous avons terminé cet ultime rendez-vous en trinquant à la fin de cette étape et à l'arrivée de l'été.

3. ÉVALUATION DES IMPACTS DE LA CDP

3.1 Méthodologie

◆ Objectifs de l'évaluation

Le but de cette évaluation est de rendre compte de l'état actuel de la communauté de pratique, de proposer certaines hypothèses en se basant sur des données concrètes, de proposer des pistes pour son amélioration et d'entrevoir les impacts sur les pratiques des participant.e.s impliqué.e.s auprès des familles.

Évaluation et documentation de la CDP

- Quoi ?
 - Documentation du projet de la mise en œuvre jusqu'au rapport final
 - Évaluation continue pour documenter les retombées d'ordre individuel et collectif
- Comment ?
 - ✓ **Indicateurs qualitatifs**: vitalité (niveau d'activité et d'interaction), satisfaction des membres (sondages en ligne ou entrevues) sur les activités proposées, les difficultés rencontrées, etc.
 - ✓ **Indicateurs quantitatifs**: participation aux rencontres, fréquentation de la plateforme, nombre d'échanges, etc.
- Pour qui et pour quoi ?
 - Rédaction du rapport final et d'outils **pour la CDP** (chargées de projet)
 - Reddition de compte **à la Ville de Montréal** (coordination du ROCFM)
 - Pour une suite éventuelle du projet...

◆ Chronologie et nombre de participations aux CDP et pour les sondages

Au cours du projet, nous avons sondé les participantes et participants à six moments distincts de décembre 2021 à mai 2022. Nous leur avons envoyé par voie électronique des sondages d'évaluation (par Google Forms) :

- à la suite de la rencontre de présentation et d'accueil en décembre 2021, ayant pour référence CDPo dans les tableaux qui suivent;
- à la suite des quatre premières rencontres de la communauté de pratique de janvier à avril 2022 ayant pour référence CDP1, CDP2, CDP3, CDP4 respectivement à chacune des rencontres mensuelles;
- et enfin à la fin du projet en mai 2022 pour sonder l'ensemble du processus, ayant pour référence EVAL.

Tableau récapitulatif de la chronologie des rencontres de CDP et des sondages d'évaluation

Date	Thème	Nombre de participant.es	Nombre de réponses au sondage	Référence sondage
6 décembre 2021	Rencontre d'accueil et de présentation du projet	15	9	CDP 0
24 janvier 2022	Les nouvelles pratiques développées en OCF dans le contexte de la crise sanitaire et sociale de la pandémie.	12	10	CDP 1
21 février 2022	Des histoires de stress ou les différentes formes de stress existantes et les défis d'adaptation à l'ère de la covid-19 (les stratégies d'ajustement).	13	9	CDP 2
21 mars 2022	Dessine-moi un OCF ! ou Comment la pandémie a transformé, déformé les OCF ainsi que les interrelations avec les acteurs gravitant autour.	11	9	CDP 3
25 avril 2022	Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle - ADS +	9	5	CDP 4
16 mai 2022	Comment favoriser un accueil inclusif en OCF? Pistes de solutions et exemples d'activités et début de l'évaluation collective et interactive	5	s.o.	s.o.
24 mai 2022	SONDAGE D'ÉVALUATION GÉNÉRALE	s.o.	9	EVAL
13 juin 2022	Partage du rapport avec les participantes	7	s.o.	s.o.

◆ Critères évalués par les différents sondages

Afin de documenter le projet et de connaître les impressions et opinions des membres de la CDP, nous les avons interrogés sur plusieurs critères :

- Le degré de satisfaction générale : appréciation, réponses aux attentes et aux besoins, leur intérêt à partager le contenu des rencontres avec leur équipe.
- L'évaluation des thématiques de chaque rencontre : intérêt personnel pour le thème, acquisition de nouvelles connaissances, intégration possible à leur travail.
- L'évaluation de l'animation au niveau de la communication, des connaissances, de l'écoute des besoins, de la facilitation des échanges et de la place laissée aux membres.
- La perception des membres de ce que la participation à la CDP leur a apporté : soutien, approfondissement des connaissances, sentiment d'être moins seule, partage des défis, recueil de nouvelles idées pour leur pratique ou accroissement de la confiance en soi.

La dernière évaluation portant sur l'ensemble du processus investiguait des critères similaires et d'autres complémentaires aux sondages post-rencontres (CDP0 à CDP4). Le sondage a été envoyé le 24 mai 2022 à la suite de la rencontre de CDP n°5 qui n'a pas fait l'objet d'évaluation en soi.

Exemple de questions posées dans les sondages

Je considère que le contenu... *	1	2	3	4	5	N/A
1 = Très insatisfait 5 = Très satisfait						
correspond aux objectifs proposés.	<input type="radio"/>					
répond à mes attentes et mes besoins.	<input type="radio"/>					
facilite le partage de ressources.	<input type="radio"/>					
permet les échanges entre nous	<input type="radio"/>					

L'évaluation globale comportait 6 sections distinctes adressées aux participant.e.s du projet :

1. Votre implication dans la communauté de pratique
2. Votre utilisation des outils de communication
3. Votre expérience personnelle de la communauté de pratique
4. Votre degré de satisfaction
5. La suite du projet
6. Quelques informations sur vous

◆ *Interprétation des résultats*

L'échelle de satisfaction utilisée pour indiquer le degré d'accord à l'égard de chacun des énoncés évalués se faisait selon une échelle à cinq points allant :

- de 1= Pas du tout d'accord ou très insatisfait
- à 5= Tout à fait d'accord ou très satisfait.

Exemple de questions posées dans les sondages

	1	2	3	4	5	N/A
Grâce à la rencontre de la communauté de pratique et aux échanges entre nous : *						
1 = Très insatisfait 5 = Très satisfait						
j'ai trouvé du soutien.	<input type="radio"/>					
j'ai pu approfondir mes connaissances.	<input type="radio"/>					
je me sens moins seule.	<input type="radio"/>					
j'ai pu partager les défis de ma pratique avec les familles.	<input type="radio"/>					
j'ai de nouvelles idées pour ma pratique ou pour mon organisme.	<input type="radio"/>					
j'ai davantage confiance en moi.	<input type="radio"/>					

Pour faciliter la lecture de certains résultats, nous avons traduit les scores en pourcentage, ainsi 100% équivaut à un accord parfait avec l'énoncé présenté (5/5 pour le critère évalué) et un résultat de 20% équivaldrait à un parfait désaccord avec l'énoncé (1/5 pour le critère évalué).

Exemple pour l'appréciation globale des rencontres

Dans l'ensemble, j'ai apprécié cette rencontre...	Moyenne des <u>scores</u> par CDP (sur une échelle de 1 à 5)	Moyenne des <u>scores</u> par CDP (en pourcentage)
CDP 0	4,33	87 %
CDP 1	4,60	92 %
CDP 2	4,44	89 %
CDP 3	5,00	100 %
CDP 4	4,80	96 %
TOTAL	4,70	94 %

◆ Échantillon pour chacun des sondages

Les chiffres présentés sont issus de la compilation des réponses de chacun des sondages et pour le total des 42 réponses reçues au cours des cinq mois d'évaluation continue (CDP0 à CDP4). Les résultats de l'évaluation globale (9 réponses) sont présentés dans des tableaux distincts.

Tableau récapitulatif des sondages d'évaluation

Références	Dates des rencontres évaluées	Nombre de réponses
CDP 0	6 décembre 2021	9
CDP 1	24 janvier 2022	10
CDP 2	21 février 2022	9
CDP 3	21 mars 2022	9
CDP 4	25 avril 2022	5
	TOTAL	42

Référence	Date du sondage général	Nombre de réponses
EVAL	24 mai 2022	9

3.2 Compilation et analyse des résultats de l'appréciation des rencontres

Avec le projet *Réflexion-action pour les familles* et la constitution d'une communauté de pratique par et pour les intervenant.e.s en OCF, nous visions plusieurs résultats tant au niveau individuel que collectif.

Tableau des retombées individuelles et collectives attendues de la création d'une CDP



Plus largement, par la communauté de pratique soutenue par le ROCFM, nous nous attendions chez les participant.e.s direct.e.s à la CDP à :

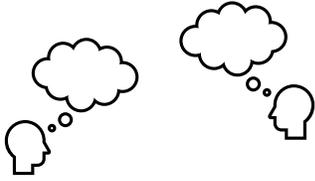
- 1) Un accroissement du sentiment de compétence et un renforcement du pouvoir d'agir auprès des familles
- 2) Le développement d'une approche réflexive et d'une culture d'entraide entre les participant.e.s
- 3) La collectivisation des ressources (idées, solutions, activités, etc.)

Les résultats des différentes évaluations au cours des six mois de vie de la CDP nous montrent que plusieurs de ces objectifs ont été atteints. Selon les participant.e.s, les rencontres de CDP ont permis de :

1. Susciter des réflexions collectives,
2. Échanger des informations et des solutions entre les participant.e.s,
3. Constater le partage des mêmes réalités,
4. Développer un sentiment d'appartenance en groupe (en présence),
5. Favoriser le travail collectif des personnes présentes (en atelier).

◆ La constitution d'une communauté de pratique

Au début du processus en janvier 2021, à la question « Quelles sont les actions qui définiraient le mieux votre rôle dans la communauté de pratique? », voici les réponses qui ont le plus de succès auprès des participant.e.s :



- 1) Nourrir la réflexion sur les enjeux communs
- 2) Demeurer ouvert pour apprendre les uns des autres
- 3) Contribuer au projet collectif qu'est la CDP
- 4) Participer au développement de nouvelles pratiques en OCF
- 5) Être à l'écoute des problèmes rencontrés

En mai 2022, à la fin du processus, les quatre énoncés qui correspondaient le mieux à leur motivation étaient les suivants :

- Connaître les façons de faire dans d'autres OCF
- Communiquer ou créer des liens avec d'autres intervenant.e.s famille
- Contribuer à l'amélioration des pratiques en OCF
- Obtenir des outils

À la lumière de ces résultats, nous pouvons constater que les participant.e.s ont investis le projet de la communauté de pratique en terme de réseautage, de projet commun, de partage d'outils et d'échanges de pratiques.

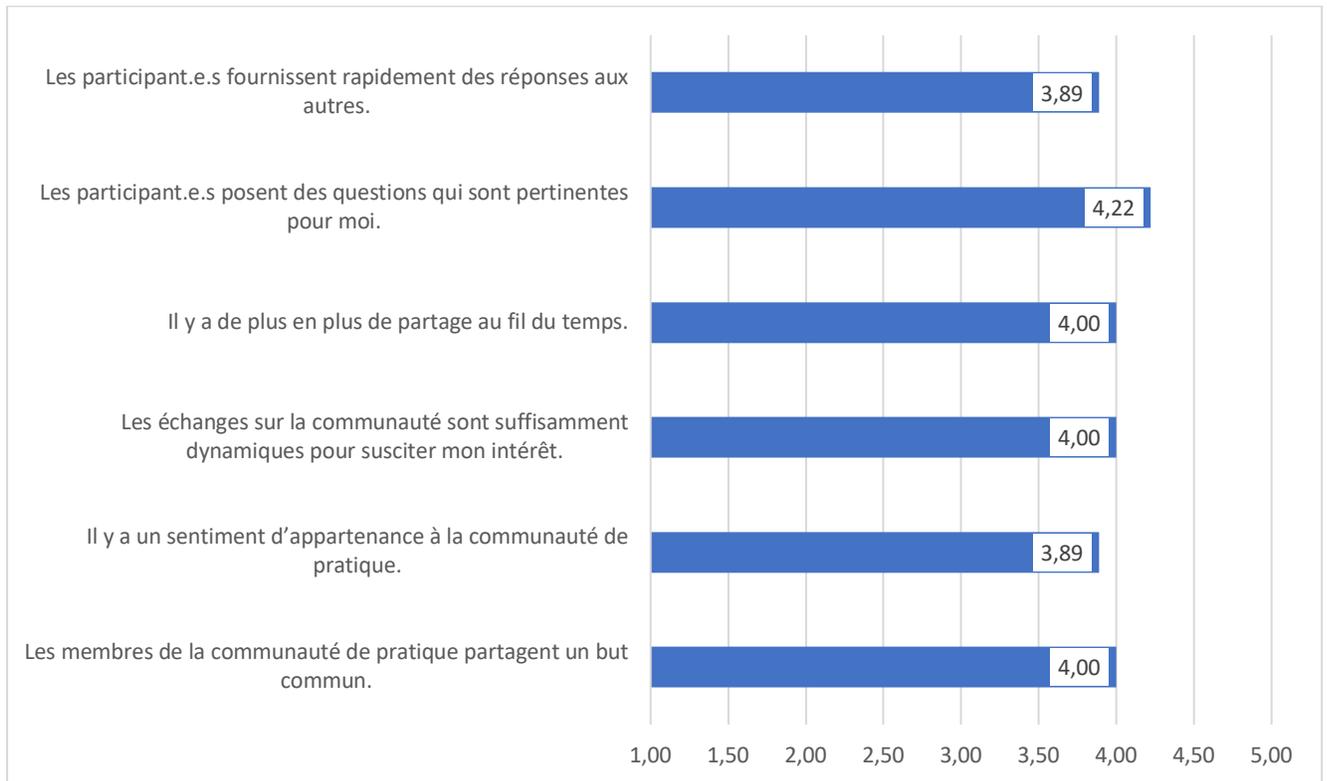
Au sondage final EVAL, nous constatons que :

- Les membres déclarent bénéficier des questions des autres participants et constatent qu'il y a eu de plus en plus de partage au fil du temps.
- L'ensemble des membres disent avoir discuté avec leurs collègues de travail d'informations apprises dans la communauté de pratique.
- La majorité des membres déclarent avoir appris de nouvelles choses (acquisition de nouveaux apprentissages) avec la CDP.

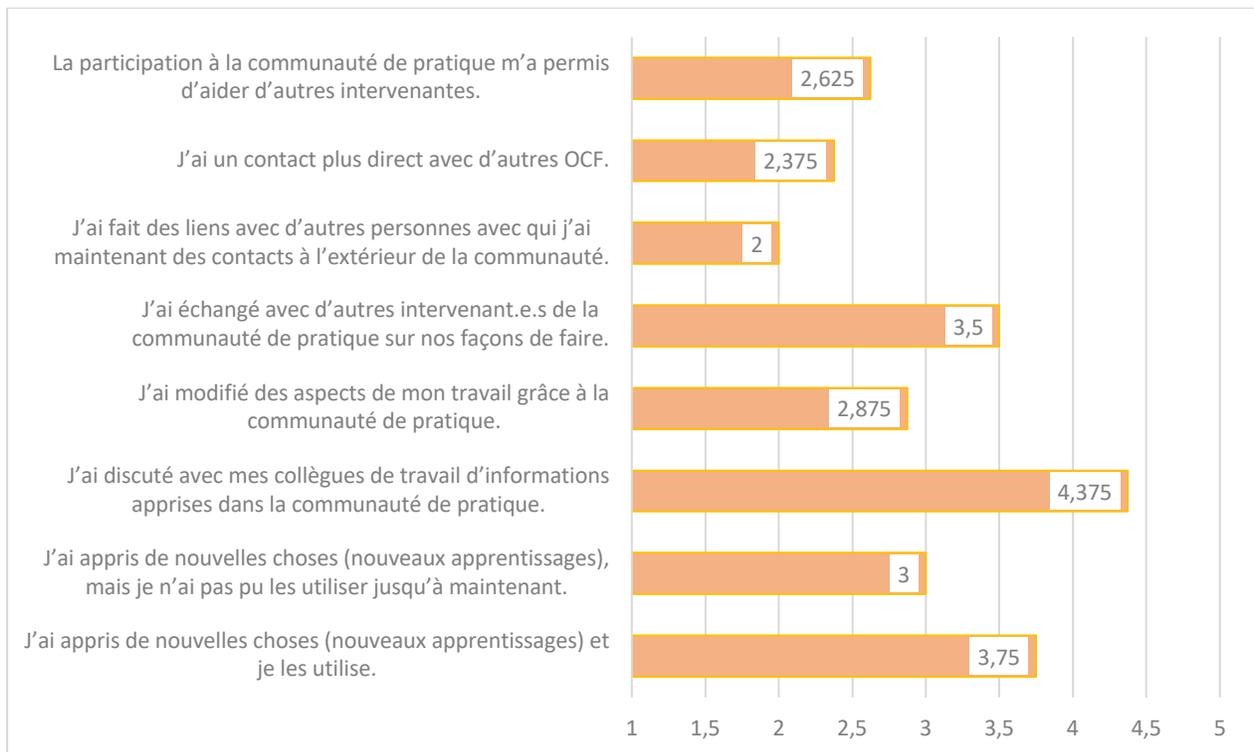
Les membres sont un peu moins enclins à penser qu'il y a un sentiment d'appartenance qui s'est développé au sein de la CDP. Les restrictions liées à la pandémie et les premières rencontres faites par visioconférence (CDP0, CDP1 et CDP2) ont très certainement contribué à un développement moins fort du sentiment d'appartenance.

Étant donné que le projet de communauté de pratique n'en est qu'à ses débuts (durée de six mois), il n'est pas surprenant que certains indicateurs soient faibles (scores inférieurs à 3) comparés aux autres indicateurs, notamment la mise en place de contacts plus directs avec d'autres OCF, avec les intervenants de la CDP en dehors des rencontres ou le sentiment de les avoir aidés.

Histogramme des scores sur 5 de l'appréciation des caractéristiques de la CDP (EVAL)



Histogramme des scores sur 5 de l'apport personnel de la CDP (EVAL)

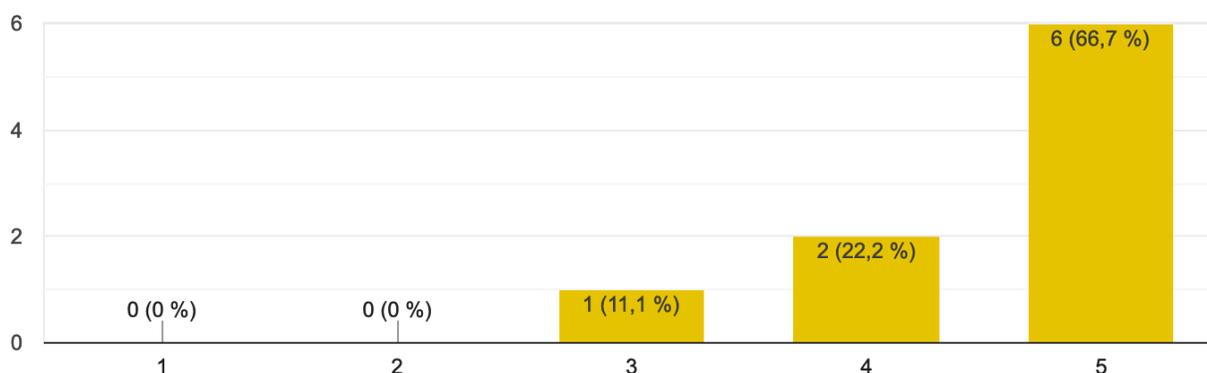


◆ *Appréciation générale des rencontres*

Somme toute, le niveau de satisfaction générale des membres pour les rencontres de la communauté de pratique est très bon. Au sondage final EVAL, la grande majorité des participants sondés ont apprécié les rencontres :

- 66,7% donnent un score de 5 sur 5;
- 33,3% donnent un score entre 3 et 4 sur 5.

Histogramme de la proportion des membres en fonction de leur degré d'appréciation des rencontres de CDP (EVAL)



En ce qui concerne la satisfaction générale des membres de la CDP envers les rencontres mensuelles, nous pouvons constater que dans son ensemble les membres ont apprécié les rencontres (score de 94%) avec une nette préférence pour la CDP 3 (score de 100%) qui portait sur les transformations des OCF au cours de la pandémie et la CDP 4 (score de 96%) qui portait sur l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).

Tableau des résultats des sondages d'évaluation : appréciation globale des rencontres

Dans l'ensemble, j'ai apprécié cette rencontre...	Moyenne des scores par CDP (sur une échelle de 1 à 5)	Moyenne des scores par CDP (en pourcentage)
CDP 0	4,33	87 %
CDP 1	4,60	92 %
CDP 2	4,44	89 %
CDP 3	5,00	100 %
CDP 4	4,80	96 %
TOTAL	4,70	94 %

◆ *Analyse des différences d'appréciation en fonction des rencontres de CDP*

Malgré des résultats de satisfaction générale plus bas pour la CDP 1 (score de 92%) qui présentait les nouvelles pratiques développées en OCF dans le contexte de la crise sanitaire et sociale de la pandémie, nous constatons par ailleurs que cette rencontre a grandement répondu aux attentes et aux besoins des membres (score de 90%) qui voyaient un fort intérêt à partager le contenu de la rencontre à leur équipe (score de 94%), représentant respectivement les plus hauts scores des 5 rencontres, comme le montrent les histogrammes ci-dessous.

La CDP 2 qui présentait les différentes formes de stress existantes et les défis d'adaptation à l'ère de la covid-19 (les stratégies d'ajustement) est la rencontre qui a été la moins appréciée des membres de la CDP. Son évaluation absolue reste satisfaisante mais elle récolte les moins bons résultats comparés aux autres rencontres :

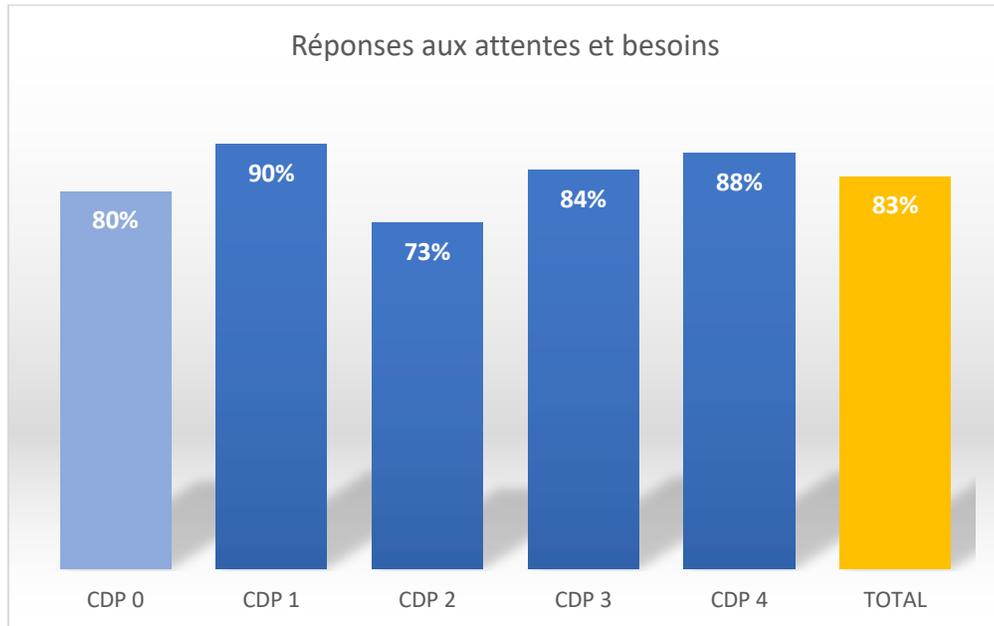
- L'un des plus bas scores de satisfaction générale : 89%
- Le plus bas score concernant les attentes et les besoins des membres : 73%
- Le plus bas score concernant l'intérêt à partager le contenu de la rencontre à leur équipe : 76%



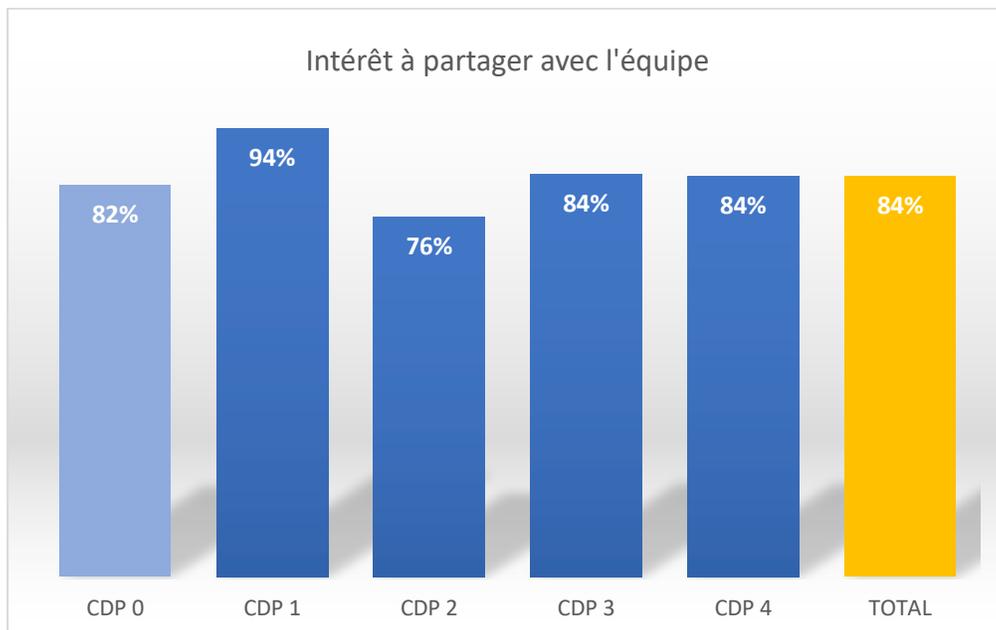
Nous pouvons émettre plusieurs explications à ces moins bons résultats pour la CDP 2 :

- La rencontre s'est passée en mode virtuelle pour s'ajuster aux mesures sanitaires en vigueur en février 2022 ce qui n'a pas favorisé le partage et les discussions entre les participants;
- Le contenu de la rencontre était très dense (deux diaporamas présentés) ce qui a écourté le temps d'échanges entre les participants en petits groupes (atelier).
- La teneur des thèmes abordés (stress, deuil, ajustement) a pu raviver les difficultés que chacun vivait à ce moment-là sans avoir le soutien du groupe encore très jeune dans son développement (deuxième rencontre).

Histogramme des scores sur 100 de réponses aux attentes et besoins de la rencontre pour chaque rencontre de CDP



Histogramme des scores sur 100 de l'intérêt à partager le contenu de la rencontre à leur équipe pour chaque rencontre de CDP



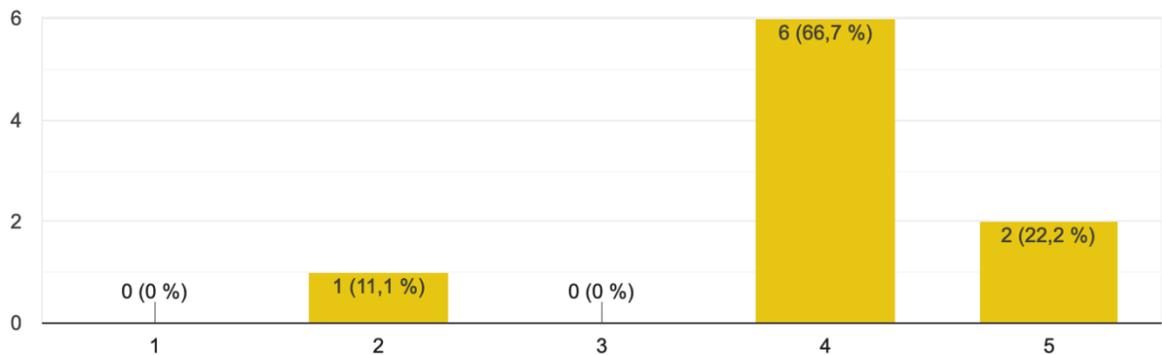
3.3 Apports des rencontres de CDP aux membres

Au sondage final EVAL, la très grande majorité des personnes répondantes (8/9) déclarent qu'ils sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'idée selon laquelle les objectifs de la communauté de pratique du ROCFM ont été atteints.

Nous leur rappelions au sein du sondage que les deux objectifs étaient de :

- 1) Développer un réseau de soutien et de développement des pratiques pour aider les travailleuses-eurs à s'adapter aux nouvelles réalités au sein des groupes;
- 2) Réfléchir à des pratiques et des actions à mettre en place pour mieux soutenir les familles montréalaises.

Histogramme de la proportion des membres en fonction de leur perception de l'atteinte des objectifs du ROCFM avec le projet de CDP (EVAL)



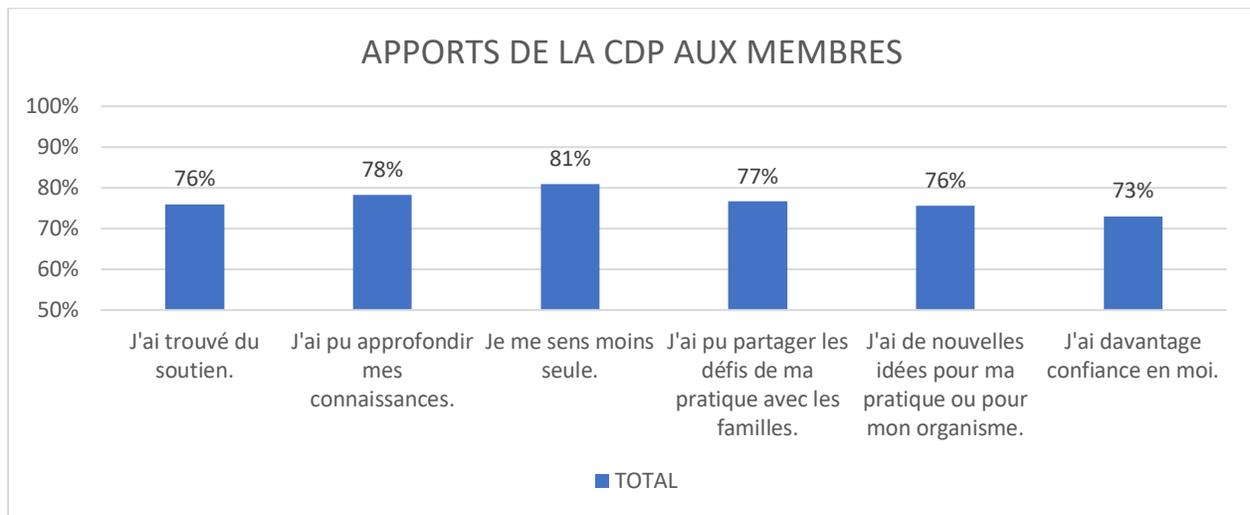
◆ Les bénéfices des rencontres de la CDP pour les participant.e.s

Par ordre d'importance, sur l'ensemble des évaluations mensuelles (CDP 0 à CDP 4), les membres déclarent :

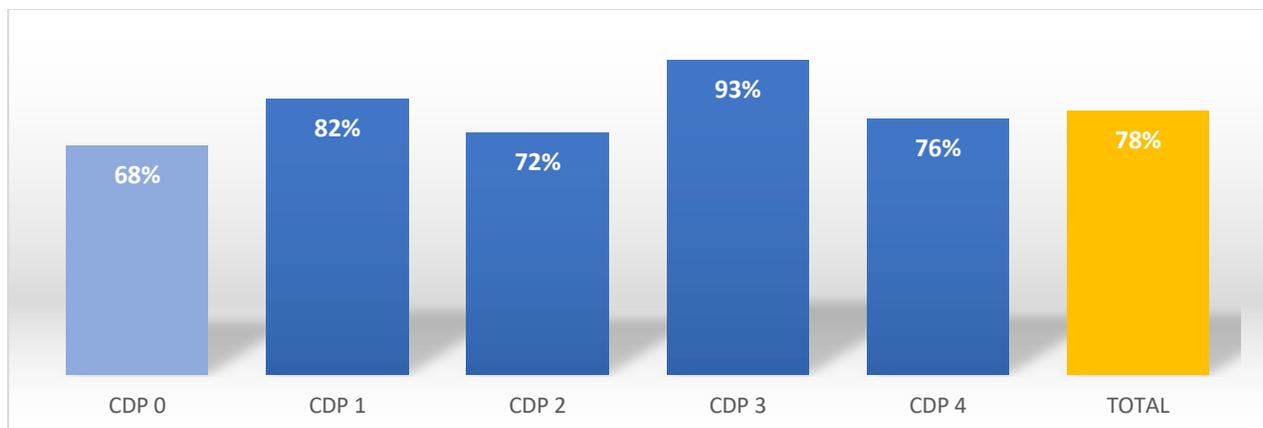
1. Se sentir moins seul.e,
2. Avoir pu approfondir leurs connaissances,
3. Avoir pu partager les défis de leur pratique avec la famille,
4. Avoir de nouvelles idées pour leur pratique ou pour leur organisme,
5. Avoir trouvé du soutien,
6. Avoir davantage confiance en elle / en eux.

Nous pouvons constater qu'en termes d'approfondissement des connaissances et d'acquisition de nouvelles idées, les membres créditent préférentiellement la CDP 3 (score de 93% et 84%) qui portait sur les transformations des OCF au cours de la pandémie. Ils donnent également des scores très élevés pour la CDP 1 (score de 82% et de 88%) qui présentait les nouvelles pratiques développées en OCF dans le contexte de la crise sanitaire et sociale de la pandémie.

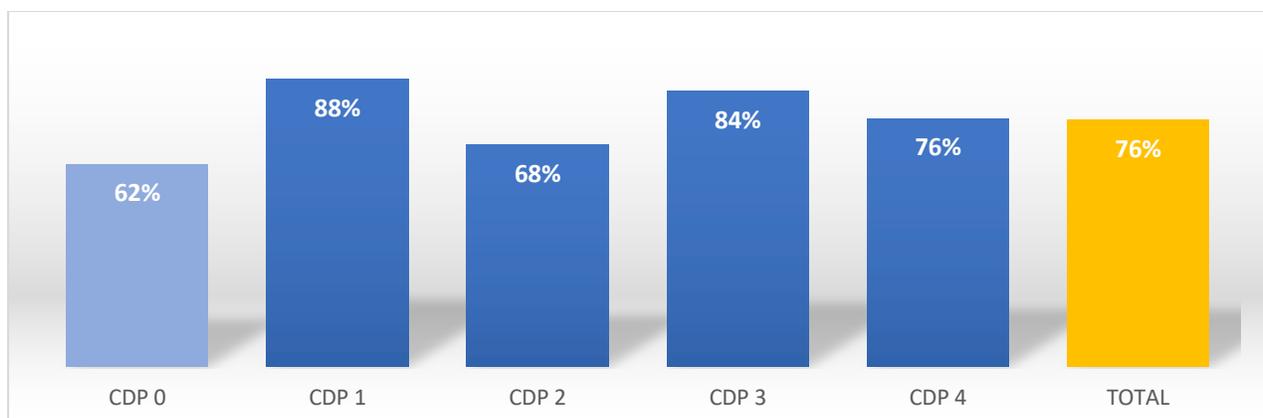
Histogramme des scores sur 100 de l'apport de la CDP aux membres (TOTAL – CDP0 à CDP4)



Histogramme des scores sur 100 de l'approfondissement des connaissances par CDP



Histogramme des scores sur 100 de l'acquisition de nouvelles idées par CDP



◆ *Les retombées individuelles et collectives des rencontres de la CDP*

Lors de la dernière rencontre de CDP le 13 juin 2022, de nombreux bienfaits à titre personnel et collectif ont été nommés par les sept membres présent.e.s. Nous pouvons les classer en plusieurs catégories :

1. Le soutien personnel
 - Ressourcement personnel permettant de ventiler et d'être soutenue par le groupe : « prendre soin de soi pour prendre soin des autres »
 - Réduction de l'isolement par la « prise de conscience des limites de chacun et des difficultés partagées dans l'intervention auprès des familles »
2. Le renforcement de l'identité professionnelle
 - Aide à l'identification en tant que travailleur en milieu communautaire (dans le cas des nouvelles recrues) ou en tant que travailleur au Canada (nouvel arrivant)
 - Accroissement des connaissances du milieu communautaire de type ACA (Action Communautaire Autonome) et de l'engagement personnel au milieu
3. L'ouverture aux autres et l'acquisition de nouvelles connaissances
 - Enrichissement mutuel par l'échange des pratiques et des ressources entre les participant.e.s de la CDP
 - Mise à jour des connaissances ou découvertes des façons de faire dans les autres organismes ou dans les autres quartiers
4. La diffusion des informations et l'opportunité de discussions en équipe
 - Partage du matériel (diaporamas, articles, guides) par les participant.e.s au sein de leur équipe de travail
 - Soutien à la discussion et à la réflexion au sein des équipes dans certains cas
5. La prise en considération des enjeux et défis collectifs des OCF aujourd'hui
 - Échanges et mobilisation autour des nouvelles réalités au sein des groupes induites par la pandémie notamment
 - Renforcement du lien de solidarité et d'entraide entre les participant.e.s

Ce qu'elles-ils en disent :

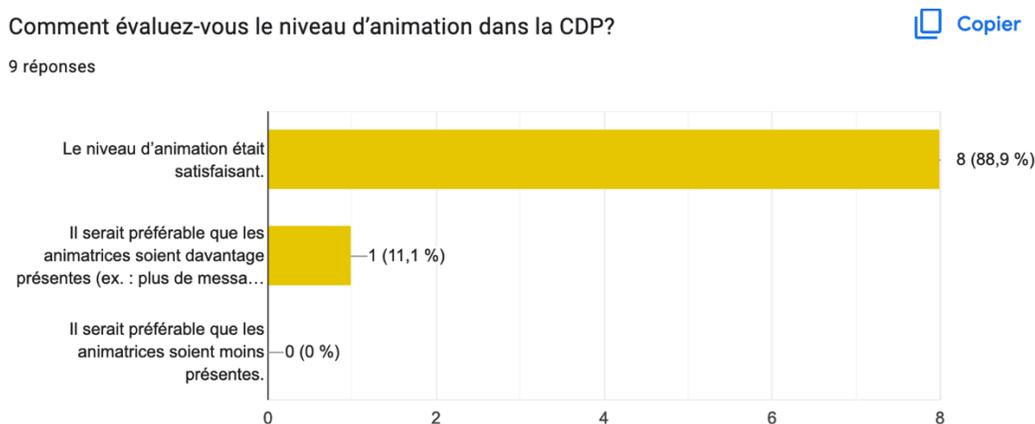
- En voyant les différentes réalités des OCF, nous pouvons ajuster nos méthodes ou essayer différentes approches discutées en CDP;
- Je me suis sentie inspirée par les pratiques des autres intervenant.e.s et j'ai également créé des liens avec ces derniers;
- Pour moi, qui ai seulement 1 an d'expérience en OCF, cela m'a permis de mieux comprendre la mission, la réalité des OCF et les interventions;
- J'ai plus de connaissances sur le réseau montréalais;
- La communauté des pratiques m'a permis de prendre du recul et ainsi mieux analyser certains comportements pour ensuite suggérer de mettre en place de nouvelles méthodes afin d'être davantage un milieu inclusif.

3.4 Évaluation de l'animation et des outils de communication

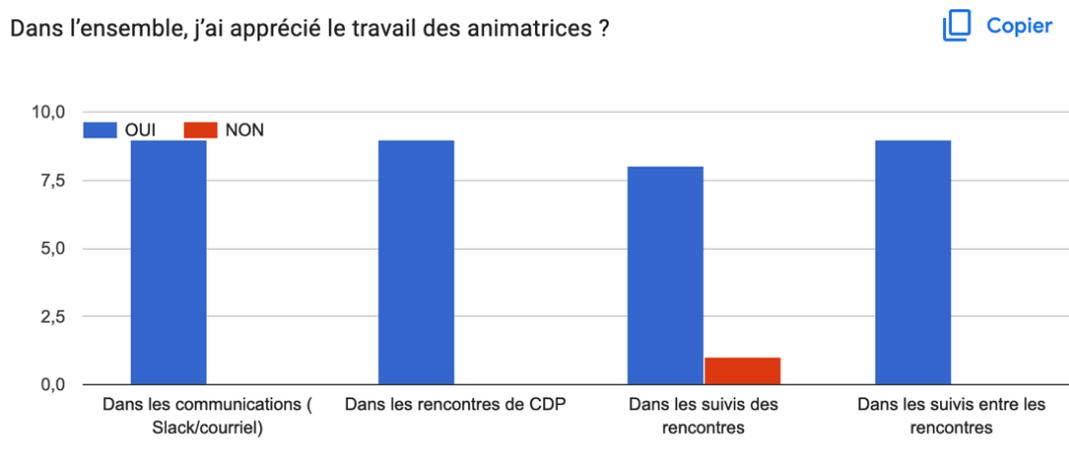
◆ Appréciation générale de l'animation

Au sondage final EVAL, la grande majorité des participants sondés ont apprécié le niveau d'animation comme étant satisfaisant, une seule personne aurait préféré que les animatrices soient davantage présentes dans leur communication entre les CDP.

Histogramme de la proportion des membres en fonction de leur perception du niveau d'animation (EVAL)

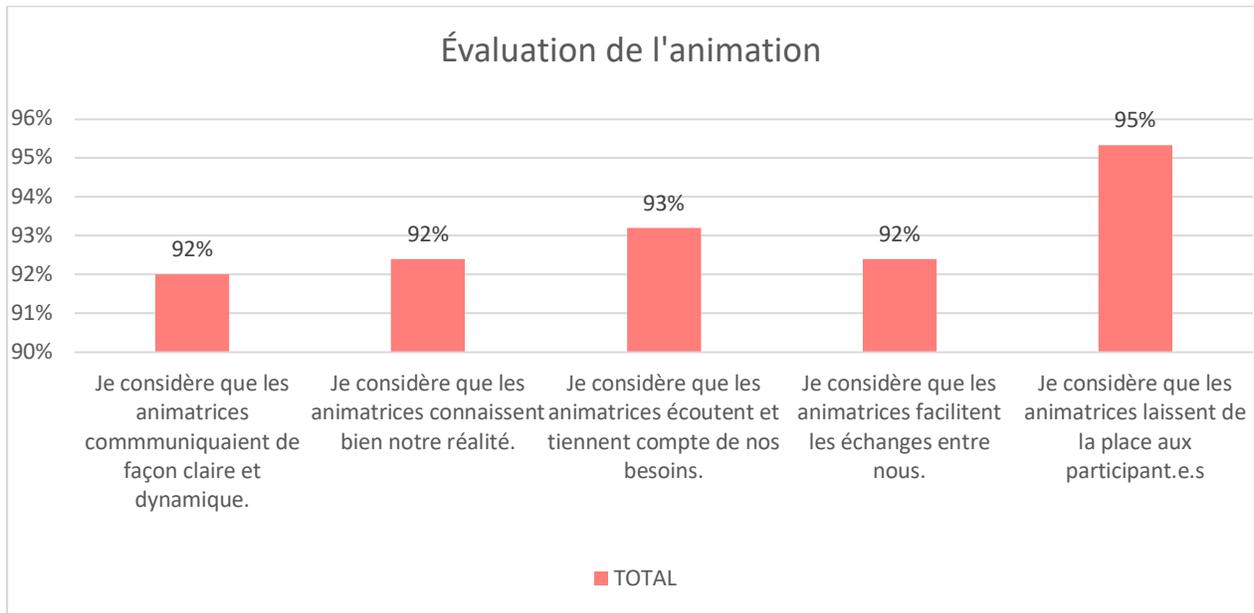


Histogramme du nombre des membres en fonction de leur appréciation de l'animation (EVAL)

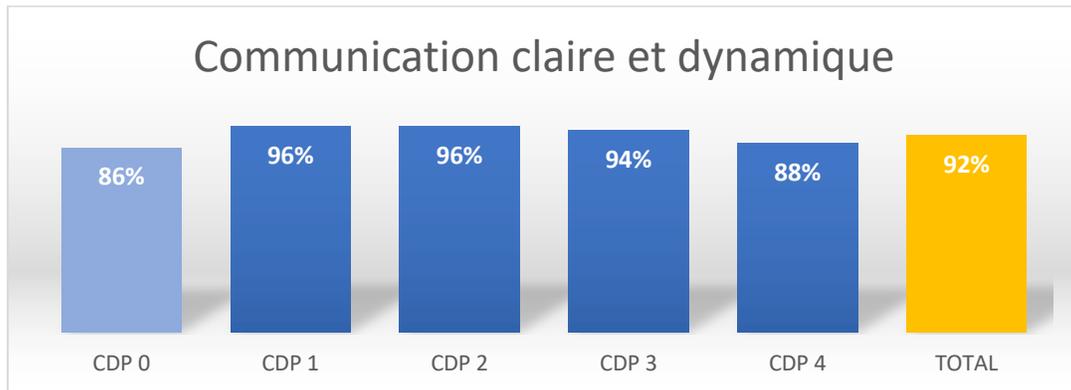


Les animatrices reçoivent leur meilleur score pour la place qu'elles laissent aux membres de la CDP (score de 95%). Elles ont été perçues comme étant des bonnes communicatrices, prenant en considération les besoins des participant.e.s, s'appuyant sur leurs connaissances du milieu et facilitant les échanges au sein du groupe, comme le montrent les histogrammes ci-dessous.

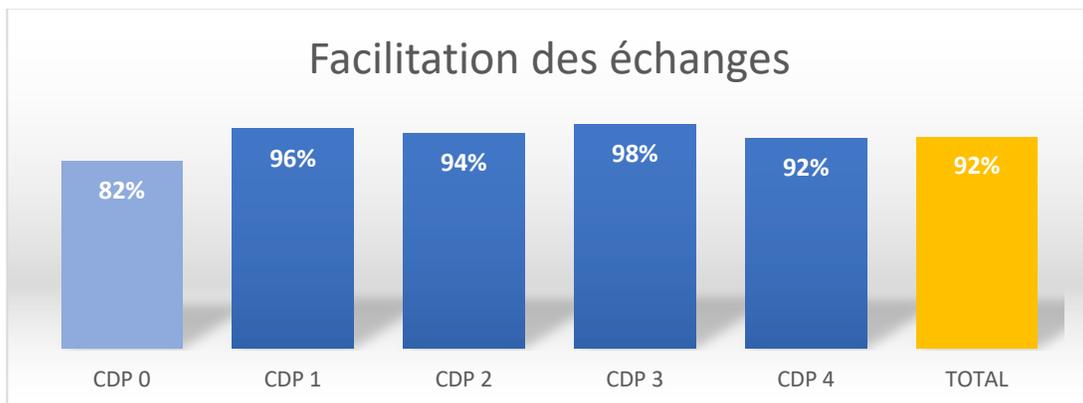
Histogramme des scores sur 100 de l'évaluation de l'animation (TOTAL – CDP0 à CDP4)



Histogramme des scores sur 100 de la communication des animatrices (par CDP)



Histogramme des scores sur 100 de la facilitation des échanges par les animatrices (par CDP)



◆ *Appréciation des outils de communication : la plateforme collaborative SLACK*

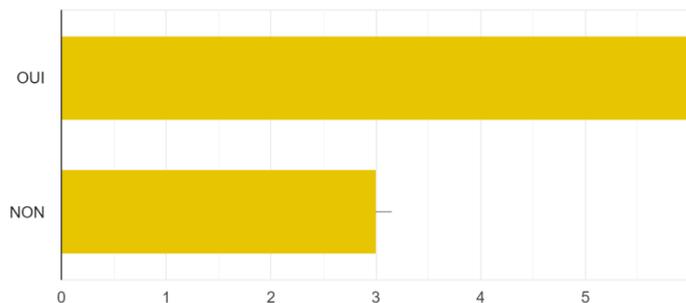
La plateforme collaborative SLACK nous a permis de réunir l'ensemble des documents relatifs aux rencontres de communauté de pratique et de les transmettre aisément au groupe. Par différents canaux thématiques, nous avons pu partager références et outils, mais aussi échanger directement en groupe. Elle a favorisé l'autonomie des membres dans la prise en charge de l'organisation des rencontres et du contenu.



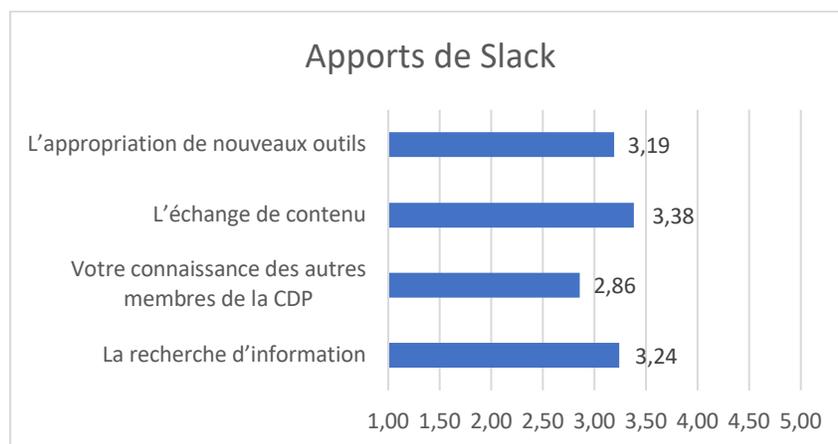
Deux tiers des membres répondants apprécient l'utilisation de cet outil et considèrent qu'il est pertinent dans ce genre de projet plus particulièrement dans la recherche d'information et le partage de contenu avec les équipes de travail entre autres.

Histogramme du nombre des membres en fonction de leur appréciation de Slack (EVAL)

Trouvez-vous que la plateforme virtuelle de la CDP (Slack) est un bon outil de travail dans ce genre de projet ?
9 réponses

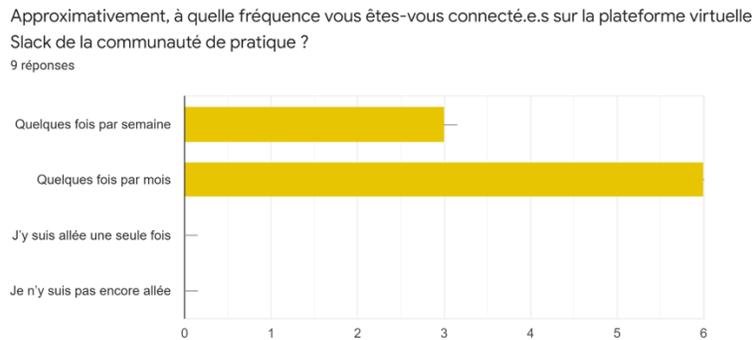


Histogramme des scores sur 5 de l'apport de Slack (EVAL)



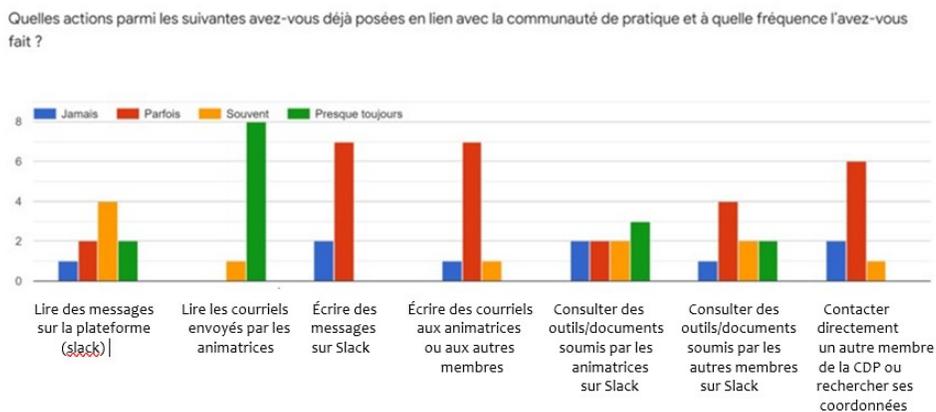
Quant à la fréquence de son utilisation, les membres nous disent s’y être connectés en majorité quelques fois par mois et pour un tiers des répondant.e.s quelques fois par semaine. Ce faible pourcentage démontre la sous-utilisation de cet outil en termes de collaboration.

Histogramme du nombre des membres en fonction de la fréquence d’utilisation de Slack (EVAL)



La fonction échange en groupe au sein de Slack a été largement sous-utilisée. Les membres sont d’ailleurs mitigés dans leur réponse quant au fait que cet outil leur a permis de faire connaissance avec d’autres membres de la CDP. Il apparaît donc clairement que les membres n’ont pas privilégié ce mode de communication ni pour se connaître ni pour se réseauter. Les outils de communication (Slack et courriel) ont essentiellement été utilisés pour lire ou écrire des messages, très peu pour créer ou coproduire du contenu, résoudre des problèmes, ou faire des recommandations (collaborateurs ou de ressources).

Histogramme du nombre des membres en fonction de l’utilisation des moyens de communication (EVAL)



Du point de vue de l’organisation et de la coordination du projet, Slack a été un outil très utile pour les animatrices qui ont pu partager les documents de travail, les outils, les ressources, les idées et faire le suivi des différentes étapes du projet.

4. PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

La pandémie nous a fait réaliser combien il est important de pouvoir travailler en équipe pour se développer tant sur le plan personnel que professionnel. Elle a aussi été l'occasion de nous approprier des nouveaux outils nous permettant de travailler de manière collaborative et à distance pour compenser l'impossibilité de le faire en présence. Mais cette pandémie a aussi engendré une transformation majeure de nos quartiers et des personnes qui y vivent en exacerbant les inégalités socioéconomiques. Elle a également transformé, déformé les équipes de travail au sein des organismes communautaires et demandé aux directions/coordinations de soutenir différemment les équipes en place.

Dans ce contexte, les organismes communautaires ont joué un rôle essentiel, et ce dès le début de la crise, pour répondre aux besoins des populations, briser l'isolement, sensibiliser et expliquer les consignes de santé publique tout en s'assurant que les mesures mises en place ne laissent personne derrière. Ancrés dans des communautés et territoires divers, les groupes se sont souvent retrouvés les mieux placés pour répondre aux besoins des populations et pallier l'absence ou à l'insuffisance des réponses gouvernementales. (Observatoire de l'ACA, 2022)

Les OCF ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation et de résilience face à cette crise, proposant de nombreuses innovations pour offrir leurs activités tout en s'adaptant aux restrictions sanitaires (ROCFM, 2021). Néanmoins, les obstacles et les défis pour maintenir leur accueil et leur accompagnement ont été nombreux. Deux facteurs facilitants, spécifiques à l'approche ACA, ont soutenu les organismes dans leur capacité d'adaptation dans le contexte de la crise (Observatoire de l'ACA, 2022) :

- 1) Les liens déjà construits avec les communautés et leur grande connaissance des besoins et réalités des populations visées,
- 2) La considération des besoins spécifiques de chaque personne avec une conception globale de leur réalité, tenant compte de l'ensemble de leurs conditions de vie.

Au cœur de la pratique en OCF, il y a la création de communautés, de rapports d'entraides et de solidarité entre les membres, l'ajustement continu à leurs besoins, l'importance de leur autonomie et le respect de leur rythme, l'accessibilité aux plus démunis, leur mobilisation citoyenne et la reconnaissance de leur pouvoir d'agir (Fédération québécoise des organismes communautaires Famille, 2016).

Avec le projet *Réflexion-action pour les familles* et la constitution d'une communauté de pratique par et pour les intervenant.e.s en OCF, le ROCFM s'inscrit en ligne droite de la philosophie de l'Action Communautaire Autonome Famille (ACAF). En créant un réseau de soutien et de développement des pratiques, le ROCFM a soutenu les travailleuses-eurs à s'adapter aux nouvelles réalités au sein des groupes et à réfléchir à des pratiques et des actions à mettre en place pour mieux soutenir les familles montréalaises.

Dans cette partie, nous allons présenter les résultats du sondage général quant à la poursuite de la CDP vue par les membres. Les données issues du sondage seront de bons indicateurs à prendre en considération pour la suite du projet. Nous allons également proposer quelques recommandations provenant des leçons apprises lors de notre expérience de CDP.

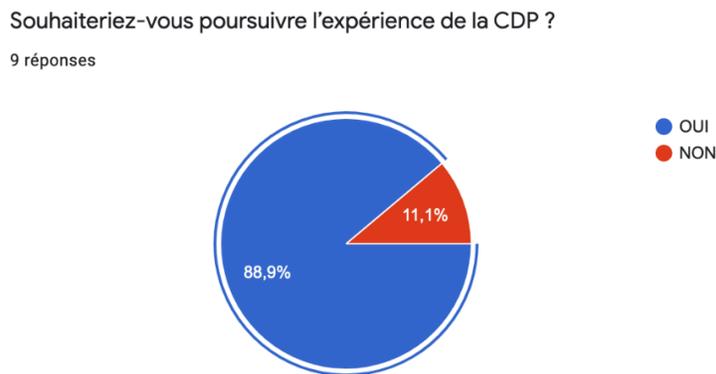
4.1 La poursuite du projet vue par les membres de la CDP

◆ *Un désir clair de poursuivre les rencontres de la CDP avec l'aide du ROCFM*

Au sondage final EVAL, nous constatons que la grande majorité des membres souhaitent :

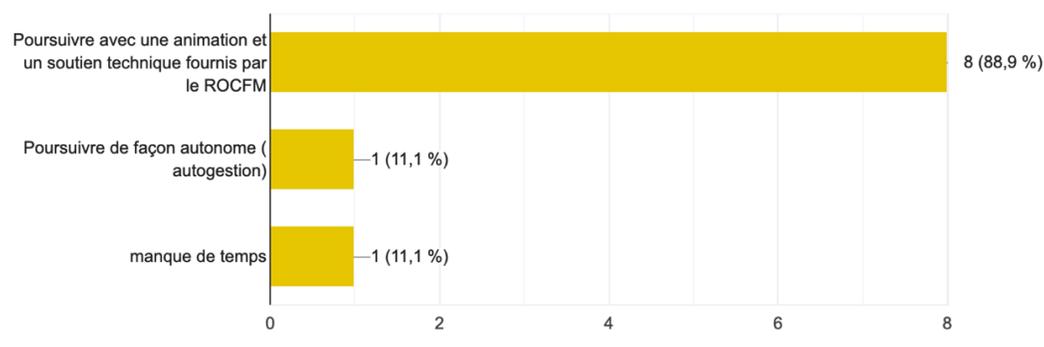
- Poursuivre les rencontres de communautés de pratique (8 répondant.e.s sur 9),
- Être accompagné.e.s par le ROCFM pour l'animation de la CDP et le soutien technique nécessaire à la poursuite du projet (8 répondant.e.s sur 9).

Diagramme de la proportion des membres en fonction de leur désir de poursuivre la CDP (EVAL)



Le soutien par le ROCFM pour l'animation de la CDP (8 répondant.e.s sur 9) et l'ouverture à la participation à d'autres intervenants au sein de la CDP (9 répondant.e.s sur 9) apparaissent essentiels aux répondants dans la poursuite du projet.

Diagramme de la proportion des membres en fonction de leur besoin d'être accompagnés pour poursuivre les rencontres de la CDP (EVAL)



L'ensemble des membres de la CDP souhaiterait que d'autres intervenant.e.s soient invités à participer à la CDP, qu'ils proviennent d'OCF membres du ROCFM (6 répondant.e.s sur 9) ou non-membres (2 répondant.e.s sur 9) ou encore qu'ils proviennent d'autres secteurs (2 répondant.e.s sur 9), avec la possibilité d'avoir plusieurs intervenant.e.s d'un même organisme comme le propose un.e répondant.e.

« J'ai pensé à la possibilité d'ouvrir la CDP à d'autres intervenant.es des OCF membres du ROCFM pour faciliter la gestion de cette poursuite. Je comprends aussi que le nombre de participant.es peut beaucoup changer la dynamique des rencontres et discussions. » Un.e participant.e

◆ *Plusieurs thèmes déjà identifiés pour poursuivre la réflexion commune*

Tels que recueillis par le sondage final, les membres sont intéressé.e.s dans la poursuite des rencontres de la communauté de pratique autour de plusieurs sujets :

- L'intervention en contexte interculturel
- L'éducation populaire
- Une suite à la discussion autour des nouvelles pratiques et les effets de la pandémie
- L'articulation des services pour surmonter les défis comme la compétition entre organismes, le chevauchement et le manque de communication entre les organismes, ou encore le défi de la pénurie de main-d'œuvre au sein des organismes
- L'offre de formations et d'outils tel que dispensé lors de la formation ADS+, peut-être en lien avec la santé mentale jeunesse/jeunes adultes (exemple une formation de Suicide Action Montréal), etc.

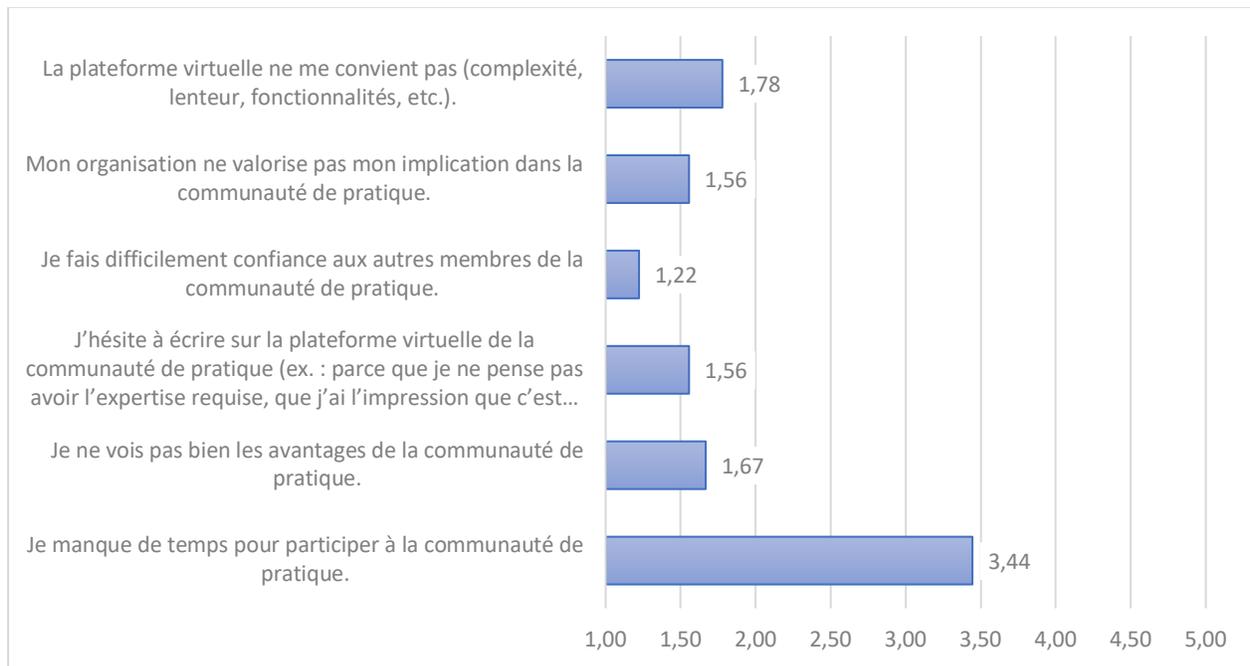
Rappelons que les participant.e.s à la CDP avaient choisi deux thèmes de formation pour l'ensemble des membres du ROCFM qu'il serait peut-être bon de reprogrammer, soit :

1. Comment reconstruire nos milieux de vie en OCF après la pandémie? (prévue initialement en mai 2022 qui n'a pas eu lieu)
2. L'analyse différenciée selon le sexe et plus - ADS + : un outil pour lutter contre les discriminations systémiques (prévu initialement en octobre 2022)

◆ Défis et freins potentiels pour la participation à la CDP

Un des défis les plus importants à la participation à la CDP semble être le manque de temps. Nous pouvons attribuer cette situation à la reprise des activités en présence, aux besoins importants des familles, à la fatigue accumulée au cours des deux dernières années, ou encore à l'effet de la pénurie de main-d'œuvre qui règne actuellement dans les OCF.

Histogramme des scores sur 5 concernant les freins à la participation à la CDP (EVAL)



Rappelons que l'échelle utilisée pour indiquer le degré d'accord à l'égard de chacun des énoncés évalués se faisait selon une échelle à cinq points allant :

- de 1= Pas du tout d'accord
- à 5= Tout à fait d'accord

Les résultats de l'évaluation finale nous montrent donc que plusieurs des autres freins habituels à la participation à une communauté de pratique ne sont pas présents dans le groupe :

1. Les membres se font confiance individuellement et collectivement,
2. Ils ont l'appui de leur organisation pour participer à la CDP,
3. Ils ont conscience des avantages et du soutien apporté par la CDP,
4. La plateforme virtuelle pour soutenir les échanges au sein de la CDP leur convient.

◆ *L'expérience acquise des membres de la CDP : un facteur de réussite pour la suite*

Au début du projet, la majorité des membres de la CDP (8 répondant.e.s sur 9) n'avaient pas d'expérience spécifique en communauté de pratique, mais la moitié (5 répondant.e.s sur 9) avait déjà eu une expérience dans des groupes de codéveloppement ou dans des ateliers de travail sur plusieurs semaines avec des intervenants d'autres OCF.

Si l'ensemble des membres de la CDP (9 répondant.e.s sur 9) ont de l'expérience en animation de groupe (3 membres en ont beaucoup, 1 membre en a moyennement et 5 membres en ont un peu), ils sont très partagés concernant l'intérêt à animer ou à coanimer la CDP :

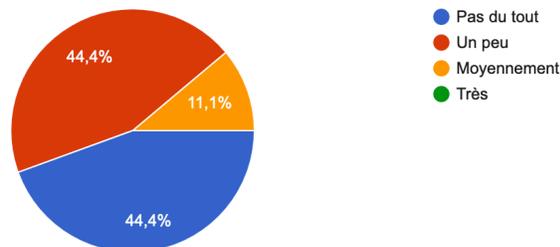
- 4 membres ne se sentent pas du tout à l'aise pour le faire,
- 4 membres sont un peu intéressés et un membre l'est moyennement.

D'où l'importance pour le ROCFM de soutenir le groupe dans la poursuite de ses activités avec une personne dédiée à l'animation de la CDP.

Diagramme de la proportion des membres en fonction de leur intérêt à animer ou à coanimer la CDP (EVAL)

Seriez-vous intéressé.e à animer ou à co-animer une communauté de pratique à l'avenir?

9 réponses



À l'issue du projet, le groupe constitutif de la CDP du ROCFM fort de son expérience pourrait jouer un rôle fondamental dans la poursuite des activités de la communauté de pratique.

4.2 Constats et recommandations

Avec le projet *Réflexion-action pour les familles* et la constitution d'une communauté de pratique par et pour les intervenant.e.s en OCF, nous visions plusieurs résultats tant au niveau individuel que collectif.

Nous pouvons constater que nombreux objectifs ont été atteints mais qu'il reste encore des démarches à soutenir pour atteindre l'ensemble des objectifs que nous nous étions donnés.

◆ *Les constats sur l'expérience de la CDP du ROCFM*

- La CDP a répondu à un besoin de soutien réel des travailleuses et travailleurs en OCF, en créant **un réseau de soutien et un espace de réflexion novateur** autour des pratiques, constituant ainsi **un noyau de personnes motivées et engagées dans le processus**.
- La CDP du ROCFM n'est pas encore à l'étape de la maturité ; toutefois **un début d'unification s'est opéré** : « *C'est dommage que les rencontres de CDP s'arrêtent là, car la table était mise pour que nous commencions véritablement à travailler sur nos pratiques avec les familles* » (une participante).
- Bien qu'une grande proportion des participant.e.s nomment le manque de temps comme un frein à leur participation pleine et entière, **une grande majorité souhaite que la communauté de pratique se poursuive avec un soutien technique et une animation du ROCFM**. Plusieurs thèmes sont déjà identifiés par les participant.e.s et deux formations collectives ont été choisies.
- Le **type d'animation au sein de la CDP basé sur les principes d'éducation populaire a joué un rôle essentiel** pour lier les différentes étapes et structurer l'action. Cela a favorisé le sentiment d'appartenance et la création de liens entre les participant.e.s dans un climat de travail sécuritaire (confiance et confidentialité) et non hiérarchique. La fréquence, la structure fermée de la communauté et la stabilité des rencontres (une fois par mois le troisième lundi du mois) ont également favorisé l'engagement des participant.e.s.
- Le **soutien organisationnel a constitué un facteur de réussite déterminant** sans lequel la CDP n'aurait pu s'épanouir. L'appui de la part des organisations, les ressources spécialement allouées pour la CDP et le temps accordé aux participant.e.s. ont été indispensables. Les outils virtuels ont favorisé le partage et soutenu les échanges, mais ont été sous-utilisés.

- **L'apport de la CDP du ROCFM à titre individuel et collectif** est évident pour la majorité des participant.e.s. Tels que l'évaluation continue du projet l'a démontré, les bienfaits de la CDP du ROCFM sont multiples :
 - 1 Le soutien personnel,
 - 2 Le renforcement de l'identité professionnelle,
 - 3 L'ouverture aux autres et l'acquisition de nouvelles connaissances,
 - 4 La diffusion des informations et l'opportunité de discussions en équipe,
 - 5 La prise en considération des enjeux et défis collectifs des OCF aujourd'hui.

- Pour les personnes nouvellement en poste, les rencontres et le partage avec des intervenant.e.s d'expériences les ont ancrées et **soutenues dans leur intégration et leur compréhension du travail en OCF et auprès des familles** (transmission de savoirs entre les générations d'intervenant.e.s.).

- Les rencontres de CDP ont permis à l'ensemble des participant.e.s de **mieux connaître et comprendre le travail du ROCFM, ainsi que le réseau des OCF montréalais** et les enjeux spécifiques du travail communautaire famille à Montréal.

- Par les échanges et la mobilisation autour des nouvelles réalités au sein des groupes induites par la pandémie, la CDP a nourri **un lien de solidarité et d'entraide significatif entre les participant.e.s.**

◆ *Nos recommandations pour soutenir la CDP*

Au regard des six mois d'expérimentation du projet, des évaluations et en accord avec le souhait des participant.e.s, **nous recommandons que la CDP se poursuive** :

- Avec le soutien technique et organisationnel du ROCFM comprenant une animation basée sur l'éducation populaire (non hiérarchique et sécuritaire),
- Avec la participation des personnes déjà engagées dans le processus et la possibilité de l'ouvrir à d'autres intervenant.e.s famille,
- Avec le soutien et la reconnaissance des organisations dont sont issu.e.s les intervenant.e.s qui participeraient à la CDP.

En effet, le groupe constitutif de la CDP (les intervenant.e.s participant.e.s) pourrait jouer un rôle fondamental dans la poursuite des activités, en réévaluant les objectifs de la communauté de pratique, le profil des membres à recruter, les caractéristiques souhaitées, etc. Le tout serait évidemment modulable après validation auprès des futurs membres.

Plus spécifiquement, nous recommandons plusieurs actions pour soutenir la poursuite et le fonctionnement de la CDP du ROCFM ainsi que la production d'outils qui bénéficieraient à l'ensemble des membres. Voici à titre indicatif, quelques suggestions :

- Mettre les « savoirs d'expérience » au cœur des échanges, en encourageant le partage d'outils et de réflexions en équipe et le réseautage entre groupes,
- Organiser des rendez-vous réguliers avec une thématique préétablie et d'autres moments sans thème précis,
- Inviter les membres à partager leur expérience, en écrivant préalablement à la rencontre de CDP une intervention qui relate leur expérience personnelle,
- Viser une animation qui laisse toute la place à l'autonomie des membres,
- Prévoir un suivi entre les rencontres pour favoriser l'engagement des membres,
- Avoir une plateforme du style SLACK comme outil de référence pour l'ensemble de la documentation et le suivi du projet,
- Privilégier les rencontres en présence pour favoriser le sentiment d'appartenance,
- Si possible faire les rencontres dans les locaux des groupes membres pour favoriser la connaissance et la compréhension du travail et des pratiques de chacun,
- Développer un outil collaboratif virtuel pour diffuser les apprentissages de la CDP (exercices, activités, ressources, formations),
- Produire des fiches synthèses après chaque rencontre (récapitulatif des échanges),
- Sonder régulièrement les membres sur leurs intérêts, leurs besoins et leur niveau de satisfaction,
- Faire un bilan annuel des activités de la CDP et des perspectives pour la suite (planification et réévaluation des objectifs).

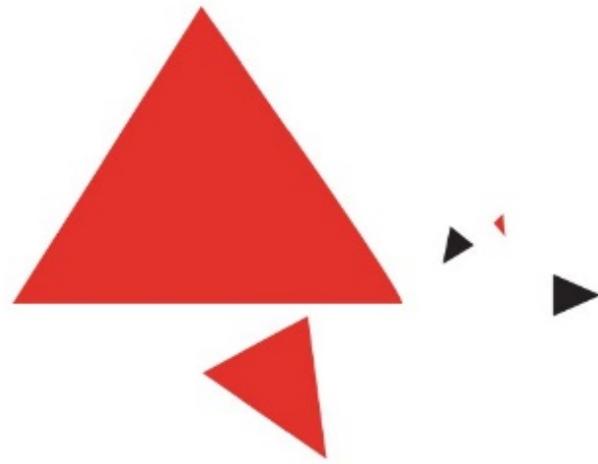


POUR MAXIMISER LES CHANCES DE SUCCÈS DE LA COMMUNAUTÉ :

3A

- L'orienter sur des thématiques porteuses et d'intérêt stratégique pour l'organisation.
- La soutenir concrètement par les ressources humaines (animateur, *coach*, documentaliste, soutien technique, soutien administratif) et techniques (collecticiel, moyens de communications synchrones ou asynchrones, outils de gestion documentaires, d'appels à tous, etc.).
- Lui laisser prendre sa place comme structure légitime au sein de l'organisation.
- Allouer le temps requis aux membres de la communauté, encourager et reconnaître leur participation par des pratiques de ressources humaines appropriées.
- Expliquer aux cadres intermédiaires en quoi consiste la communauté et leur en expliquer les avantages. Être vigilant afin d'éviter qu'un gestionnaire qui se sentirait menacé par une telle initiative ne vienne lui mettre des bâtons dans les roues.

Pour maximiser les chances de succès de la communauté (Langelier, 2005, p.28)



5. BIBLIOGRAPHIE

- Arcand, L. (2017). La communauté de pratique un outil pertinent : résumé des connaissances adaptées au contexte de la santé publique, Québec : Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (2016). Trousse de référence et d'animation sur l'action communautaire autonome Famille.
- Langelier, L. (2005). Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles: travailler, apprendre et collaborer en réseau. Centre francophone de recherche en informatisation des organisations, CEFRIO.
- Mailloux, D. (2019). Les communautés de pratique en action communautaire autonome famille: une transformation collective. Thèse de doctorat. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Observatoire de l'ACA (2022). Crise de la COVID-19: Impacts sur les organismes d'action communautaire autonome du Québec. Rapport de recherche.
- Orellana, I. (2016). Communauté d'apprentissage, un processus collectif de construction de sens. Dans Gagné, J., Cantin, S. et González Gómez, L. A. (Dir.) Construire des communautés d'apprentissage. (p. 21-46) Québec: Les Éditions Santé mentale et société.
- ROCFM (2021). *Portrait 2020 : le stress vécu par les familles et les travailleuses montréalaises en OCF*. Montréal, Québec : Regroupement des organismes communautaires Famille de Montréal.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning; meaning, and identity*. New York, NY : Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. , & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston, MA : Harvard Business School Press.

ANNEXES

Tableau des documents par rencontre de communauté de pratique

Date	Référence	Thème	Documents
6 décembre 2021	CDP 0	Rencontre d'accueil et de présentation du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre du 6 décembre 2021 (en virtuel) - Publicité de la CDP - Modèle logique du projet - Portrait 2020 sur le stress des familles et des intervenants du ROCFM - Diaporama : présentation de la Communauté de pratique - Formulaire d'engagement et sondage - Formulaire d'évaluation
24 janvier 2022	CDP 1	Les nouvelles pratiques développées en OCF dans le contexte de la crise sanitaire et sociale de la pandémie.	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre du 24 janvier 2022 (en virtuel) - Diaporama sondage sur les thèmes possibles - Exercice en atelier : Nouvelle réalité, nouvelles pratiques dans vos OCF - Formulaire d'évaluation
21 février 2022	CDP 2	Des histoires de stress ou les différentes formes de stress existantes et les défis d'adaptation à l'ère de la covid-19 (les stratégies d'ajustement).	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre du 21 février 2022 (en virtuel) - Diaporama : les différentes formes de stress et le stress chronique - Diaporama : les stratégies d'ajustement - Exercice en atelier : Des histoires de stress - Brochure sur l'adaptation (Université de Sherbrooke) - Brochure sur le deuil (Université de Sherbrooke) - Article sur les stratégies de coping (Lucie Côté) - Stratégies de gestion du stress et de l'anxiété pendant la pandémie (Clinique des troubles anxieux - CIUSSS Du Nord de l'île de Montréal) - Formulaire d'évaluation

Date	Référence	Thème	Documents
25 avril 2022	CDP 4	Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle - ADS +	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre su 25 avril 2022 (en présence) - Diaporama : Formation-sensibilisation à l'ADS + - Mise en situation en atelier : L'ADS+ dans nos pratiques - Guide communication inclusive et aide-mémoire écriture inclusive (Université du Québec 2021) - Aide-mémoire ADS+ (Relais-Femmes) - Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes-Pratiques prometteuses 2020 (Le projet MTElles) en français et en anglais - ADS+ 101 (Ville de Montréal) - Guide Linguistique - Genre, Sexe et Sexualité (EngenderHealth Style guide) - Photos - Formulaire d'évaluation - Vos évaluations 25 avril 2022
16 mai 2022	CDP 5	Comment favoriser un accueil inclusif en OCF? Pistes de solutions et exemples d'activités et début de l'évaluation collective et interactive	<p>En remplacement de la journée de réflexion : Quel milieu de vie en OCF après la pandémie ? avec l'ensemble des membres du ROCFM – (Annulée)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre du 16 mai 2022 (en présence) - Présentation : Fiche synthèse résultats exercice L'ADS + dans nos pratiques - Comment favoriser un accueil inclusif en OCF? Pistes de solution et exemples - Exercice : Évaluation collective et interactive - Fiche synthèse : évaluation collective - Sondage Google Forms : Évaluation finale de la communauté de pratique du ROCFM (envoyé aux participant.e.s) - Invitation journée de réflexion du 16 mai 2022 (non diffusée) - Programme préliminaire de la journée de réflexion (non diffusé)

13 juin 2022	CDP 6	Partage et échange avec les participant.e.s sur les résultats, nos recommandations et les suites possibles de la CDP	<ul style="list-style-type: none"> - Ordre du jour de la rencontre du 13 juin 2022 (en présence) - Exercice CDP 6 - Questions sondage évaluation finale CDP - Diaporama des résultats de l'évaluation finale du projet (EVAL) et nos recommandations - Liste des participant.e.s avec leurs coordonnées
--------------	-------	--	--