

# Étude des besoins de **formation** des organismes communautaires au Québec

MARS 2024

Un projet initié par la COCAF  
et financé par le SACAIS



Étude réalisée par le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) avec la  
collaboration du Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)



Ce projet est initié par la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) qui a mandaté le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) pour coordonner la réalisation de l'étude avec la collaboration du Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM).

### Équipe de recherche

- **Lise St-Germain**, directrice de la recherche, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)
- **Chantal Lalonde**, consultante et professionnelle de recherche, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)
- **Audréanne Campeau**, coordonnatrice de la recherche et du développement, Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)

### Comité de suivi

- Marilou Lépine-Gougeon, Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF)
- Ariane Boyer-Roy, Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF)
- Réjean Laprise, directeur, Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)
- Benoît Allard, Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec (GRFPQ)
- Alix Marchaut, Carrefour de participation, ressourcement et de formation (CPRF)
- Lyse Cloutier, Carrefour de participation, ressourcement et de formation (CPRF)
- Danielle Gill, Centre de formation régionale de Lanaudière (CRFL)

### Réalisation de la collecte de données

Chantal Lalonde et Audréanne Campeau

### Révision linguistique

Denise Carbonneau

### Conception graphique

La p'tite Cossette Communications

**Pour consulter le rapport complet** : [lecrsa.ca](http://lecrsa.ca) | [lacocaf.org](http://lacocaf.org)

Droits de reproduction

©CRSA, 2024

ISBN (version numérique PDF) : 978-924046-79-1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE .....</b>	<b>4</b>
<b>APPROCHE COLLABORATIVE AVEC LE COMITÉ DE SUIVI .....</b>	<b>5</b>
<b>PHASE 1: TOUR D’HORIZON DE L’OFFRE DE FORMATION DES OCAF .....</b>	<b>6</b>
ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES .....	6
LIMITES METHODOLOGIQUES.....	8
<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA PHASE 1 .....</b>	<b>10</b>
<b>CE QUE LES SITES INTERNET RÉVÈLENT.....</b>	<b>10</b>
INFORMATIONS GÉNÉRALES .....	10
PROGRAMMATION ANNUELLE.....	12
FORMATIONS SUR DEMANDE.....	15
<b>CE QUE LES ENTREVUES RÉVÈLENT .....</b>	<b>18</b>
INFORMATIONS GÉNÉRALES .....	20
PUBLIC CIBLE .....	20
CONTENU ET THÉMATIQUES .....	22
APPROCHES ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES.....	25
FORMAT .....	25
ACCESSIBILITÉ AUX FORMATIONS .....	26
ENJEUX DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES .....	26
DÉFIS DES OCAF .....	29
<b>CE QUE LE GROUPE DE DISCUSSION AVEC LES OCAF RÉVÈLE .....</b>	<b>31</b>
COMMENTAIRES GÉNÉRAUX .....	31
TERRITOIRE.....	31
PUBLIC CIBLE .....	32
FORMAT .....	32
OFFRE DE FORMATION .....	32
<b>EN RÉSUMÉ.....</b>	<b>34</b>

<b>PHASE 2 : POINT DE VUE DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES .....</b>	<b>34</b>
ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES .....	35
LIMITES MÉTHODOLOGIQUES.....	40
<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA PHASE 2.....</b>	<b>41</b>
FAITS SAILLANTS DU QUESTIONNAIRE EN LIGNE .....	41
FAITS SAILLANTS DES GROUPES DE DISCUSSION .....	44
RÉSULTATS DÉTAILLÉS DES GROUPES DE DISCUSSION.....	45
QUELQUES MOTS SUR LES GROUPES SPÉCIFIQUES RENCONTRÉS .....	66
<b>EN RÉSUMÉ.....</b>	<b>69</b>
<b>PHASE 3 : ADÉQUATION ENTRE L’OFFRE DE FORMATION DES OCAF ET LES BESOINS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES .....</b>	<b>71</b>
MISE EN CONTEXTE .....	71
PRINCIPAUX CONSTATS ET ANALYSE COMPARATIVE .....	72
<b>PISTES DE RÉFLEXION .....</b>	<b>85</b>
LES SUJETS DE FORMATIONS PRIORITAIRES.....	85
L’OFFRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE .....	86
LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES .....	86
LES FORMATS DES FORMATIONS.....	87
LE PUBLIC CIBLE.....	87
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>88</b>
<b>LISTE DES ACRONYMES .....</b>	<b>88</b>
<b>LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX PHASE 1 .....</b>	<b>91</b>
<b>LISTE DES FIGURES PHASE 2 .....</b>	<b>92</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>94</b>
PHASE 1 .....	94
PHASE 2.....	108

# INTRODUCTION

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 (PAGAC) qui vise principalement une plus grande reconnaissance et un meilleur soutien de l'action communautaire, le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) dans la réalisation d'une étude des besoins de formation des organismes communautaires. Cette étude vient répondre à la mesure 1.2.4 du PAGAC qui souhaite le développement d'une offre de formation pertinente et adaptée aux besoins des organismes communautaires.

La COCAF a mandaté le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) pour réaliser cette étude avec la collaboration du Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM). Dans une perspective participative, la COCAF met également à disposition des deux organismes responsables de réaliser l'étude, un comité de suivi constitué de représentant.e.s d'organismes communautaires autonomes de formation (OCAF).

## MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE

L'étude comporte deux phases de collecte de données. La première phase vise à faire un tour d'horizon de l'offre de formation actuelle auprès des membres de la COCAF. La seconde phase permet de connaître le point de vue des organismes communautaires sur leurs besoins de formation. Une phase 3 présente une analyse croisée des deux phases et des pistes de réflexion pour penser la suite.

Dans le cadre de la présente étude, la notion de « **formation** » doit être comprise au sens large et fait donc référence au partage, à l'échange et/ou au transfert de connaissances sous différents formats, par exemple : offre de formation, ateliers de partage d'expériences, journées ressourcement, etc.

# APPROCHE COLLABORATIVE AVEC LE COMITÉ DE SUIVI

Des échanges réguliers ont eu lieu avec le comité de suivi de la COCAF pour valider la méthodologie de recrutement ainsi que les différents outils développés. Afin d'enrichir notre interprétation et notre analyse et en préciser certains aspects à la lumière de leur connaissance fine du milieu, une rencontre a eu lieu pour présenter des analyses sommaires des résultats des deux phases. Les rapports ont été discutés avec le comité de suivi.

## En résumé

<b>Phases</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tour d'horizon de l'offre de formation des OCAF</li> <li>• Phase 1 : avril à juin 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point de vue des organismes communautaires sur leurs besoins de formation</li> <li>• Phase 2 : août à octobre 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse comparative entre l'offre de formation et les besoins et pistes de réflexion</li> <li>• Phase 3 : février et mars 2024</li> </ul>
<b>Collecte de données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 sites Internet consultés et 16 entrevues réalisées</li> <li>• 1 groupe de discussion regroupant 13 représentants de 11 OCAF différents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 groupes de discussion et 2 entrevues réalisées pour un total de 73 personnes provenant de 66 organisations différentes et réparties en 4 catégories de groupe.</li> <li>• 14 régions représentées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regard par l'équipe de recherche des résultats de la phase 1 et de la phase 2</li> <li>• Tableau comparatif commenté</li> </ul>
<b>Résultats livrés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport phase 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 synthèses des groupes de discussion</li> <li>• Rapport phase 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport final</li> <li>• Borchure synthèse</li> </ul>

# PHASE 1 : TOUR D'HORIZON DE L'OFFRE DE FORMATION DES OCAF

## Aspects méthodologiques



Ce présent rapport expose les résultats de la première phase qui a permis de faire un tour d'horizon de l'offre actuelle de formation, des besoins et enjeux observés par les organismes communautaires autonomes de formation (OCAF). Pour ce faire, une brève recension des formations offertes par les organismes communautaires autonomes de formation (OCAF) a été réalisée à partir de leur site Internet respectif. En second lieu, des entrevues individuelles ont été menées avec un.e représentant.e des différents OCAF. Ces entrevues visaient à compléter et approfondir les informations recensées sur les sites Internet ainsi que d'échanger sur leur offre de services et leur perception des enjeux vécus par les organismes communautaires et les défis que les OCAF rencontrent.

Nous avons interpellé l'ensemble des 15 membres de la COCAF, ainsi que 3 OCAF non membres pour un total de 18 organismes potentiels à consulter. L'étude des sites Internet a été faite pour les 18 organismes, mais ce sont 16 OCAF qui ont répondu à l'appel des entrevues.

Les OCAF ont initialement été invités à collaborer sur une base volontaire lors d'une activité régulière de la COCAF, puis ils ont été relancés par courriel qui comprenait un document d'information sur la recherche et les procédures à suivre pour participer aux entrevues (annexe 1). Pour les organismes non membres de la COCAF, ils ont été invités par courriel.

En amont de la collecte de données, une rencontre du comité de suivi a permis de valider et coconstruire les questions d'entrevues individuelles et les variables de la grille d'observation des sites Internet. À partir de cette grille, les sites Internet ont été explorés, en premier lieu, et les données ont été saisies dans un fichier Excel afin de pouvoir croiser des variables. En ce qui concerne l'offre de formation, nous avons regroupé les thématiques recensées dans 11 catégories.

En deuxième temps, les entrevues d'une durée moyenne de 50 minutes se sont déroulées à distance sur la plateforme ZOOM ou au téléphone (annexe 2- grille d'entrevues OCAF). Un consentement oral a été demandé et les informations relatives au consentement ont été transmises (annexe 3). Elles ont été enregistrées et catégorisées à partir des grands thèmes d'entrevues puis des thèmes émergents. Afin d'organiser les données et d'en tirer des hypothèses, l'analyse retenue pour la présente étude est celle de la thématisation (Paillé et Muchielli, 2012<sup>1</sup>) à travers l'analyse de contenu (Quivy et Campenhoudt, 2011<sup>2</sup>) et a visé principalement à identifier les éléments de convergence et de divergence qui ont permis de documenter l'importance de certains thèmes en particulier.

En troisième temps, les organismes membres de la COCAF ont été invités à une rencontre de partage des résultats de la phase 1 Tour d'horizon de l'offre de formation. Cette rencontre a permis de transmettre les résultats, recevoir les rétroactions, compléter et approfondir certaines informations (phase 1, annexe 4).

### **Les dimensions qui ont été abordées portaient sur :**

- Les activités de formation;
- Les publics cibles;
- Les contenus et les thématiques;
- Les formats et modalités de formation;
- Les approches et méthodes;
- L'accessibilité;
- Les enjeux actuels en action communautaire;
- Les besoins de formation prioritaires;
- Les défis des organismes de formation.



---

1 Paillé, P. et A. Muchielli. 2021. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5e éd.). Paris, Éditions Armand Colin, 496 p.

2 Quivy, R. et L. Van Campenhoudt. 2017. *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e éd.). France, Dunod Éditeur.



## Limites méthodologiques



Quelques limites méthodologiques doivent toutefois être considérées en ce qui concerne les graphiques et résultats ci-dessous. Certains sites Internet ne sont pas forcément à jour. Les programmations annuelles ne sont pas nécessairement clairement inscrites dans un calendrier. Certaines formations diffusées n'ont finalement pas été offertes ou ont été offertes à plusieurs reprises.

En ce qui concerne la catégorisation des contenus de formation, nous avons d'abord établi une liste de 9 catégories basée sur la connaissance d'une représentante d'OCAF. Cette liste, qui inclut des exemples pour une meilleure compréhension, a été soumise au comité de suivi de l'étude qui l'a acceptée. En cours de route, nous avons séparé une des catégories et en avons ajouté une autre, ce qui a donné une liste de 11 catégories. Pour nous assurer de classer les formations dans la bonne catégorie, une rencontre entre les deux analystes a été organisée. Il se peut toutefois que les OCAF en aient une autre interprétation.

### **Voici la catégorisation des contenus de formation :**

- Intervention en action communautaire (relation d'aide, intervention interculturelle, sécurité en intervention, etc.);
- Développement personnel (gérer le stress, gérer son temps, etc.);
- Développement organisationnel (rapport d'activités, rédaction de politiques, concertation et partenariat, etc.);
- Vie associative et gouvernance démocratique (assemblée générale annuelle, rôle d'un conseil d'administration, etc.);
- Communication (plan de communication, outils de communication, etc.);
- Gestion des ressources humaines (évaluer le personnel, recruter du personnel, gestion des bénévoles, etc.);
- Administration, gestion financière et financement (financement, gestion financière, obligations, etc.);
- Bureautique et nouvelles technologies de l'information (médias sociaux, site Internet, etc.);
- Enjeux sociaux (aspect social d'une société : conditions de vie, réalités des plus démunis, accès à certains services, etc.);

- Approches de l'action communautaire (*empowerment*, transformation sociale, animation, etc.);
- Évaluation (changements atteints, effets ou impacts sur la communauté).

Du point de vue de l'analyse, nous avons traduit les faits les plus englobants qui nous donnent un portrait général plutôt que de parler de la singularité de chacun des OCAF. Notons que sur les 18 OCAF étudiés, 7 offrent une variété de formations dans les différentes catégories présentées plus haut, tandis que 11 sont spécialisés dans des domaines comme l'approche de l'action communautaire, les communications, les nouvelles technologies, les enjeux sociaux, l'intervention et la gestion des ressources humaines (GRH).



# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA PHASE 1

## CE QUE LES SITES INTERNET RÉVÈLENT

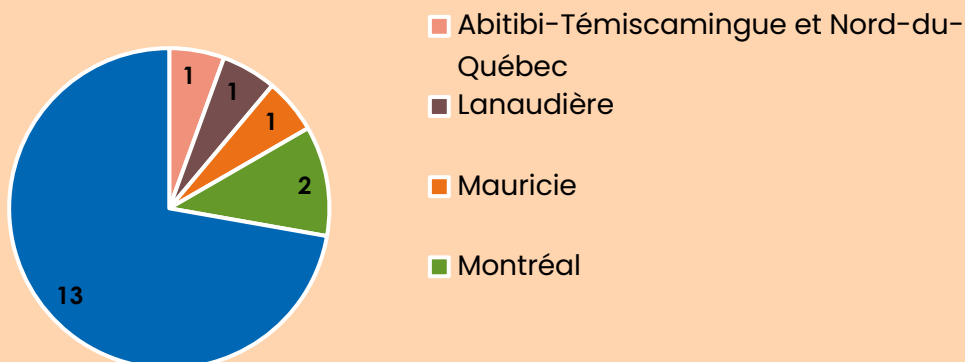
### Informations générales



Le graphique 1 ci-dessous a été construit à partir des informations transmises par la COCAF pour les 15 OCAF membres et complété par des données recensées sur les sites Internet respectifs des 3 autres OCAF. Le graphique démontre que près du  $\frac{3}{4}$  des OCAF desservent l'ensemble des territoires (national). En effet, c'est 72 % des organismes (13/18 OCAF) qui offrent leurs activités de formation à travers le Québec. En ce qui a trait aux régions plus spécifiquement desservies, Montréal arrive en tête avec 11 % (2/18 OCAF) et le graphique permet de constater qu'outre l'offre nationale, certaines régions ne sont pas précisément desservies par un OCAF. Néanmoins, avec la montée en popularité des formations en ligne ces dernières années, certains groupes régionaux rejoignent de plus en plus des populations qui se trouvent ailleurs au Québec. C'est notamment le cas d'un des organismes, desservant normalement la région de Montréal seulement, qui affirme que 25 % des personnes ayant participé à ses formations l'année dernière provenaient d'autres régions. Il n'est donc pas impossible que d'autres groupes puissent aussi être dans la même situation, mais nous ne détenons pas les données à ce sujet. Cette information n'est pas comptabilisée dans le graphique ci-dessous qui présente les territoires d'intervention principaux de chaque OCAF.

### Graphique 1 : Territoires desservis par les OCAF

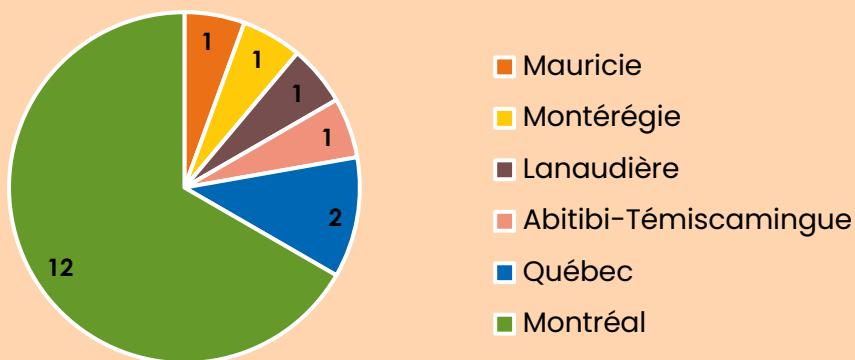
Nombre total d'OCAF: 18



Le graphique 2 présente plus précisément la localisation des OCAF par territoire selon leur adresse. En comparant les deux graphiques (territoires desservis et localisation), on constate que certains organismes ne desservent pas uniquement le territoire où ils sont localisés. C'est le cas de la région de Québec, deux organismes y ont pignon sur rue, mais desservent l'ensemble de la province. Même constat pour les 12 organismes localisés à Montréal, dix d'entre eux desservent l'ensemble de la province.

### Graphique 2 : Localisation des OCAF (selon leur adresse)

Nombre total d'OCAF: 18

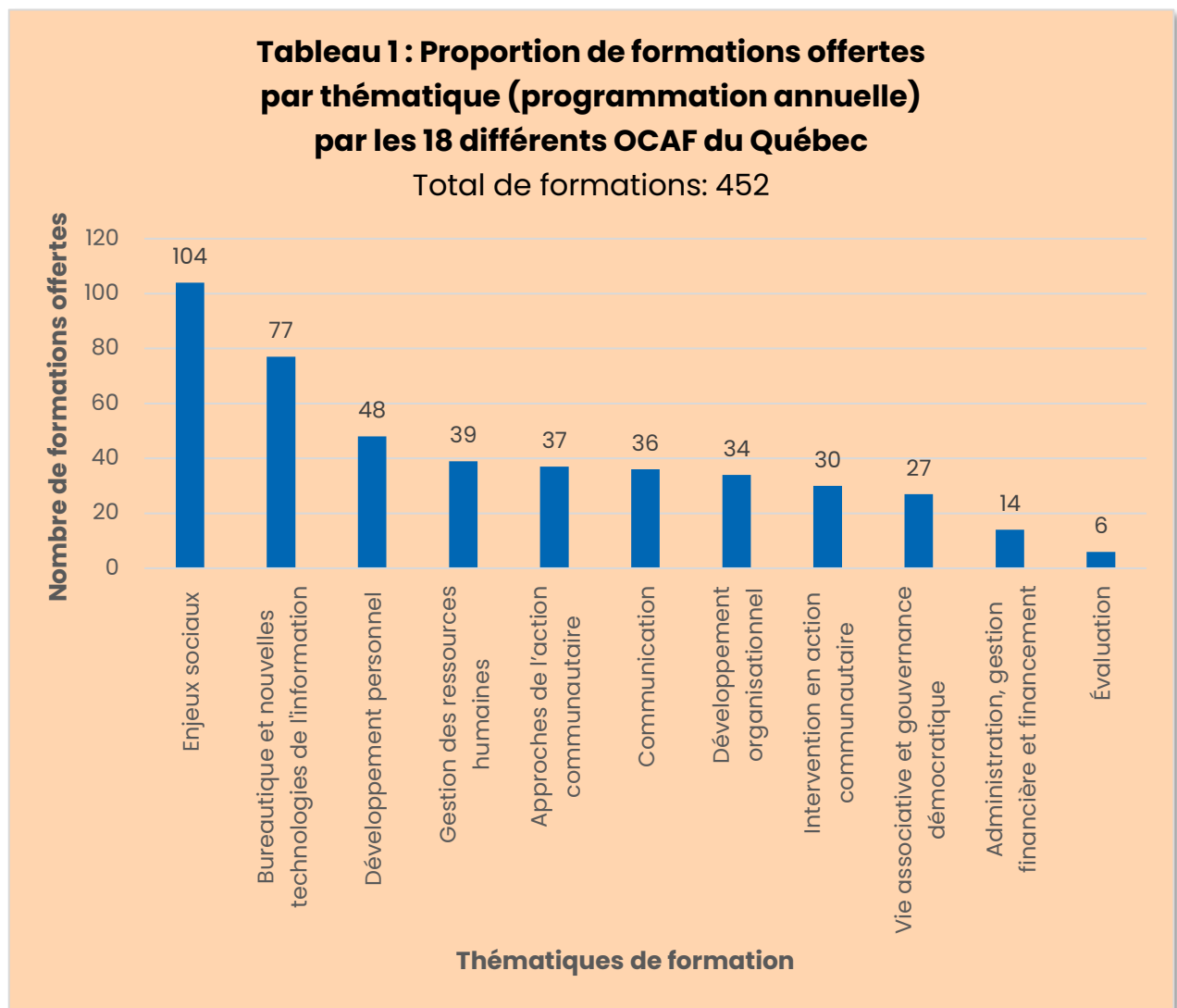


## Programmation annuelle

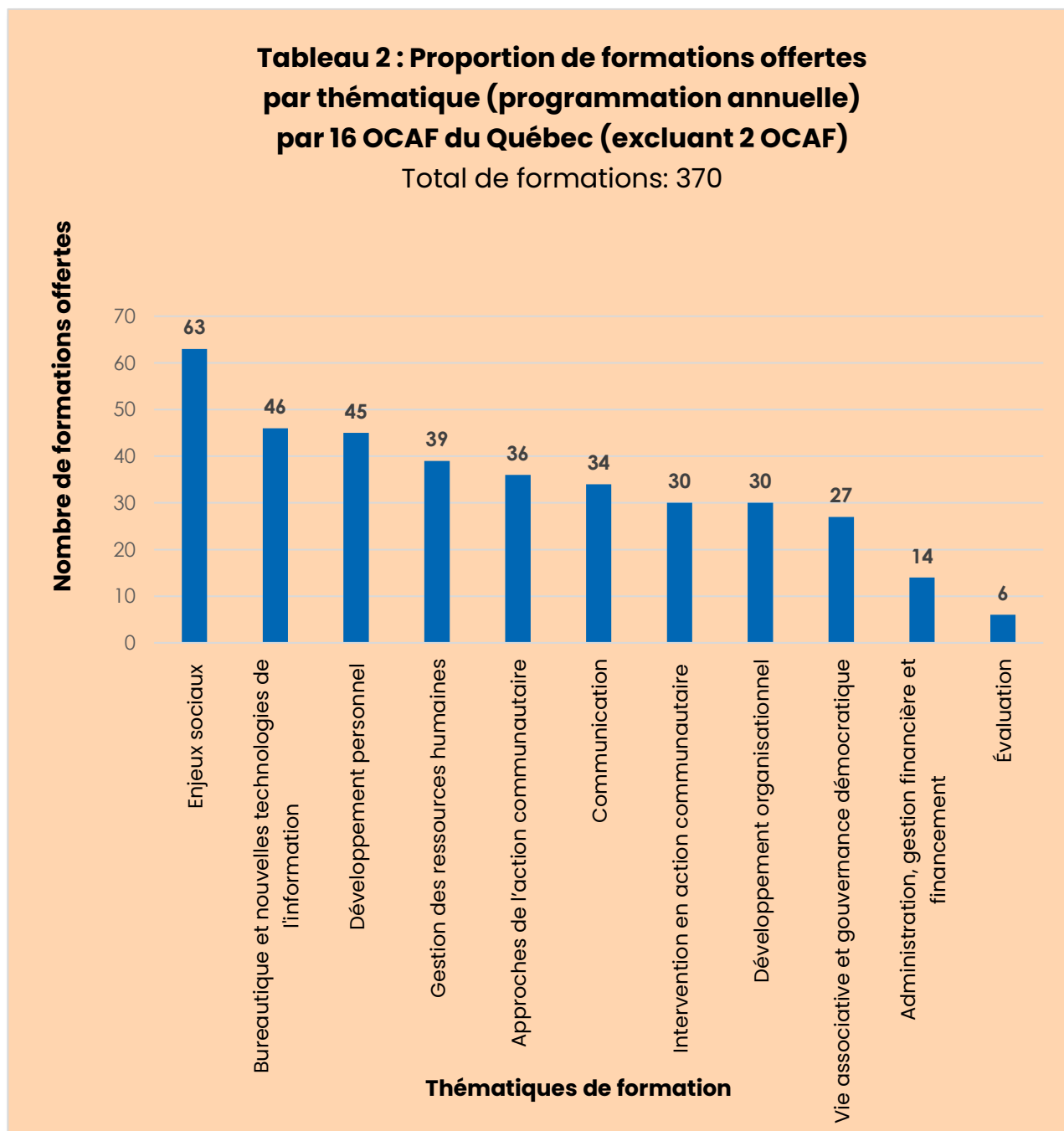


Dans cette section, l'information recueillie fait référence aux formations et conférences offertes dans la dernière année par les différents OCAF, mais elle inclut également les formations asynchrones, c'est-à-dire les capsules vidéo informatives, boîtes à outils et autres documents visant le transfert de connaissances disponibles en tout temps (en ligne) sur les sites Internet respectifs.

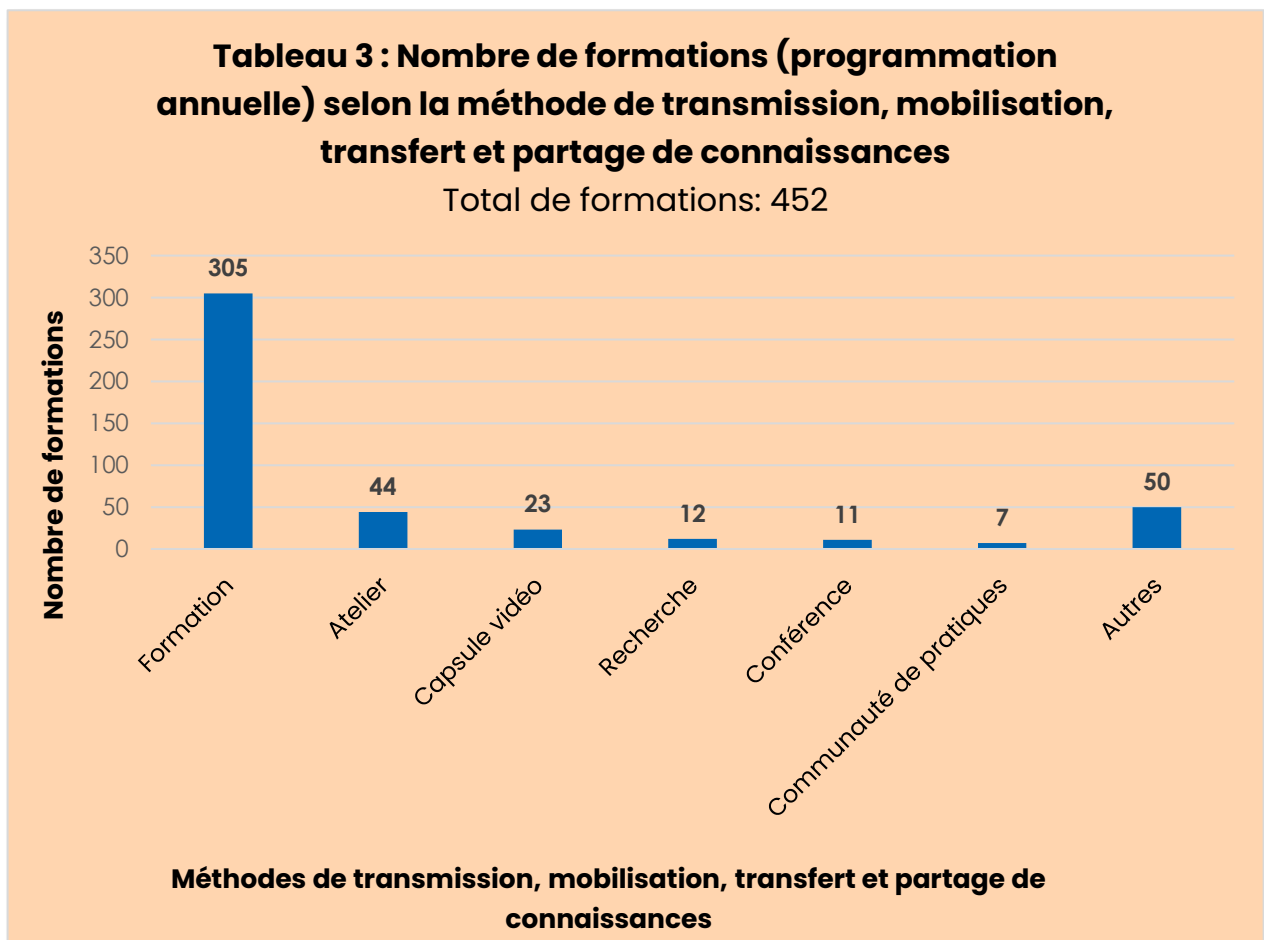
Concernant le tableau 1 ci-dessous, les deux thématiques les plus importantes (Enjeux sociaux (23 %) et Bureautique, nouvelles technologies (17 %)) sont fortement influencées par deux organismes qui font augmenter les statistiques.



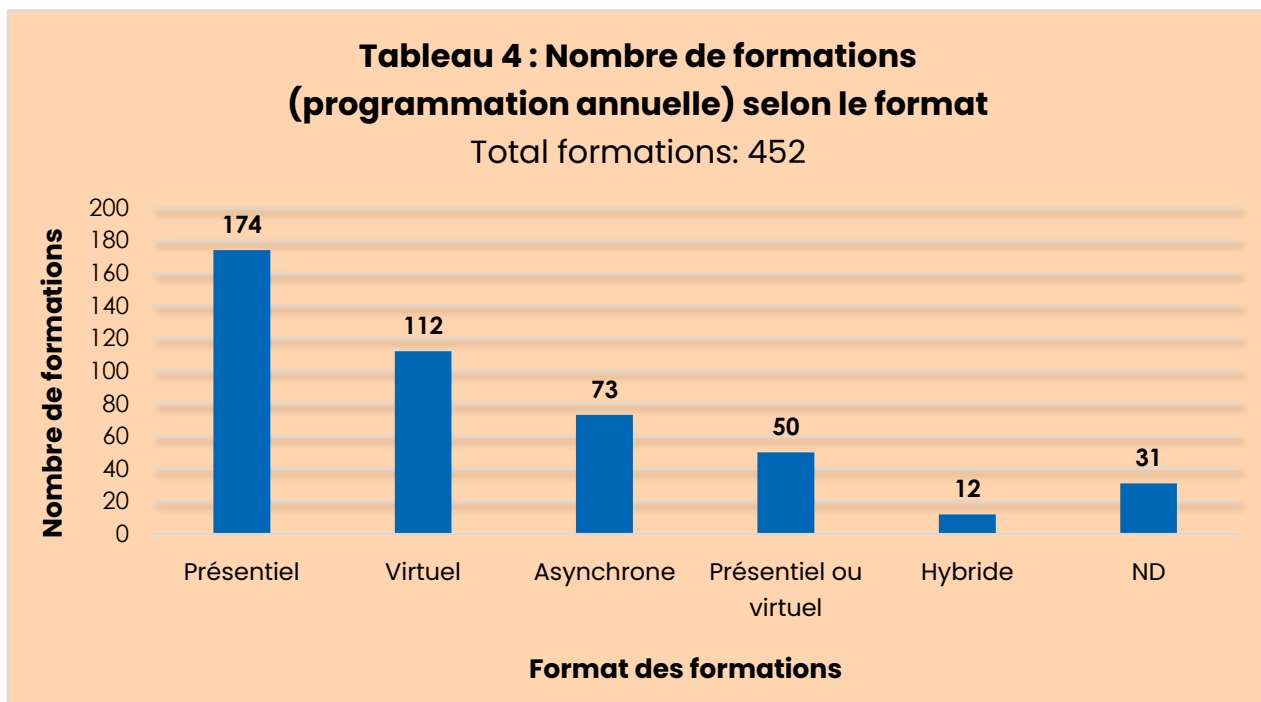
Pour le tableau 2, nous avons retiré l'offre de formation provenant de ces deux organismes qui font monter les statistiques puisque leurs missions visent principalement une offre de formation sur les deux thématiques. Les thématiques restent tout de même les plus importantes statistiquement « Enjeux sociaux » (17 %) et « Bureautique, nouvelles technologies » (12 %) qui arrivent désormais ex æquo avec la thématique « Développement personnel » (12 %).



Le tableau 3 ci-dessous présente par quelles méthodes de transmission, mobilisation, transfert et partage de connaissances, les « formations sont principalement offertes ». Il est important de rappeler ici que la notion de formation doit être considérée au sens large incluant le partage, l'échange et/ou le transfert de connaissances sous différents formats, par exemple : offre de formation, ateliers de partage d'expériences, journées ressourcement, etc. La catégorie « Autres » inclut les méthodes suivantes : guide de formation, PowerPoint de formation accessible en ligne, boîte à outils, journal, etc. Le graphique permet de constater que la méthode la plus utilisée demeure le modèle de « Formation » (67 %) suivi du modèle « Atelier » (10 %).



Le tableau 4 ci-dessous s'intéresse plus précisément au format des différentes formations offertes par les OCAF dans la dernière année. Il est intéressant de constater que le format « Présentiel » (38 %) demeure le plus populaire, suivi par le format « Virtuel » (25 %) qui a tout de même gagné en popularité depuis la pandémie. Le format « Asynchrone » fait référence aux contenus de formation constamment accessibles en ligne (formation par capsule vidéo par exemple). Pour sa part, la catégorie « ND » signifie qu'il n'est pas indiqué sous quel format la formation est offerte.



## Formations sur demande



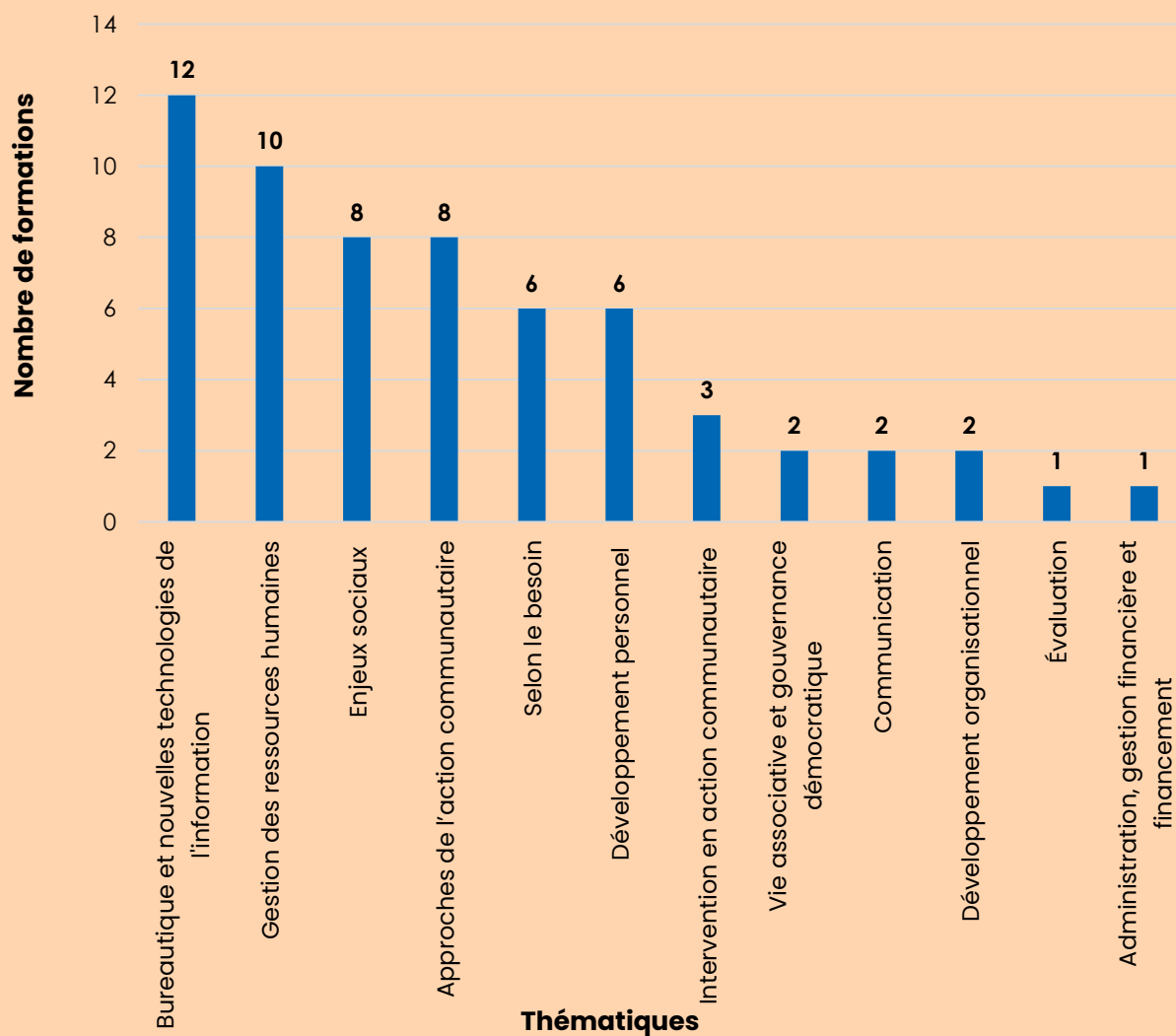
Les données recueillies concernant la section « Formations sur demande » font référence autant à certains OCAF n'ayant pas de calendrier, mais des contenus disponibles ou encore à ceux ayant une banque de formations disponibles en tout temps même s'ils ont une programmation annuelle avec un calendrier. Quand un organisme demande ce contenu pour répondre à des besoins spécifiques, nous faisons référence à une formation sur demande. Précisons également que certains OCAF offrent la possibilité de développer des contenus de formation à la pièce « selon les besoins » et les demandes des groupes.



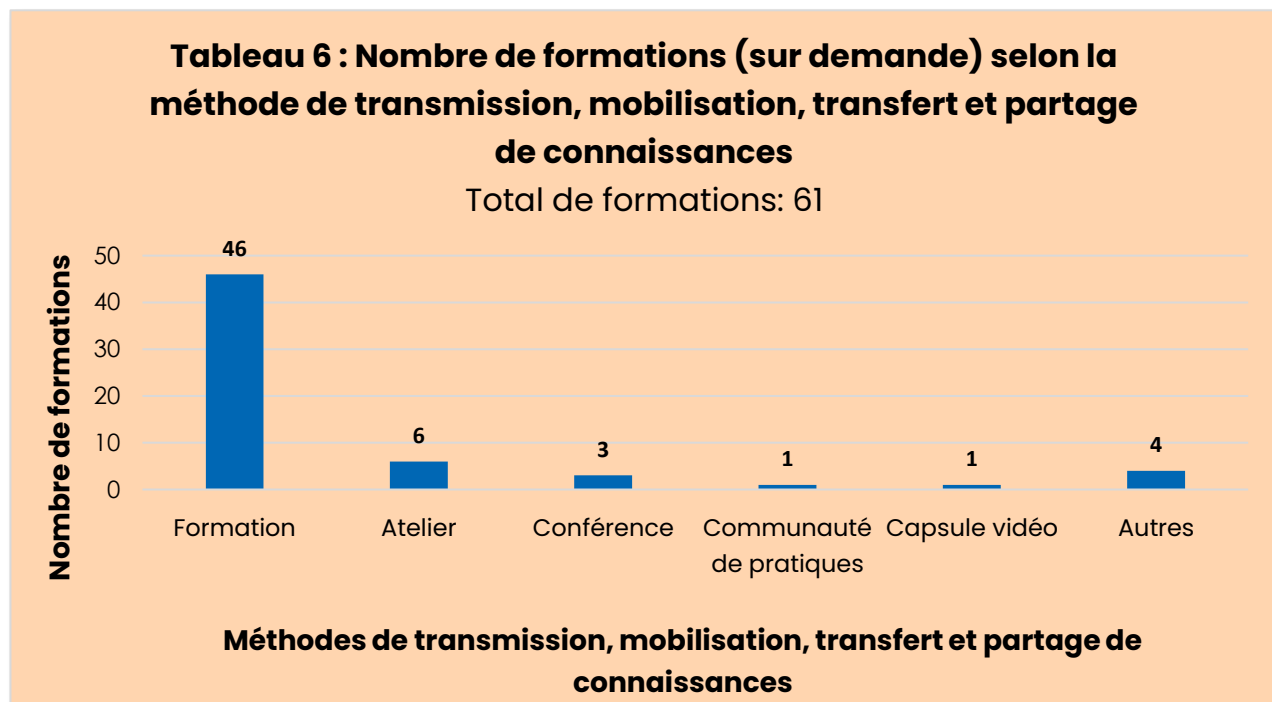
Dans le tableau 5 ci-dessous, nous avons comptabilisé 6 OCAF précisant qu'ils peuvent créer ce type de formation répondant spécifiquement aux besoins. Le graphique permet de constater que les thématiques « Bureautique, nouvelles technologies » (20 %) et « Gestion des ressources humaines » (16 %) sont respectivement les plus nombreuses en matière de formations offertes sur demande.

**Tableau 5 : Proportion de formations offertes par thématique (sur demande) par les différents OCAF du Québec**

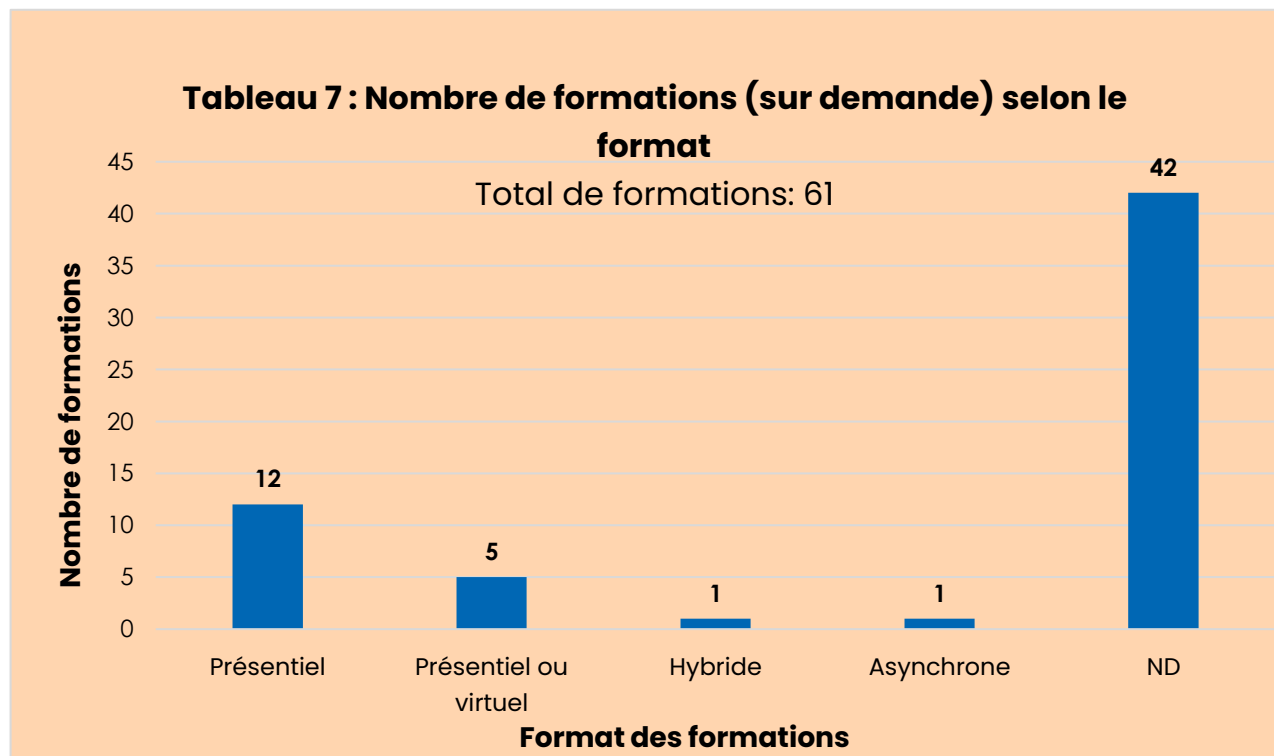
Total de formations: 61



Le tableau 6 ci-dessous présente par quelles méthodes de transmission, mobilisation, transfert et partage de connaissances, les « formations sur demande » sont principalement offertes. Il permet de constater que la méthode la plus utilisée demeure le modèle de « Formation » (75 %) suivi, de loin, par le modèle « Atelier » (10 %).



Enfin, le tableau 7 présente le format des différentes formations offertes sur demande par les OCAF. Dans ce cas-ci, il est intéressant de constater que les OCAF ne précisent pas nécessairement le format de leur formation (69 % des formations ne présentent pas sous quel format elles sont offertes). Ce résultat s'explique possiblement par le fait que les OCAF préfèrent d'abord en discuter avec l'organisme demandeur.



## CE QUE LES ENTREVUES RÉVÈLENT

Nous présentons ici les sections du questionnaire qui ont servi à faire les entrevues. Il s'agit de certaines informations générales sur l'organisme : le public cible et la provenance des formateurs et des formatrices, les thématiques de formation (les plus demandées et celles qui ne le sont pas), les approches pédagogiques et les formats dans lesquels elles sont offertes, les enjeux des organismes communautaires ainsi que les défis rencontrés par les OCAF.

Plus de 1 300 activités de formation ont été données l'an dernier, car malgré le nombre de contenus différents qui apparaissent sur les sites Internet, certaines activités sont données à plusieurs reprises. Si on se fie aux réponses des OCAF à la question sur le nombre de personnes pouvant participer à chacune des formations, on obtient un minimum de 20 000 personnes par année, car la moyenne se situe autour de 15 personnes par activité. Certaines peuvent en recevoir davantage, toutefois, nous ne sommes pas en mesure de préciser s'il s'agit de personnes différentes.



## Informations générales



### *Membership*

L'ensemble des OCAF regroupent 702 membres organismes et 378 membres individuels. 4 OCAF ont mentionné vouloir développer leur *membership*, soit en faisant davantage de promotion auprès des organismes qui s'inscrivent aux formations ou en élargissant à d'autres secteurs.

- 5/16 OCAF comptent plus de 100 membres;
- 6/16 OCAF comptent plus de 50 membres;
- 4/16 OCAF comptent moins de 50 membres;
- 1/16 OCAF n'a pas cette information.

### *Provenance des formateurs et des formatrices*

- En première place, ce sont les membres des équipes qui sont les premières ressources de formation;
- En deuxième place, on retrouve les personnes contractuelles provenant de firmes externes;
- En troisième place, les OCAF collaborent avec les autres OCAF;
- En quatrième place, on fait appel à des personnes-ressources issues de la communauté (universités, partenaires communautaires ou militant.e.s).

## Public cible



Dans le tableau ci-dessous, on trouve dans la colonne de gauche les organismes, regroupements, groupes ou personnes qui sont rejoints par l'ensemble des OCAF. Dans la colonne de droite, ce sont les organismes, groupes, clientèles ou personnes que les OCAF souhaiteraient rejoindre. Les deux colonnes ne sont pas des vis-à-vis. Il s'agit d'une énumération. Prenons l'exemple de certains OCAF qui rejoignent des groupes de femmes ou des organismes d'alphabétisation, tandis que d'autres ne les rejoignent pas et le souhaiteraient.

Bien que certains OCAF rejoignent une multitude d'organismes, d'autres aimeraient rejoindre davantage des groupes plus marginalisés comme les communautés autochtones, les personnes racisées ou les jeunes non scolarisés ou ayant un faible niveau d'alphabétisation et de compétences de base, ainsi que des organismes en environnement.

Les OCAF rejoignent	Les OCAF aimeraient rejoindre
<p><b>Organismes ou groupes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condition féminine</li> <li>• Défense de droits, Éducation populaire, Alphabétisation</li> <li>• Jeunesse, Femmes, Aîné.e.s</li> <li>• Organismes variés</li> <li>• Alpha et les regroupements de formation</li> <li>• Groupes de femmes, de l'immigration et du scolaire</li> <li>• Distribution alimentaire</li> <li>• Travail de rue</li> <li>• Insertion en emploi</li> <li>• Santé mentale</li> <li>• Santé et services sociaux</li> <li>• Employabilité</li> <li>• Écoles de la rue</li> <li>• Centres d'entraide</li> <li>• Toxicomanie</li> <li>• Personnes en situation de handicap</li> </ul> <p><b>Regroupements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporations de développement communautaire (CDC)</li> <li>• Intersectoriels</li> <li>• De formation</li> </ul>	<p><b>Groupes et personnes marginalisé.e.s :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes femmes</li> <li>• Nouvelles arrivantes</li> <li>• Personnes racisées</li> <li>• Femmes autochtones</li> <li>• Hommes « violents »</li> <li>• Personnes en réinsertion sociale</li> <li>• Communautés autochtones</li> <li>• Minorités</li> <li>• Personnes à faible littéracie et malvoyantes</li> </ul> <p><b>Territoires moins desservis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montérégie</li> <li>• Est du Québec</li> <li>• Sud de la région de Lanaudière</li> </ul> <p><b>Organismes communautaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À faible revenu</li> <li>• Groupes de femmes</li> <li>• Groupes de jeunes</li> <li>• Alphabétisation</li> <li>• Maisons de jeunes</li> <li>• Petits organismes</li> </ul> <p><b>Clientèle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes enfants</li> </ul>

Les OCAF rejoignent	Les OCAF aimeraient rejoindre
<p><b>Personnes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À faible revenu</li> <li>• Aîné.e.s</li> <li>• Premières Nations</li> <li>• Proches aidant.e.s</li> <li>• Au chômage</li> </ul> <p><b>Autres secteurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scolaire</li> <li>• Petites entreprises</li> <li>• Culturel</li> <li>• Syndical</li> </ul>	<p><b>Autres secteurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organismes en environnement et en médias communautaires</li> <li>• Organismes en développement durable, en environnement et en économie circulaire</li> <li>• Institutions</li> </ul>

De ces publics cibles, les personnes qui participent davantage aux activités de formation sont :

- En première place, les membres des équipes, les directions et les intervenant.e.s (animateur.trice.s);
- En deuxième place, les membres des CA et ensuite les bénévoles;
- En troisième place, les usagers, les usagères et les militant.e.s.

## Contenu et thématiques



Les moyens utilisés pour déterminer la programmation sont :

- 1- Ex œquo : évaluation à la fin des formations et consultation des membres (sondage annuel, planification triennale ou discussion avec les membres);
- 2- En deuxième place : analyse des enjeux sociaux, du contexte, des tendances et des propositions des formateurs et des formatrices;
- 3- En troisième place : réponse aux demandes individualisées des organismes (cela ne veut pas dire que toutes les demandes sont acceptées).

### *Formations actuellement disponibles et sujets les plus demandés*

Dans le tableau ci-dessous, la colonne de gauche présente les thématiques de formation offertes dans la programmation annuelle ou sur demande par l'ensemble des OCAF. Ce ne sont pas tous les OCAF qui offrent ces formations, mais on peut voir que l'ensemble couvre un large éventail de formations. La colonne de droite présente les formations qui reçoivent le plus d'inscriptions.

Formations offertes par les OCAF	Formations les plus demandées
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parler en public, Développer un sens politique et Intervenir dans les médias.</li> <li>• L'ADS+, Amour et argent, Intervention féministe et Gestion féministe intersectionnelle.</li> <li>• Gouvernance, Bénévolat, Gestion, Animation et Intervention, Communications et GRH.</li> <li>• Pauvreté et mobilisation collective, Rapports sociaux.</li> <li>• Communication non violente.</li> <li>• GRH, Gestion, Animation, Intervention, Gouvernance, Communications et Technologies.</li> <li>• Communications technologiques, Création de vidéos, Sécurité numérique et Violence en ligne.</li> <li>• Gouvernance, Communications, Nouveaux médias, Développement organisationnel, GRH, Intervention psychosociale, Ressourcement.</li> <li>• Analyse de quartier, Inégalités sociales, Réalités interculturelles, Aménagement et Environnement.</li> <li>• Outils collaboratifs de Microsoft 365 (Zoom et Teams), Bureautique et Communications digitales comme CANVA et Réseaux sociaux.</li> <li>• Relation d'aide, Communications, Intervention (OMEGA), Relations au travail et Gestion administrative, Évaluation par résultats.</li> <li>• Éducation populaire autonome, Engagement, <i>Empowerment</i> dans un objectif de mobilisation collective et Transition écologique.</li> <li>• Gouvernance (rôles et responsabilités des CA), Évaluation des effets, Action communautaire, Gouvernance (gestion participative) et Histoire du communautaire.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tout ce qui est inclus dans l'approche de l'action communautaire : <i>empowerment</i>, éducation populaire, développement communautaire, intervention et animation.</li> <li>2. Ex æquo avec tout ce qui touche la gouvernance (CA et gestion démocratique), les communications qu'elles soient verbales ou numériques et la gestion des ressources humaines incluant les relations au travail (qui pourrait aussi être des communications).</li> <li>3. On trouve des thèmes liés à la gestion et l'organisation du travail.</li> </ol>



Formations offertes par les OCAF	Formations les plus demandées
<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRH : Module Développement de l'attitude coach (DAC).</li> <li>• Gouvernance, Marketing social et GRH, Organisation du travail.</li> <li>• Compétences numériques incluant la littéracie numérique, Innovation et Impression 3D.</li> </ul>	

### *Demandes de formation auxquelles certains OCAF ne peuvent pas répondre*

Dans le tableau ci-dessous, la colonne de gauche présente les demandes de formation qui ne font pas partie de l'offre de l'OCAF qui reçoit la demande. La colonne de droite présente les réponses des OCAF à ces demandes.

Les demandes aux OCAF	Les réponses aux OCAF
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violence en politique.</li> <li>• Développement organisationnel (planification stratégique, révision des règlements généraux ou gestion de conflits).</li> <li>• Approche systémique.</li> <li>• Suite Office.</li> <li>• Loi 25, mutualisation des organismes, gestion financière des organisations.</li> <li>• Réalité des personnes racisées et autochtones qui vivent à Montréal.</li> <li>• Outils technologiques et informatiques.</li> <li>• GRH.</li> <li>• Gouvernance des organisations.</li> <li>• Ressourcement en santé mentale ou en développement personnel.</li> <li>• Bureautique.</li> <li>• Gestion des renseignements personnels.</li> <li>• Étude des besoins, portrait des communautés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 OCAF ont mentionné qu'ils réfèrent vers d'autres OCAF (6) ou vers une autre organisation.</li> <li>• 2 OCAF ont mentionné chercher des collaborateurs ou de nouveaux employés pour développer ces formations.</li> <li>• 5 n'ont mentionné aucune proposition.</li> <li>• 2 ont mentionné ne pas avoir de demandes.</li> </ul>

## Approches et méthodes pédagogiques ● ● ● ● ● ● ● ●

8 des 16 OCAF ont nommé d'emblée qu'ils faisaient de l'éducation populaire ou de l'éducation basée sur l'andragogie (éducation des adultes). Sans nommer l'éducation populaire, d'autres OCAF ajoutent qu'ils partent du vécu et des besoins des participant.e.s ou qu'ils leur font vivre un processus de conscientisation jusqu'au développement de leur capacité d'agir en étant outillés par les notions et exercices pratiques réalisés. Tous les autres offrent des ateliers où on retrouve un peu de théorie, ensuite des échanges, jusqu'à la mise en pratique de ce qui est appris.

Un seul OCAF a mentionné que son approche est magistrale, dans le sens où il donne de l'information théorique et répond aux questions du public.

Ces approches pédagogiques peuvent prendre différentes formes : ateliers, communautés de pratique, « *living lab* », ateliers de simulation, ainsi que des approches alternatives comme le théâtre interactif, les cercles restauratifs, etc.

## Format ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Lors de la pandémie, les OCAF ont adapté leurs formations au mode virtuel. Depuis 2021, la majorité a tenté de revenir au format présentiel qui est encore très courant pour au moins 11 OCAF. Toutefois, à l'intérieur d'une même formation, il peut y avoir une partie en virtuel pour la transmission de notions. La mise en pratique se fait alors en présentiel. Les arguments qui valorisent le présentiel sont qu'il facilite les échanges, permet davantage le réseautage et la proximité avec la personne formatrice et favorise l'approche de ressourcement et d'intégration des notions.

Bien que 9 OCAF ont dit que leurs participant.e.s préfèrent le virtuel, seulement 3 offrent leurs formations à plus de 70 % en mode virtuel. Bien que le virtuel soit reconnu moins coûteux (pas de frais de déplacement ni de location de salles), et qu'il permet de rejoindre les organismes et personnes éloignées des grands centres, les OCAF constatent qu'il a aussi des limites. On nomme la fracture numérique, le manque d'habileté technologique des participant.e.s et des formateurs et des formatrices, ainsi que l'absentéisme ou le manque de concentration à participer activement (écran fermé).

Depuis la pandémie, les OCAF ont continuellement adapté leur format de formation afin de répondre aux besoins des organismes. Certains ont raccourci la durée des formations en ligne pour conserver la concentration, 6 OCAF ont mentionné offrir ou vouloir offrir des activités d'autoformation (asynchrones) par le biais de capsules vidéo ou de boîtes à outils. Ces activités se veulent complémentaires à ce qui est déjà offert.

## Accessibilité aux formations ●●●●●●●●●●

Afin de rendre les formations accessibles physiquement, financièrement et au niveau du contenu, plusieurs moyens sont déployés par les OCAF :

- Donner les formations chez les organismes qui, eux, s'assurent d'avoir des salles accessibles;
- Traduire les formations en deux, voire 3 langues;
- Moduler les tarifs pour certains groupes, voire offrir certaines activités gratuites;
- Raccourcir la durée de certaines formations;
- Payer les billets d'autobus pour les personnes assistées sociales;
- Adapter le langage pour personnes à faible littéracie;
- Embaucher des interprètes pour personnes malentendantes;
- Adapter la documentation pour les personnes malvoyantes;
- Tester les formations avant de les ouvrir aux groupes ou personnes.

## Enjeux des organismes communautaires ●●●●●

Voici les résultats aux questions sur leur perception des enjeux vécus par les organismes communautaires qui mériteraient le développement de formations.

Enjeux des organismes communautaires	Nommés près de 10 fois
<p><b>En lien avec les populations rejointes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilisation des femmes en politique.</li> </ul> <p><b>Les enjeux sociaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enjeu environnemental (racisme et justice environnementale).</li> <li>• Enjeux sociaux d'inégalité.</li> <li>• Communications entre les humains.</li> </ul>	<p><b>Les enjeux sociaux et l'approche communautaire</b></p> <p>On sent une perte de l'histoire, des approches, du langage et de la réflexion. On a l'impression que les organismes se professionnalisent de plus en plus et misent surtout sur la dispensation de services qui</p>

Enjeux des organismes communautaires	Nommés près de 10 fois
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les problèmes de communication.</li> <li>• La gestion des conflits nécessitant la médiation devient plus présente.</li> <li>• L'enjeu de la communication et les relations humaines dans les organisations.</li> <li>• L'intervention téléphonique bienveillante.</li> </ul> <p><b>Le virage numérique et les lois</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compréhension des nouvelles lois du travail (Loi 25, Normes du travail, Télétravail).</li> <li>• La compréhension des notions liées au télétravail, la sécurité (Loi 25), la gestion des données et la cybersécurité.</li> <li>• L'utilisation des réseaux sociaux.</li> <li>• La Loi 25, les Normes du travail.</li> <li>• La transition numérique.</li> <li>• Le télétravail.</li> </ul> <p><b>Réflexion et renouvellement des pratiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le manque de temps pour réfléchir, pour revoir leurs outils de travail, pour collecter des données (2).</li> <li>• La professionnalisation des organismes qui voient leur travail comme un TRAVAIL comparativement à une vocation : l'histoire se perd, le langage se modifie (2).</li> </ul>	<p>sont de plus en plus demandés. Un OCAF a mentionné que même le mot membre est devenu bénéficiaire, voire usager ou usagère. Ce temps, si bien investi en don de services, empêcherait les organismes de se mobiliser devant ce système inégalitaire ou encore de renforcer les capacités de la communauté proche des personnes dans le besoin.</p> <p><b>Les ressources humaines et le financement des organismes communautaires</b></p> <p>Le financement des organismes communautaires rend l'attraction du personnel difficile. Il faut user de beaucoup de créativité pour offrir de bonnes conditions de travail. De plus, avec ce qui a été dit précédemment, la perte de sens face à l'action communautaire a des répercussions sur l'engagement, voire le sentiment d'appartenance envers une cause, une équipe ou un organisme. On parle ici de conditions de travail, de stratégies de recrutement, de transfert des savoirs, des relations entre les générations, des relations de travail et de communications à l'ère du télétravail.</p>

Enjeux des organismes communautaires	Nommés près de 10 fois
<p><b>Les approches liées au communautaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compréhension des approches ADS+ et l'intersectionnalité.</li> <li>• La participation citoyenne dans les organismes communautaires.</li> <li>• La perte du sens de l'approche de l'action communautaire.</li> <li>• On parle de nos membres comme étant des bénéficiaires ou des usagers.</li> </ul> <p><b>Les ressources humaines et le financement des organismes communautaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion financière des organismes est difficile.</li> <li>• Les conditions de travail, surtout en ce qui concerne le bien-être des employés.</li> <li>• La diversité des sources de financement et l'autonomie des organismes.</li> <li>• Budget restreint et demandes de plus en plus grandes envers les organismes.</li> <li>• L'engagement, voire le sentiment d'appartenance à une vision, à une équipe, de la part de la relève.</li> <li>• Le recrutement du personnel pertinent.</li> <li>• Les GRH liés aux différences générationnelles.</li> <li>• Les préjugés envers les organismes communautaires considérés comme des organismes « pauvres ».</li> </ul>	<p><b>Le virage et la transition numérique</b></p> <p>Connaître les lois, les appliquer. Assurer la sécurité et la cybersécurité des informations. C'est encore plus important avec l'arrivée du télétravail qui ne semble pas en voie de disparaître. Il existe aussi une panoplie de moyens de communication par Internet, Facebook, TikTok, Instagram, Messenger, LinkedIn, etc. Quels réseaux sociaux choisir qui sont les mieux adaptés aux besoins des organismes communautaires?</p>

## Défis des OCAF



Voici les défis des OCAF associés à leur offre de formation. L'enjeu en ce qui concerne le recrutement des ressources humaines et la philosophie de l'ACA est aussi présent chez les OCAF.

Défis des OCAF	Les plus importants
<p><b>En lien avec les populations rejointes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mobilisation des femmes plus éloignées ou non réseautées.</li> <li>• La participation des personnes assistées sociales.</li> </ul> <p><b>Les ressources humaines</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recrutement des employé.e.s pertinent.e.s, qui sont sur leur X.</li> <li>• Le recrutement et la rétention des formateur.trice.s et les droits d'auteur sur les contenus.</li> <li>• La capacité humaine à répondre aux demandes.</li> <li>• Le recrutement de ressources en formation qui comprennent l'approche du centre.</li> <li>• La rareté des RH en formation demeure un souci.</li> <li>• La transmission de la philosophie de l'action communautaire en restant à l'avant-garde du mouvement.</li> <li>• Le recrutement et le maintien des ressources pour garder l'expertise dans une vision d'équité et de diversité.</li> <li>• La transmission des compétences.</li> <li>• Le recrutement, l'organisation du travail avec les contractuel.le.s, la transmission des connaissances dans l'équipe.</li> </ul>	<p><b>Les ressources humaines</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'attraction de formateurs et de formatrices dans une vision de diversité qui comprennent bien la philosophie de l'organisme et qui ont une posture d'accompagnement et non d'expert est difficile. Les OCAF disent manquer de temps pour transmettre la philosophie de l'ACA et disent qu'ils craignent la perte de l'expertise au sein de leur équipe. Les OCAF qui travaillent avec des firmes externes ou qui engagent des contractuel.le.s ont aussi des défis liés aux honoraires et au droit d'auteur sur les contenus. Ce manque de ressources devient un défi important pour réfléchir, suivre l'actualité sur les enjeux sociaux, mettre à jour les formations, répondre aux demandes des organismes et évaluer les retombées des connaissances transmises.</li> </ul> <p><i>« Comment savoir si les participants aux formations intègrent les connaissances et changent leurs pratiques? »</i></p>

Défis des OCAF	Les plus importants
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recrutement et le salaire des RH spécialisées.</li> <li>• Le recrutement et le maintien en emploi.</li> <li>• La posture des employé.e.s, ne pas être des EXPERTS.</li> <li>• Le manque de RH.</li> <li>• Le risque de perte de créativité et de productivité créé par le télétravail.</li> </ul> <p><b>La réflexion et le renouvellement des pratiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le manque de temps pour réfléchir aux enjeux pour aller au-delà de l'échange d'informations.</li> <li>• La systématisation continue du contenu pour rester à jour.</li> <li>• La veille stratégique sur les enjeux.</li> <li>• Le manque de ressources pour réfléchir et adapter les formations à la diversité.</li> <li>• L'évaluation de l'intégration et le changement de pratiques à la suite des formations (connaissances vs compétences).</li> <li>• Le manque de temps pour réfléchir.</li> </ul> <p><b>La concurrence et la collaboration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La concurrence ou le manque de coordination entre les services similaires.</li> <li>• La concurrence au sein des organismes de formation, même communautaires.</li> <li>• La concurrence entre des institutions qui offrent des services similaires.</li> </ul> <p><b>La hausse des coûts de production</b></p>	<p><b>La concurrence et la collaboration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Même si 6 OCAF mentionnent qu'ils réfèrent vers d'autres OCAF ou une autre organisation quand ils ne peuvent pas fournir une formation sur un sujet autre que ce qui est dans leur programmation, et que d'autres OCAF mentionnent manquer de ressources pour répondre à la demande, on remarque qu'il existe une certaine concurrence entre certaines institutions de formation. Elles peuvent être issues du milieu universitaire, privé et même communautaire. Certains organismes offrent des services similaires ou développent des formations sur un sujet au lieu de référer ou d'embaucher l'OCAF spécialisé sur ce sujet.</li> </ul>

# CE QUE LE GROUPE DE DISCUSSION AVEC LES OCAF RÉVÈLE

## Commentaires généraux



Le 20 juin 2023, une rencontre de partage des résultats de la phase 1 Tour d’horizon de l’offre de formation a permis de transmettre les résultats (annexe 4), de recevoir des rétroactions et d’approfondir certaines informations avec 13 représentant.e.s de 11 OCAF.

Outre les limites méthodologiques nommées au début du document, les OCAF se reconnaissent dans le portrait de l’offre. Ils se réjouissent de constater qu’il existe une diversité de l’offre, que ce soit par les thématiques abordées, les méthodes pédagogiques qui y sont liées et les formats dans lesquels elles sont offertes.

Un OCAF mentionne que les OCAF ne semblent pas se connaître autant qu’ils le devraient et que ce serait intéressant d’extraire des graphiques sur la classification des thématiques, par exemple l’association entre les thématiques et les publics cibles, les thématiques pour chacun des OCAF, ce qu’on retrouve dans certaines thématiques comme « Enjeux sociaux » et « Développement personnel ». Bien qu’on soit heureux que le développement personnel soit retenu comme une thématique de formation, on apporte une nuance quant à l’objectif des formations qui y sont associées. Le renforcement personnel est important dans la mesure où il permet un meilleur développement collectif, un meilleur Vivre ensemble.

## Territoire



Concernant la couverture du territoire, les OCAF considèrent que le mode virtuel peut aider à rejoindre le Québec au complet.



## Public cible



Quant au public cible, l'étude démontre la pertinence de rejoindre les groupes plus marginalisés. On pense qu'il y a un éveil collectif et que les OCAF ont un peu plus de moyens financiers pour le faire. Un OCAF porte à notre attention l'importance de préparer l'approche auprès de certains groupes, par exemple les communautés autochtones. Il y a des enjeux dans la manière d'interagir avec certains groupes autour des rapports sociaux (rapport colonisateur, rapport d'oppression, etc.). Ici l'intersectionnalité est en jeu au regard de l'ensemble des systèmes d'oppression qui affectent plusieurs groupes.

## Format



Les OCAF reconnaissent que les formats de transmission en présentiel et en virtuel semblent répondre aux besoins des membres et des participant.e.s, mais demeurent un défi. Depuis la pandémie, même si les personnes participantes se disent lassées du virtuel, elles s'inscrivent moins aux formations en présentiel. Toutefois, les formations nécessitent un réaménagement selon la formule dans laquelle elles sont données pour conserver une qualité et permettre l'atteinte des objectifs. Certaines formations ne peuvent tout simplement pas être données en virtuel parce qu'elles visent le réseautage ou encore la conscientisation. Il y a trop d'éléments perturbateurs lors des rencontres en virtuel pouvant avoir des impacts sur la capacité de demeurer concentrée en réelle présence. Certains OCAF ne souhaitent pas aménager des formations. D'autres considèrent que le mode asynchrone est un enseignement individuel, où il n'y a aucune interaction, qui peut permettre le développement de connaissances, mais moins le développement de compétences. On remet en question le lien entre le mode virtuel et la perte de sens de l'approche communautaire. La tendance vers le virtuel, qui est demandé, est un enjeu rattaché au fondement même de la formation offerte par les OCAF selon certains.

## Offre de formation



Les OCAF ont rappelé les enjeux que vivent les organismes communautaires qui pourraient influencer l'offre de formation :

- La professionnalisation des OC qui affecte le sens de leurs actions et les fondements de l'ACA;
- La hausse des demandes d'aide de la part de la population;
- Le rapport de subordination aux bailleurs de fonds;
- La logique prescriptive et technique versus la logique réflexive;
- La tendance vers le virtuel et la formation de courte durée;
- Les lacunes de compétences des OC en mode virtuel;
- Les enjeux de transmission des fondements de l'ACA à la relève.

Quand on demande aux OCAF s'il y a un décalage entre l'offre actuelle et les enjeux que peuvent vivre les organismes communautaires nommés lors des entrevues, les OCAF l'observent. Ce décalage pourrait être relié au manque de ressources humaines, au financement restreint des organismes, ce qui a sûrement un impact sur l'intérêt porté aux enjeux sociaux et à l'intégration de l'approche communautaire. Les formations plus « réflexives » sur les enjeux sociaux peuvent être moins prioritaires ou attrayantes quand on veut développer des compétences sur la gouvernance ou quand on ne veut pas de formations en présentiel.

Les OCAF observent une tendance en progression des demandes d'accompagnement individualisé avec les organismes par rapport à une offre de formation dans le cadre d'une programmation annuelle. Il sera pertinent de creuser ce sujet auprès des organismes communautaires pour mieux comprendre à quels besoins cela répond. Est-ce une tendance dans la transformation des formes d'apprentissage?

Les OCAF rappellent leur valeur d'autonomie et leur rôle de porteurs de sens. Ils souhaitent donner un sens à toute compétence qui pourrait être développée en insistant sur les valeurs de l'action communautaire « Autonome », valeurs qui semblent moins préoccuper les organismes communautaires aujourd'hui selon les OCAF. Les OCAF croient que les organismes doivent se réapproprier cette autonomie. La posture d'accompagnement des OCAF se doit d'être un fil conducteur vers ce sens, en partant de la demande des organismes pour aller vers leurs besoins réels. Certains observent des écarts entre la demande et le besoin réel, une fois le processus de clarification des objectifs réalisé. Certains considèrent que les organismes ne sont pas toujours conscients de leurs besoins. « C'est cette quête de sens qui nous démarque du privé », ajoute un représentant d'OCAF.

# EN RÉSUMÉ

- Les OCAF offrent une grande diversité de thématiques de formation;
- Les OCAF tentent d'adapter les formats des formations pour répondre aux demandes des organismes;
- Les OCAF utilisent plusieurs modes de transmission pour faire vivre des expériences aux participant.e.s;
- Les formations dites « asynchrones » doivent être complémentaires à des formations qui permettent la mise en pratique des apprentissages;
- Les OCAF se considèrent comme des porteurs de sens;
- Les OCAF refusent d'adapter certaines formations quand celles-ci ne permettent pas d'atteindre des valeurs liées à l'action communautaire AUTONOME;
- Les OCAF font de plus en plus de l'accompagnement « sur mesure » aux dépens d'une programmation annuelle de formation;
- Les OCAF ont avantage à collaborer pour développer une approche porteuse de sens et s'entendre sur une façon de desservir l'ensemble des organismes communautaires au Québec, y compris les groupes marginalisés.

Ce rapport présente les résultats de la phase 1. Celle-ci s'est déroulée avec une excellente collaboration du réseau COCAF. Nous les en remercions, cela a facilité la collecte de données. Cette phase se voulait exploratoire, mais déjà elle est révélatrice de la pertinence de cette étude. Plusieurs enjeux, tendances et transformations ont été nommés qui pourraient influencer l'offre de formation, lui permettre de se confirmer et de s'adapter. La phase 2, ci-après, nous permet d'aller à la rencontre du point de vue des organismes communautaires qui participent aux formations. Il sera intéressant d'observer les concordances et les écarts de point de vue.

## PHASE 2 : POINT DE VUE DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

### Aspects méthodologiques ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Nous avons utilisé une méthode qualitative pour les groupes de discussion en s'informant sur le point de vue des participants et des participantes au sujet de l'offre de formation dans le but d'avoir une meilleure compréhension des besoins. Ce présent rapport expose les résultats de la deuxième phase. Nous présentons ici les diverses étapes.

#### *Recrutement de l'échantillon et constitution des groupes de discussion*

Le recrutement a été défini à partir de trois critères. Nous avons créé des catégories de groupe en fonction des **rôles** joués par les personnes au sein des organismes afin que chacune puisse prendre la parole ouvertement. Ces participantes et ces participants devaient provenir de **divers secteurs d'activités** et de **diverses régions**. Pour ce faire, nous avons lancé un appel à la participation à travers les OCAF afin que leurs organismes membres puissent s'inscrire sur un formulaire d'inscription. Cela a permis de constater que certaines catégories de rôle et des régions étaient moins représentées. Nous avons alors mis des efforts supplémentaires en interpellant d'autres réseaux locaux, régionaux et nationaux tels que les corporations de développement communautaires (CDC), les regroupements de groupes de femmes, les tables régionales d'organismes communautaires (TROC), ainsi que des démarches de développement social. Il a toutefois été plus difficile de recruter des bénévoles et/ou militant.e.s et des membres de conseil d'administration. Pour cette raison, nous avons été en mesure de réaliser seulement un groupe de discussion par catégorie pour ces dernières. L'appel à la participation est présenté à l'annexe 6.

Les catégories de groupe choisies :

- Personnel de direction/coordination;
- Membres d'équipe de travail (animateur.trice.s, intervenant.e.s, formateur.trice.s, organisateur.trice.s communautaires, etc.)
- Bénévoles et/ou militant.e.s
- Membres de conseil d'administration

Une fois la période d'inscription terminée, nous avons constitué les groupes de discussion et proposé des dates de rencontre. Selon les disponibilités des personnes inscrites, nous avons revu la composition des groupes de discussion. Tout au long de cette période de recrutement, des courriels et appels téléphoniques ont été faits pour s'assurer que les personnes inscrites répondent au sondage sur leurs disponibilités et pour proposer d'autres dates, ce qui a amené la présence de certaines personnes dans des groupes autres que leur catégorie d'origine.

Afin de s'assurer que certaines populations sont représentées au sein de l'étude et que leurs besoins sont également documentés, certains groupes spécifiques ont été rencontrés, soit le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), Alphabétisation Québec (*Literacy Quebec*) et l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH). Nous avons intégré les résultats de ces groupes dans l'ensemble des réponses, mais nous avons également fait ressortir leurs besoins spécifiques dans des paragraphes à la page 66.

Le tableau ci-dessous offre une vue d'ensemble de l'échantillon rencontré lors de la collecte des données, réalisée à l'automne 2023. La colonne présentant le « Nombre total de personnes inscrites » fait référence à toutes les personnes qui ont montré un intérêt envers la recherche en s'inscrivant en ligne grâce à un formulaire d'inscription. L'ensemble de ces personnes ont été contactées afin de les inviter à participer à un groupe de discussion, mais plusieurs d'entre elles (39 personnes) ont dû se désister par manque de disponibilités ou empêchements. La colonne « Nombre total de personnes participantes » réfère donc au nombre de personnes qui ont réellement été en mesure d'y participer. Le tableau permet de constater que les personnes les plus enclines à s'inscrire ont été les personnes occupant des postes de direction ou de coordination suivies des membres d'équipe de travail. Il a donc été décidé de réaliser 3 groupes de discussion avec les directions/coordinations plutôt qu'un seul afin d'inclure toutes les personnes inscrites. Certaines personnes se sont inscrites à l'un ou l'autre des groupes selon leur disponibilité et non selon le rôle qu'elles jouent. Mais il s'agit de très peu de personnes et leurs propos ont été considérés en fonction des rôles dans la catégorisation et l'analyse de contenu.

<b>Présentation de l'échantillon</b>				
<b>Catégories regroupant les participant.e.s aux groupes de discussion</b>	<b>Nombre de groupes prévus</b>	<b>Nombre de groupes réalisés</b>	<b>Nombre total de personnes inscrites</b>	<b>Nombre total de personnes participantes</b>
Personnel de direction/coordination	1	3	48	32
Membres d'équipe de travail (animateur.trices.s, intervenant.e.s, formateur.trice.s, organisateur.trice.s communautaires, etc.)	2	2	27	18
Membres de conseil d'administration d'organismes communautaires	1 ou 2	1	11	6
Bénévoles et/ou militant.e.s (excluant le bénévolat réalisé en tant que membre de CA)	1 ou 2	1	9	5
Organisations pour les personnes en situation de handicap	1	1	13	9
Organisations avec les groupes autochtones (entrevue en dyade)	1	1	2	2
Organisations avec les groupes anglophones (entrevue en triade)	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>111</b>	<b>73</b>

<b>Nombre d'organisations différentes rencontrées par catégorie</b>		
<i>Total d'organisations différentes : 66</i>		
<b>Catégories</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
Organisme communautaire	35	53 %
Regroupement régional	11	17 %
Corporation de développement communautaire (CDC)	9	14 %
Regroupement national	7	11 %
Carrefour jeunesse-emploi (CJE)	2	3 %
Municipalité régionale de comté (MRC)	1	2 %
Organisme communautaire autonome de formation (OCAF) – Phase 2	1	2 %

L'écart entre les 73 participant.e.s aux groupes de discussion et les 66 organisations différentes rencontrées s'explique par le fait que 4 organisations ont été représentées par plus d'une personne. Concernant l'organisation représentant les communautés autochtones, elles étaient deux représentantes lors de l'entrevue.

### ***Animation des groupes de discussion***

7 groupes de discussion ont été effectués à partir des inscriptions générales, 1 groupe a été réalisé avec des organismes œuvrant auprès de personnes vivant avec un handicap. Les rencontres, d'une durée de 2 h 30, ont été réalisées en visioconférence à l'aide d'une grille d'animation. Celle-ci est présentée à l'annexe 7. Pendant les rencontres des groupes de discussion, nous demandions aux participant.e.s de remplir un court questionnaire en ligne pour obtenir des informations complémentaires sur leurs habitudes de formation. Le questionnaire est présenté à l'annexe 8.

Concernant le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) et Alphabétisation Québec (*Literacy Quebec*), les groupes de discussion n'ont pu être réalisés pour différentes raisons et différents contextes. Toutefois, 2 entrevues ont été effectuées auprès d'employées de ces deux organismes.

## **Analyse**

Tous les groupes de discussion ont été enregistrés puis une synthèse a été produite à partir d'une grille thématique permettant ensuite de faire la codification. Les personnes participantes aux groupes de discussion n'ont pas été invitées à commenter, réviser et approuver le rapport sauf que le RCAAQ et *Literacy Quebec* ont été invités à valider les synthèses de leur entrevue.

Une fois tous les groupes de discussion et entrevues réalisés, nous avons intégré le contenu des fiches synthèses dans une grille Excel pour procéder à une lecture transversale. Nous avons catégorisé les propos qui revenaient le plus souvent pour chaque dimension. Ensuite, nous avons relevé les tendances fortes et transversales pour chacune des dimensions et retenu les éléments spécifiques pour chaque groupe (personnel de direction/coordination, équipe de travail, conseil d'administration, bénévoles et/ou militant.e.s).

## **Dimensions observées**

- Les motivations à participer à des formations.
- Les sujets de formation souhaités et prioritaires.
- Les méthodes pédagogiques appréciées qui favorisent les apprentissages :
  - Les indicateurs d'une formation réussie;
  - Les outils souhaités pour soutenir les apprentissages;
  - Les formats de formation;
  - La mise en pratique et l'intégration des apprentissages.
- Point de vue sur l'offre de formation communautaire :
  - Les ressources de formation utilisées;
  - Public cible de l'offre de formation;
  - Les obstacles à la participation;
  - Quelques suggestions des organismes à propos de la formation.



## Limites méthodologiques



Les délais de réalisation des groupes de discussion étaient assez serrés. La promotion de la phase 2 faite à la fin de l'été, qui coïncide aussi avec la fin des vacances et la rentrée, est peut-être tombée dans les affaires non urgentes pour certains organismes.

Le recrutement a donc nécessité plusieurs interventions entre août et novembre. Nous avons prévu de rencontrer une centaine de personnes en passant par les membres et organismes utilisateurs des services des OCAF. Comme certaines régions sont moins desservies par les OCAF et que certaines d'entre elles avaient déjà réalisé des sondages auprès de leurs membres et qu'on ne voulait pas les solliciter à nouveau, nous avons rejoint 73 personnes. Peut-être que des démarches faites auprès des regroupements nationaux dès le début de l'étude auraient favorisé une plus grande participation. Notons toutefois que nous considérons qu'il s'agit d'un taux de participation satisfaisant.

14 régions sont représentées sur les 17 régions administratives du Québec. 1 région aurait souhaité une approche par territoire, ce qui n'a pas été privilégié dans cette étude considérant les ressources et le temps disponibles pour la réaliser.

Malgré diverses stratégies de recrutement, il a été plus difficile de recruter les administrateurs et les administratrices et les bénévoles et/ou militant.e.s. Comme ils étaient moins nombreux, on ne peut pas confirmer que leurs réponses ont atteint une saturation de données, contrairement aux catégories direction/coordination et membres d'équipe de travail où une récurrence dans les données, thèmes et tendances a été constatée.

L'étude révèle aussi qu'il reste des défis à relever pour mieux rejoindre et travailler en collaboration avec les organismes issus de la diversité culturelle et de genre, tels que les communautés autochtones, anglophones, immigrantes, racisées, LGBTQ+, etc. Tant les organismes que les personnes issues de cette diversité ont été peu présents dans la collecte de données.

# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA PHASE 2

Cette section présente les résultats du questionnaire en ligne ainsi que ceux des groupes de discussion et entrevues. Nous présentons en premier lieu les faits saillants du questionnaire, suivi des faits saillants des groupes de discussion. Les résultats détaillés des groupes de discussion suivent les faits saillants. Des commentaires recueillis dans le questionnaire en ligne ont été intégrés dans les résultats détaillés des groupes de discussion.

## Faits saillants du questionnaire en ligne ●●●●●●

Le tableau ci-dessous expose les faits saillants des résultats obtenus grâce au questionnaire en ligne complété par les participantes et les participants lors du groupe de discussion. Pour accéder à l'ensemble des graphiques ainsi qu'à l'analyse des résultats obtenus, référez-vous à l'annexe 9.

Faits saillants	
Résultats du questionnaire en ligne	
Les résultats sont extraits du questionnaire en ligne au moment de l'inscription et celui en ligne rempli lors des groupes de discussion (nbre=66)	
<b>Genre</b>	Les femmes représentent 75 %, les hommes 22 % et les personnes non binaires 3 %. Les hommes sont représentés en plus grand nombre que les femmes seulement dans la catégorie des bénévoles et/ou militant.e.s.
<b>Catégories des groupes de discussion</b>	La majorité des personnes rencontrées lors des groupes de discussion sont des directions/coordinations (62 %) suivies des membres d'équipe de travail (23 %). Ensemble, les membres de conseil d'administration et les bénévoles et/ou militant.e.s représentent 15 % de l'échantillon.
<b>Niveau de scolarisation</b>	Le niveau de scolarisation des personnes constituant l'échantillon est élevé. La majorité des personnes rencontrées détiennent une formation universitaire (73 %) ou collégiale (23 %) pour un total de 96 % de l'échantillon.

## Faits saillants

### Résultats du questionnaire en ligne

Les résultats sont extraits du questionnaire en ligne au moment de l'inscription et celui en ligne rempli lors des groupes de discussion (nbre=66)

<b>Niveau de scolarisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 % des membres de conseil d'administration ont une formation universitaire (86 %) ou collégiale (14 %).</li><li>• 100 % des membres d'équipe de travail ont une formation universitaire (73 %) ou collégiale (27 %).</li><li>• 95 % du personnel de direction ont une formation universitaire (73 %) ou collégiale (22 %).</li></ul> <p>67 % des bénévoles et/ou militant.e.s ont une formation universitaire ou collégiale. Une personne a préféré ne pas répondre.</p>
<b>Régions représentées</b>	<p>14 régions sont représentées sur les 17 régions administratives du Québec. L'Outaouais, le Nord-du-Québec et Laval sont les 3 régions absentes de l'échantillon.</p> <p>Les 3 régions les plus représentées sont, en ordre : la Mauricie (20 %), Chaudière-Appalaches (11 %) et Lanaudière (9 %) suivies de Montréal et de la Côte-Nord. 6 organismes sont nationaux (9 %), c'est-à-dire qu'ils desservent toutes les régions du Québec.</p>
<b>Secteurs d'activités les plus représentés</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Défense collective des droits (29 % des répondant.e.s au questionnaire, soit 19 participant.e.s sur 66, ont sélectionné la défense collective des droits dans un de leur choix de secteur desservi par leur organisme).</li><li>2. Éducation / alphabétisation populaires (24 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).</li><li>3. Aîné.e.s et proche aidance (18 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).</li><li>4. Développement communautaire (15 % répondant.e.s au questionnaire rencontrés).</li><li>5. Santé et services sociaux (14 % répondant.e.s au questionnaire rencontrés).</li><li>6. Pauvreté (14 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).</li></ol>

<b>Faits saillants</b> <b>Résultats du questionnaire en ligne</b> Les résultats sont extraits du questionnaire en ligne au moment de l'inscription et celui en ligne rempli lors des groupes de discussion (nbre=66)	
<b>Nombre de formations suivies par année par personne</b>	Médiane de 4 formations par personne par année. Moyenne de 5 formations par personne par année.
<b>Budget dédié à la formation au sein des organismes</b>	91 % affirment que leur organisme prévoit un budget pour la formation.
<b>Ressources de formation les plus utilisées par ordre de priorité</b>	Les ressources de formation les plus utilisées en ordre de priorité : <b>Priorité 1</b> : Les OCAF (majorité de priorité 1); <b>Priorité 2</b> : Organismes communautaires régionaux (majorité de priorité 2 avec peu d'écart); <b>Priorité 3</b> : Les institutions (scolaire, santé); <b>Priorité 4</b> : Les autres organismes de formation en action collective et, dans une moindre mesure, les entreprises privées.
<b>Autres ressources de formation nommées</b>	Autoformation grâce à des tutoriels, des recherches, des documents, livres de référence, etc.
<b>Durée idéale d'une formation</b>	50 % précisent que la durée idéale d'une formation est 1/2 journée et 47 % préfèrent une journée. Certaines personnes considèrent également que la durée importe peu. Pour d'autres, le plus important est que la durée soit adaptée au contenu et au sujet de la formation.
<b>Meilleur moment pour participer à une formation</b>	94 % préfèrent participer à une formation de jour. 58 % préfèrent en semaine, soit du lundi au vendredi.

## Faits saillants des groupes de discussion



- La formation est importante pour toutes les personnes participantes, que ce soit pour être à l'air du temps (suivre le courant), se perfectionner, faire de nouveaux apprentissages, répondre à un besoin précis ou se ressourcer.
- Les sujets de formation souhaités sont assez diversifiés, mais la gestion des ressources humaines, l'administration, l'approche communautaire et l'intervention en action communautaire sont les sujets les plus souvent nommés par les directions/coordinations et les membres d'équipe de travail. Viennent ensuite les technologies numériques de l'information et la gouvernance (rôles et fonctions d'un CA).
- Toutes les personnes participantes aux groupes de discussion apprécient des formations basées sur des méthodes dynamiques où il y a des activités de partage mêlées à un peu de théorie.
- Une formation réussie fait des liens avec la pratique, est applicable et permet l'acquisition de nouvelles connaissances.
- On apprécie des contenus écrits, des modèles en exemple, des gabarits pour pouvoir s'y référer après la formation. On apprécie moins les PowerPoint lus pendant la formation.
- On privilégie un équilibre entre le mode virtuel pour la formation technique et le mode présentiel pour favoriser les échanges sur les pratiques. Les formations hybrides sont appréciées pour favoriser la participation à un plus grand nombre.
- Le mode asynchrone est reconnu comme étant pratique, mais peu de participantes et de participants disent l'utiliser ou la prioriser.
- La mise en pratique des apprentissages se fait prioritairement par des stratégies de transfert au sein des équipes.
- L'offre de formation provenant du réseau communautaire est considérée comme étant variée, concrète, abordable, adaptée dans la grande majorité des cas. Pour certaines personnes en poste depuis de nombreuses années, les possibilités de formation continue sont plus limitées. Les intervenantes et les intervenants utilisent les réseaux institutionnels (santé et éducation) pour des besoins précis comme l'intervention en santé mentale, la déficience, etc. Certaines personnes participantes utilisent le réseau privé si la formation n'est pas disponible dans le réseau communautaire.
- Même si on croit que la communauté (population citoyenne, entreprises, organisations, élu.e.s) aurait tout à gagner à se former sur des enjeux sociaux ou sur l'action communautaire autonome, les personnes participantes aux groupes de discussion considèrent que l'offre de formation du réseau

communautaire doit rester un privilège pour les organismes communautaires, leurs équipes (incluant la direction), les bénévoles et/ou militants et les administrateurs et les administratrices.

- Les obstacles à la formation sont majoritairement liés aux coûts, à la disponibilité des personnes et aux horaires de formation.
- Des plages horaires et des modes de transmission variés sont proposés pour permettre à plus de personnes de bénéficier de formation.

## Résultats détaillés des groupes de discussion ●●●●

Chaque dimension est présentée sous la forme d'un tableau rapportant le nombre de fois que les propos ont été nommés pendant les groupes de discussion. Au total 70 personnes ont participé aux groupes de discussions et 3 aux entrevues. Les totaux des tableaux synthèses ci-dessous peuvent être inférieurs ou supérieurs au nombre de personnes participantes selon la dimension discutée. Selon les sujets, les propos peuvent avoir été nommés par plusieurs personnes dans un même groupe ou par une seule personne dans plusieurs groupes. Les résultats sont présentés par dimension. Nous présentons les tendances fortes, ce qui est transversal aux groupes de discussion et ce qui est spécifique pour chaque catégorie de groupe selon leur rôle (personnel de direction/coordination, équipe de travail, conseil d'administration, bénévoles et/ou militant.e.s).

### Motivations à participer à des formations

#### Distribution des réponses

(15) Se mettre à jour : besoin d'apprendre, se renouveler, développer des compétences, mettre à jour ses connaissances, ouvrir les horizons, se perfectionner, s'améliorer.
(10) Apprendre des autres et avec les autres : partager avec des groupes, entre membres d'équipe, évoluer ensemble.
(7) Soutenir : apprendre son rôle (DG), former de nouvelles employées, répondre aux besoins des bénévoles, aider dans les limites de son rôle.
(6) Mieux intervenir : outils techniques, nouvelles techniques, réponses à des problèmes ou besoins précis (codes du Québec).
(3) Connaître les enjeux, problèmes sociaux, faire face aux changements, formation sur des enjeux.
(3) Se ressourcer.

## Tendances et spécificités

Indépendamment des groupes, l'apprentissage en continu pour le développement professionnel est la plus haute motivation pour la très grande majorité des personnes participantes, et ce, en partageant avec des membres des équipes ou avec d'autres organisations. C'est moins le cas pour les bénévoles et/ou militant.e.s et administrateurs qui disent vouloir répondre à un besoin précis.

*« Rencontrer d'autres organismes pour réfléchir à des solutions ensemble, car des défis se recourent. Le moment de partage entre les différents groupes, c'est très motivant. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

Les directions/coordinations suivent des formations pour se renouveler. L'arrivée de nouvelles lois, la rareté et le roulement du personnel ainsi que la présence de problèmes sociaux de plus en plus complexes exigent de développer de nouvelles façons de faire. Il a d'ailleurs été mentionné dans un groupe de direction/coordination que les formations en gestion des ressources humaines n'allaient pas assez loin, surtout pour les directions qui sont là depuis plusieurs années. On a parlé d'innovation dans l'élaboration de conditions de travail pour attirer la main-d'œuvre.

*« Comme on n'apprend pas le rôle de DG d'un organisme communautaire à l'école, on doit avoir accès à des formations en gestion, de l'accompagnement ou du coaching. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« En tant que nouvel employé, je dois me former sur des aspects techniques liés au secteur, mais aussi sur la gestion d'un organisme communautaire. »*

*- un participant du groupe équipe de travail*

Quant aux membres d'équipe de travail, les intervenant.e.s disent suivre des formations pour mettre à jour leurs techniques d'animation ou d'intervention.

*« Suivre le changement, c'est énergisant. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

## Sujets prioritaires

En ce qui concerne la catégorisation des sujets de formation, nous avons repris la même catégorisation que celle utilisée dans la phase 1 Tour d'horizon de l'offre de formation des OCAF.

### Distribution des réponses

(14) Gestion des ressources humaines : recrutement, maintien, soutien, conditions de travail pour équipes et bénévoles.
(14) Administration : gestion financière et financement, obligations (lois), cybersécurité.
(9) Intervention en action communautaire : relation d'aide, intervention interculturelle, sécurité en intervention, santé mentale, diversité, déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme, approche autochtone.
(8) Approches de l'action communautaire : <i>empowerment</i> , transformation sociale, animation, démocratie.
(8) Enjeux sociaux : conditions de vie, réalité des plus démunis, accès à certains services, cyberdépendance.
(7) Développement organisationnel : rapports, procédures, politiques, concertation, partenariat, incluant l'évaluation et l'impact sur la communauté.
(7) Bureautique et nouvelles technologies de l'information.
(6) Communications : plan de com, outils de com.
(6) Vie associative et gouvernance démocratique : AGA, rôle et responsabilités du CA.
(3) Développement personnel : ressourcement, savoir-être, gestion du stress ou de son temps.

### Tendances et spécificités

Des sujets rejoignent plusieurs groupes de discussion.

Indépendamment de tous les groupes de discussion, l'intervention sociale en action communautaire et l'approche en action communautaire sont nommées comme des préoccupations prioritaires.

Concernant l'intervention sociale en action communautaire, les personnes participantes aux groupes de discussion notent que les changements démographiques, sociaux et économiques entraînent une plus grande vulnérabilité



chez les populations. Les problématiques sont de plus en plus complexes et nécessitent des interventions plus spécifiques. Les formations doivent par conséquent être de niveau plus avancé.

Des personnes participantes de 4 groupes de discussion ont parlé de formations sur l'immigration, la culture autochtone et l'interculturalité. Dans 2 groupes, des personnes ont soulevé et insisté davantage sur les enjeux de diversité de genre et d'inclusion. Des participant.e.s de 1 groupe ont nommé l'importance de mieux se former sur certains enjeux émergents tels que la cybersécurité et la cyberdépendance. Dans deux autres groupes, des participant.e.s ont dit avoir besoin de formation pour mieux intervenir auprès de personnes ayant des problèmes de santé mentale ou souffrant de déficience intellectuelle ou du trouble du spectre de l'autisme.

*« La diversité est un enjeu majeur, mais notre organisme intervient en ce sens... mais je vois rarement cet aspect considéré dans les formations. »*

*- un participant du groupe équipe de travail*

Quant aux groupes autochtones, le RCAAQ croit qu'une formation sur la réalité autochtone, donnée par des autochtones et offerte aux organismes communautaires, permettrait une plus grande collaboration entre leur communauté et les autres organismes communautaires.

*« Autant pour les intervenants et intervenantes que pour les gestionnaires, l'importance de comprendre les différentes réalités autochtones et se former sur les particularités des différentes Nations s'avère être au cœur de la pratique du mouvement des centres d'amitié autochtones du Québec. »*

Concernant l'approche de l'action communautaire autonome (ACA), des participant.e.s aux groupes de discussion nomment l'importance de transmettre les valeurs et les fondements de l'ACA, surtout dans le contexte où il y a un fort roulement de personnel au sein des organismes. Des personnes dans la catégorie d'un groupe équipe de travail parlent davantage de la professionnalisation des organismes au détriment des fondements de l'action communautaire autonome (ACA). Les participant.e.s de ce groupe reconnaissent que les employées et les employés des organismes sont de plus en plus scolarisés, mais connaissent peu la philosophie de

l'action communautaire autonome. Le nouveau personnel sortant directement des milieux de formation (CÉGEP, universités) est scolarisé et formé, mais a moins d'expérience au sein de l'action communautaire autonome. En effet, 96 % des personnes participantes aux groupes de discussion ont un niveau de diplomation de niveau collégial ou universitaire.

Les attentes sont grandes de la part des organismes quant à l'obtention d'outils ou de modes d'emploi rapides à appliquer, on parle même de technicisation. Les personnes participantes croient que des formations sur l'ACA doivent être offertes à l'ensemble des membres, de la relève et des personnes plus expérimentées, peu importe son rôle dans l'organisme, afin que tous et toutes développent et transmettent les valeurs et la philosophie qui y sont associées. Certains ressentent une perte de mobilisation de la part des organismes autour de grandes causes sociales, et ce, surtout depuis la pandémie. Toutefois, quand on leur demande s'il y aurait beaucoup d'inscriptions à plus d'offres de formation sur ce sujet, on nous répond qu'il y en aurait peu.

*« Expliquer le communautaire avec des formations de base, les nouveaux employés viennent de milieux différents »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« Des formations sur les 8 critères de l'ACA seraient super intéressantes et pertinentes pour cultiver, préserver et faire vivre l'ACA dans les groupes. Nous n'avons malheureusement pas d'organisme régional de formation, ce serait un grand plus pour les groupes ! »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

Du côté des groupes anglophones, il semble que l'action communautaire autonome (ACA) soit peu comprise et habitée par les organismes membres de *Literacy Quebec*.

*« Les gens francophones habitent l'ACA. Du côté anglophone, il n'y a pas de sentiment d'appartenance à ce grand mouvement d'ACA. Ils sont membres de Quebec Community Groups Network (QCGN), l'équivalent de la RQ-ACA, mais, en ce moment, ils militent davantage pour leur droit d'exister et d'opérer. »*

Des sujets qui rejoignent des groupes en particulier.

La gestion des ressources humaines des équipes et des bénévoles est une préoccupation pour plusieurs. Les directions et les coordinations sont préoccupées par la rétention de la main-d'œuvre et les conditions de travail qui posent des défis de gestion des ressources humaines. Quant au groupe de bénévoles et/ou militant.e.s, les participantes et les participants ont dit être préoccupés sur la mobilisation, le roulement et le soutien aux bénévoles.

*« C'est reconnu que le communautaire est une pouponnière développement de compétences. Les conditions de salariales deviennent non satisfaisantes et les gens s'en vont ailleurs. »*

*- une participante du groupe AQRIPH*

L'administration, surtout en ce qui concerne les obligations des organismes communautaires, est aussi un sujet préoccupant pour les directions. La Loi 25 a été nommée à de nombreuses reprises.

*« Pour les gens terrain amenés à se trouver en poste de gestion/coordination, une formation sur la direction d'organismes communautaires locale, de petits organismes. Ça m'est beaucoup demandé et je n'arrive pas à trouver sans que ce soit trop poussé. À quoi ça ressemble une semaine typique de coordination dans un organisme? »*

*- une participante du groupe AQRIPH*

Le virage technologique, lié aux outils de communication, aux logiciels informatiques, à la gestion des données est aussi un sujet populaire chez les directions/coordinations et les équipes de travail.

La vie associative et la gouvernance ont été nommées par quelques directions/coordinations, ainsi que par les quelques participantes et participants du groupe membres de conseil d'administration qui trouvent important d'intéresser, de motiver, de valoriser et de soutenir les personnes qui s'investissent dans des conseils d'administration. Quand on parle de gouvernance, on parle de la composition d'un

conseil d'administration et des rôles et obligations des administrateurs et administratrices.

## **Méthodes pédagogiques appréciées et qui favorisent les apprentissages**

### **Distribution des réponses**

(17) Formation basée sur des activités ludiques, dynamiques, expériences de vie, exemples concrets adaptés.
(12) Échanges, expertises, rencontres, codéveloppement, communautés de pratique.
(11) Équilibre entre théorie et pratique soutenu par la science, la recherche, des études et des conférences.
(8) Accompagnement postformation par une personne-ressource.
(3) Questionnaire pour vérifier l'état des connaissances avant la formation.

### **Tendances et spécificités**

Quel que soit le groupe, les participantes et les participants privilégient une formation dynamique qui offre des activités inspirées du vécu des organismes communautaires. Certains parlent d'éducation populaire autonome<sup>3</sup>, d'autres, de méthodes animées, ludiques, basées sur l'apprentissage en cours de formation, de laboratoires et d'expérimentation.

*« Les différentes formes se valent, c'est le communicateur en avant qui est important. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

---

<sup>3</sup> Le concept d'éducation populaire autonome (EPA) est associé, au sens propre du terme, à des enjeux sociaux, à l'analyse politique ou à l'action collective. Souvent en EPA, on utilise les méthodes d'animation ici nommées et les deux sont souvent confondus. On peut ainsi souhaiter des méthodes ludiques, dynamiques qui s'appuient sur les savoirs populaires, mais sans nécessairement qu'elles soient au service des fondements de l'EPA.

Un seul groupe de discussion composé des équipes de travail et le RCAAQ n'ont pas mentionné l'équilibre entre la théorie et la pratique. Deux groupes ont nommé l'apport de la science ou la recherche pour appuyer les pratiques.

*« Je parlais d'une formation en interculturalité que j'ai suivie. Il y a un bout magistral où elle présentait la théorie et après on est tombé sur des études de cas. La formatrice était très bonne, elle demandait à tout le monde de donner des exemples. »*

*- un participant du groupe direction/coordination*

Les méthodes fondées sur le partage d'échanges, de témoignages et de pratiques sous plusieurs formes sont privilégiées par toutes les catégories de groupe : direction, équipe de travail, bénévoles et/ou militant.e.s, administrateurs et administratrices. Pour les participant.e.s aux groupes de discussion, le codéveloppement et les communautés de pratique ont été mentionnés à 5 reprises en tant qu'approches appréciées/souhaitées, toutefois, aucune description plus détaillée ou uniforme n'est ressortie.

*« Certaines personnes ne sont pas à l'aise d'intervenir en grand groupe, il faut penser faire des plus petits groupes pour échanger, pour travailler. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

Certains participants et certaines participantes apprécient l'accompagnement parce qu'il est plus personnalisé et permet le soutien à la mise en pratique. On parle ici de mentorat, de coaching qui peuvent faire office de formations.

*« Ce qui est plus pertinent pour moi, c'est la formule d'accompagnement continue : formation de base et, IDÉALEMENT, 1 heure d'accompagnement pour des exercices pratiques. J'aime bien l'option complémentaire d'avoir une assistance... »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« Dans Lanaudière, il y a une formation, dotée d'heures d'accompagnement, qui s'appelle « La coordination, un art qui s'apprend », qui est très populaire. On constate une stabilité chez les directions/coordinations. L'accompagnement permet le soutien à la mise en pratique des apprentissages. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

Le RCAAQ a une approche de la formation différente qui est fondée sur les types de savoir. Les questions pour lancer les discussions des groupes nominaux qu'il a rencontrés étaient : selon vous, quels sont les savoirs, savoir-faire et savoir-être que devrait posséder un intervenant ou un gestionnaire pour bien jouer son rôle au sein d'un centre d'amitié autochtone?

### **Indicateurs d'une formation réussie**

#### **Distribution des réponses**

(14) Applicable : lien avec la pratique, outils, aide-mémoire, aide à résoudre un problème vécu, liens entre théorie et pratique, exemples concrets, outils applicables.
(12) Dynamique, adaptée, interactive : assez intéressante pour la promouvoir, concise et axée sur les résultats et objectifs, équilibre entre contenu et échanges, vulgarisée, qui suscite l'intérêt.
(10) Acquisition de connaissances et d'apprentissages : avancement des connaissances de l'équipe, se tenir à jour, place de la science, repartir avec nouvelles connaissances.
(4) Réponse à un besoin.
(3) Partage des connaissances : partage d'expertise avec d'autres, créer des liens avec les autres.
(3) Transférable : réinvestir le partage des connaissances, retransmettre vers l'équipe, apprendre et retransmettre.

## Tendances et spécificités

Selon l'ensemble des groupes de discussion, les éléments suivants sont gages d'une formation réussie : la formation doit être adaptée au public, dynamique dans la façon de l'offrir, permettre l'acquisition de connaissances et d'outils concrets pour l'application rapide dans l'organisme.

*« Un organisme expert en formation sur la médiation citoyenne a dû revoir ses scénarios de mise en situation avec le RCAAQ, car les histoires proposées ne collaient pas du tout aux réalités des membres des centres d'amitié autochtones. »*

3 groupes de direction parlent du manque de temps et c'est pourquoi une formation réussie doit répondre aux besoins exprimés par les organismes en étant concise et axée sur un résultat.

*« Des introductions, nous, on n'en offre plus parce que c'est vraiment refusé d'office. Donc perfectionnement des affaires très spécifique, très concret, c'est ce qui est demandé. »*

*- un participant du groupe équipe de travail*

*« J'aime ça quand ça débouche sur quelque chose de concret, l'élaboration d'une politique par exemple. Ça me sert à moi et, ensuite, je peux relayer à mes membres. »*

*- une participante du groupe AQRIPH*

## Outils souhaités pour soutenir les apprentissages

### Distribution des réponses

(7) Contenu écrit : cahier ou fiche récapitulative.
(6) Outils, modèles transférables et adaptables.
(3) Portail en ligne pour trouver ou transmettre.

## Tendances et spécificités

Tous les groupes de discussion souhaitent avoir accès aux contenus et outils pour s'y référer facilement, qu'ils soient envoyés avant ou après ou encore déposés sur un portail. Les trois groupes de direction/coordination parlent de modèles, par exemple une politique, qu'ils peuvent facilement utiliser en les adaptant à leur organisme.

*« C'est l'un de repartir avec des documents, un cahier, des outils, ce n'est pas tout le monde qui prend de super notes. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« Ça fait une 20<sup>e</sup> année que je suis là... Ce serait intéressant d'avoir un genre de bibliothèque centralisée de docs de référence... Pourquoi recréer la roue quand elle existe déjà ? »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

## Formats des formations

### Distribution des réponses

(6) Équilibre entre mode virtuel pour formation technique et mode présentiel pour échange de pratiques, voire hybride.
(5) Virtuel permet d'économiser du temps et de l'argent.
(4) Présentiel est plus adapté à l'éducation populaire ou à l'animation dynamique.
(3) Asynchrone permet une plus grande flexibilité au niveau du temps.

## Tendances et spécificités

L'équilibre entre les modes virtuel et présentiel est partagé par plusieurs groupes de discussion. Selon les participant.e.s aux groupes de discussion, le virtuel favorise une économie de temps et d'argent et permet d'atteindre les organismes en région éloignée à la condition qu'il y ait un réseau Internet de qualité. Les participant.e.s



considèrent que le mode présentiel est plus adapté à l'expérimentation, aux exercices et aux échanges. Quant au mode hybride, qui permet le présentiel et le virtuel en même temps, on dit qu'il nécessite d'avoir des compétences numériques et une bonne technologie de diffusion.

*« Les formations en ligne donnent beaucoup d'opportunités, mais parfois on se sent moins interpellé, investi. Mais ça nous fait apprécier d'autant plus le présentiel. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

*« Je pense que l'hybride de nos jours, ça fonctionne bien. Nous sommes sur la Côte-Nord, donc l'hybride nous permet d'être moins exclus. »*

*- une participante du groupe conseil d'administration*

Quand on pose la question sur l'utilisation d'un mode asynchrone, les avis sont plus partagés. Certaines personnes, peu importe les groupes de discussion, disent que c'est pratique, car les formations peuvent être suivies au moment qui convient le mieux et que, bien que ce mode ne permette pas les interactions, on peut toujours appeler les auteurs ou les autrices de la formation pour poser des questions. D'autres disent que le temps disponible est tellement rare, qu'elles ne prendront pas le temps de suivre des formations en mode asynchrone, elles n'en feront pas une priorité.

*« Quand est-ce que je vais prendre deux heures dans ma semaine pour regarder ça (formation asynchrone)? C'est le premier truc qui va sauter. Si j'ai pas de temps dédié pour ça, je le ferai pas. »*

*- un participant du groupe équipe de travail*

*« La formation asynchrone, c'est « convenient » [sic], car tu peux le faire quand tu veux, mais est-ce que garanti que tout le monde va la faire? Non! »*

*- une participante du groupe Literacy Quebec*

## Mise en pratique et intégration des apprentissages

### Distribution des réponses

(6) Partage des apprentissages avec l'équipe de travail ou la personne concernée par le sujet.
(5) Codéveloppement pour définir la stratégie de mise en pratique ou pour échanger sur les apprentissages.
(3) Transmission des outils par courriel ou sur un dossier informatique partagé, voire les vulgariser.
(2) Évaluation des apprentissages après 3 mois (administrateurs) ou des questions pour vérifier la compréhension pendant le transfert.

### Tendances et spécificités

L'ensemble des groupes de discussion expriment une préoccupation pour la stratégie de transfert (mise en pratique des connaissances) par différents moyens, mais la stratégie dominante est celle de faire rapidement un retour en équipe. Le transfert passe par différentes stratégies, soit par des échanges entre participantes et participants après la formation, un retour en équipe sur la transférabilité, des rencontres de codéveloppement et de partage de connaissances.

*« J'ai la chance de siéger sur ce CA-là où c'est toutes des femmes qui ont une expérience en gestion d'organisme communautaire et le nombre d'informations qu'on s'échange, pis qu'on améliore nos propres pratique s dans nos propres groupes, en étant sur ce CA, j'adore ça, à cause de ce que ça m'apporte. »*

*- une participante du groupe conseil d'administration*

Deux groupes de direction/coordination, un groupe équipe de travail et le groupe conseil d'administration parlent d'évaluation des apprentissages après la formation. Cette évaluation est souhaitée quelques semaines après avoir suivi la formation.

Quelques participant.e.s aux groupes de discussion disent refaire la même formation, seule ou en équipe, ou encore s'inscrivent à une phase 2.

On rappelle ici l'accompagnement postformation qui peut être utile.

*« Je me force à réfléchir pendant la formation à une méthode d'utiliser la chose. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

*« Ça m'arrive de devoir refaire une formation plus d'une fois pour être en mesure de mieux comprendre. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

## ***Point de vue sur l'offre de formation du réseau communautaire***

### **Distribution des réponses**

(14) Qualité du contenu : intéressante, pertinente, dynamique, variée, inclusive, répond aux besoins.
(9) Défis : offres répétitives, sujets inexistantes ou difficiles à trouver, manque de promotion.
(4) Régions éloignées.
(4) Abordable.
(3) Offre élargie.

### **Tendances et spécificités**

On entend par le réseau communautaire tous les organismes sans but lucratif dont l'objectif est de proposer du soutien en formation aux organismes et aux personnes qui les fréquentent.

Mis à part le groupe d'administrateurs et d'administratrices, qui connaît moins bien ce réseau, l'ensemble des groupes de discussion parlent des OCAF. 3 groupes estiment que le réseau communautaire, en particulier les OCAF, est une richesse. Plus de 12

organismes communautaires sont nommés en référence : OCAF régional, CDC, TROC, Collectif pour un Québec sans pauvreté, Centre St-Pierre, regroupements nationaux sectoriels, centres d'action bénévole, Relais-femmes, CSMO, Centre de formation populaire (CFP), CDÉACF, La Puce ressource informatique.

*« La promotion de la COCAF ne s'est pas rendue jusqu'à moi, mais je n'ai pas d'OCAF dans ma région. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« Nous n'avons malheureusement pas d'organisme régional de formation, ce serait un grand plus pour les groupes ! »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

*« C'est un peu mêlant, car il y a toutes sortes de formation et on se demande laquelle serait la mieux pour répondre à mes besoins. »*

*- une participante du groupe bénévoles et/ou militant.e.s*

*« Généralement, un peu trop générale et devrait être plus spécifique à des réalités particulières. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

Les groupes de bénévoles et/ou militant.e.s et d'administrateurs nomment surtout les organismes pour qui ils militent ou font du bénévolat. Les regroupements et organismes nationaux ont un rôle qui semble connu et reconnu.

7 groupes disent que le réseau communautaire répond assez bien aux besoins. La formation est adaptée et basée sur des réalités vécues par les organismes communautaires. Toujours dans le but d'être le plus adapté possible, une piste est nommée dans la dimension « Méthodes pédagogiques », soit de vérifier les connaissances avant d'offrir la formation.

2 groupes de direction/coordination et 1 groupe équipe de travail disent que certaines formations reviennent trop souvent ou que le réseau communautaire est un peu lent à renouveler son offre pour s'ajuster à la conjoncture sociale ou que certaines formations, comme l'analyse politique, sont rarement offertes.

*« Je suis là depuis 4 ans et j'arrive au bout de ce que j'ai appris. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

Plusieurs critères de qualité ressortent. Les coûts sont abordables, les contenus sont adaptés, les méthodes pédagogiques sont dynamiques. On qualifie l'offre par la qualité et on apprécie la formation réussie par la qualité.

*« Ça permet de former nos nouvelles et nouveaux employés à l'action communautaire, la défense de droits et l'éducation populaire. Je ne pourrais pas le faire moi-même. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*Literacy Quebec* déplore la rareté de formations de qualité en anglais. Quant au RCAAQ, il utilise des ressources spécialisées en culture autochtone, qu'elles soient de type communautaire, universitaire ou par la présence des aîné.e.s présent.e.s dans les centres d'amitié autochtones. Ce sont des gens avec qui le RCAAQ a développé des liens depuis longtemps.

### **Autres ressources de formation utilisées**

#### **Distribution des réponses**

(7) Besoins et sujets non comblés.
(1) La réputation de la ressource.
(1) Défi des régions.
(1) Enjeu avec offre externe : compréhension de la réalité du communautaire.

## Tendances et spécificités

L'ensemble des participant.e.s aux groupes de discussion, à l'exception du RCAAQ et *Literacy Quebec*, privilégie le réseau communautaire. Ils utilisent les réseaux institutionnels (santé et éducation) pour des besoins précis comme l'intervention en santé mentale ou encore le réseau privé si la formation n'est pas disponible dans le réseau communautaire.

Quand les participant.e.s ne trouvent pas ce qu'ils cherchent, ils se tournent vers des OBNL et, ensuite, vers le privé. Encore ici, on explique que la ressource utilisée est celle qui peut répondre au besoin. On cherche à combler les besoins non répondus par l'offre communautaire avec d'autres ressources.

*« Il faut chercher beaucoup de formations au niveau des universités, car les besoins ne sont pas suffisamment comblés au sein du communautaire. »*

*- une participante du groupe conseil d'administration*

*« Au final, c'est rare qu'on ait pleinement satisfaction avec un organisme privé et ils sont souvent très chers. »*

*- un participant du groupe équipe de travail*

Les ressources nommées par les participant.e.s aux groupes de discussion à l'extérieur du réseau communautaire sont les cégep, les universités, le milieu de la recherche, les centres de services scolaires, les CIUSSS ou CISSS (organisateur.trice.s communautaires et autres ressources sectorielles de ces institutions), l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Espace OBNL, Alternative RH, Mobilisation Haute-Ville, Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS) et sa plateforme Passerelles, L'ILOT Coop, Dynamo, Communagir, ainsi que des Fondations.

L'absence de formations de qualité en langue anglaise amène Literacy Quebec à faire affaire avec des organismes provenant du Canada anglais et des États-Unis. Les formations qui concernent le législatif posent toutefois problème puisque *ces territoires ne sont pas régis par les mêmes lois qu'au Québec.*

## **Public cible de l'offre de formation**

### **Distribution des réponses**

(11) Équipes de travail, suivies par les CA, bénévoles et membres.
(8) Population pour les inviter à s'investir dans le communautaire (citoyenneté active).
(2) Décideurs pour les sensibiliser au communautaire.
(2) Entreprises privées ou les écoles pour les sensibiliser aux enjeux sociaux.
(2) Participants aux organismes

### **Tendances et spécificités**

Les participant.e.s aux groupes de discussion nomment d'emblée l'équipe de travail et les membres des organismes communautaires selon les différentes thématiques de formation. On trouve au premier plan les directions et leurs équipes. Viennent ensuite les bénévoles et les conseils d'administration. L'idée est de conserver les privilèges de coûts et de disponibilités des places pour les organismes.

Dans chaque groupe de discussion, des participant.e.s ont nommé l'ouverture à la communauté, soit pour les inviter à s'impliquer dans les organismes ou sur les conseils d'administration, soit pour faire connaître les enjeux sociaux ou encore faire la promotion de l'ACA. Même si l'ouverture de l'offre de formation à la communauté a été nommée 11 fois, les participant.e.s aux groupes de discussion ont soulevé le défi des ressources disponibles des organismes communautaires de formation. Certaines et certains participants croient toutefois que ce sont les organismes communautaires, et non les organismes de formation, qui doivent transmettre la vision de l'ACA.

*« J'aurais pas tendance à l'ouvrir plus largement, car je trouve que c'est un privilège pour les organismes communautaires d'avoir accès à ces formations et d'avoir des bons prix associés. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

*« Des cours en mobilisation des communautés pourraient être intéressants pour aider les organismes à cibler les personnes qu'on devrait rejoindre. »*

*- une participante du groupe direction/coordination*

## **Obstacles à la participation**

### **Distribution des réponses**

(17) Le coût : budget dédié, coût du privé, déplacements ou services spécialisés;
(12) Le manque de disponibilité : charge de travail, le bris de services, conciliation famille-travail (CFT), perte de liens.
(11) Les plages horaires, les moments où sont offertes les formations ou leur durée.
(6) L'adaptation de la formation à la clientèle : ancienneté, groupe hétérogène, limitations, peu de salles accessibles, langues et réseau Internet.
(1) La multitude de l'offre (Loi 25) plus ou moins adaptée aux organismes communautaires.

### **Tendances et spécificités**

7 groupes de discussion ont parlé d'obstacles liés au coût, que ce soit parce que le lieu où sont données les formations exige des déplacements ou de l'hébergement ou qu'ils ne trouvent pas dans le réseau communautaire et que le privé est très cher. Un enjeu a été nommé à deux reprises, soit la diminution de la contribution du gouvernement pour la formation dans certains programmes.



Les enjeux liés à la non-participation semblent venir du manque de temps qui a été nommé dans 6 groupes de discussion. La préoccupation de restreindre les services par l'absence de ressources lorsqu'elles participent à une formation est bien présente. Les moments de l'année où sont offertes les formations ont aussi une incidence sur la participation. Certaines directions/coordinations ont précisé que des formations offertes en décembre ou entre mars et juin ne concordent pas avec leur calendrier. La durée de la formation a aussi un impact sur la décision de participer des équipes de travail, directions, administrateur.trice.s et bénévoles. Chacun.e doit jongler avec ses responsabilités parentales, professionnelles et personnelles.

*« Même si l'offre est intéressante, je ne m'inscris pas, car je vise à faire l'équilibre entre ma vie de bénévole et ma vie de retraité. »*

*- un participant du groupe des bénévoles et/ou militant.e.s*

L'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH) et un groupe équipe de travail nomment la rareté des salles qui offrent un accès universel où peuvent être accueillies des personnes en fauteuil roulant.

Pour le RCAAQ, *Literacy Quebec* et un groupe issu de la catégorie équipe de travail, l'offre de formation en anglais est un réel défi. *Literacy Quebec* crée les formations elle-même ou traduit les formations du français à l'anglais pour les transmettre à ses membres qui ne comprennent pas bien le français.

*« Tout devient un fardeau pour traduire les formulaires, même les documents de constitution des organismes. »*

## Quelques suggestions d'amélioration

### Distribution des réponses

(6) Plus de plages horaires.
(5) Accès à des formations et outils en mode virtuel, hybride ou asynchrone ou chez les organismes.
(3) Adaptation pour permettre l'inclusion de tous et toutes.
(2) Durée des formations de 1/2 ou 1 journée.
(2) Coût des formations à 100 \$ ou gratuites.
(2) Attraction et valorisation de la formation.

### Tendances et spécificités

Pour réduire les coûts, la moitié des groupes de discussion propose que ce soit les formateurs et les formatrices qui se déplacent dans les régions. Deux groupes proposent des formations au coût de 100 \$, voire quelques-unes gratuites.

Parce que 6 groupes de discussion ont nommé le manque de temps, ils proposent des formations d'une durée entre 3 à 6 heures. Dans chaque groupe, sauf l'AQRIPH et le RCAAQ, des participantes et des participants souhaitent que les formations soient offertes plus d'une fois selon des plages horaires variées (de jour, de soir, de fin de semaine). Un groupe a même parlé d'enregistrer la formation pour pouvoir la reprendre en cas d'absence.

On propose de diversifier les modes de transmission (virtuel, présentiel, hybride) pour favoriser la participation des gens en région, de divers groupes, dont les membres des CA qui sont plus difficiles à rejoindre. 3 groupes de discussion proposent d'améliorer la promotion de la formation, soit en envoyant le calendrier à l'avance, soit en regroupant les programmes de formation sur un site ou encore de mieux répartir les formations entre les OCAF, elles-mêmes, et entre les autres organismes de formation, surtout lorsqu'ils sont situés dans une même région.

*« Personnellement, je ne connais pas les CDC, OCAF, CSMO et autres organismes. Je crois qu'il serait bénéfique d'avoir une centralisation de certaines informations à cet égard pour en faire la promotion et la diffusion des services. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

Parce que l'adaptation de la formation aux réalités vécues par les organismes communautaires est nommée à quelques reprises dans la dimension « Indicateurs d'une formation réussie » et dans la dimension « Méthodes pédagogiques appréciées qui favorisent les apprentissages », des participants et des participantes de 3 groupes de discussion proposent de vérifier l'état des connaissances avant la formation pour s'assurer de bien répondre aux besoins de formation.

## **Quelques mots sur les groupes spécifiques rencontrés**

Comme les groupes spécifiques ont été rencontrés en tant que groupe identitaire et non selon les rôles (direction, équipe de travail, administrateur.trice.s et bénévoles et/ou militant.e.s), nous présentons ici ces groupes pour introduire quelques éléments spécifiques.

### ***Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH)***

L'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH) est formée de 17 regroupements régionaux. Elle a pour mission principale de promouvoir les intérêts et de défendre les droits des personnes handicapées et de leur famille. Elle vise l'inclusion sociale de ces personnes et leur participation pleine et entière à notre société.

Nous avons rencontré un groupe composé de directions. Aucun enjeu particulier n'est ressorti des échanges, sauf en ce qui concerne l'accessibilité universelle des salles

pour réunir leurs usagers et usagères et les coûts liés à l'interprétariat dans le cas de personnes malentendantes.

### ***Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)***

Les centres d'amitié autochtones sont des milieux de vie. Ils interviennent dans plusieurs champs et systèmes. Ils interagissent avec beaucoup de partenaires. Cela nécessite une grande agilité au niveau des connaissances et des compétences : être expert du milieu autochtone, bien connaître le système québécois et fédéral, comprendre les différents programmes et le financement associé, développer des partenariats gagnants et sensibiliser les milieux aux différentes réalités autochtones et des spécificités des milieux urbains.

Nous avons rencontré deux intervenantes du RCAAQ qui ont fait ressortir l'importance de bien comprendre la réalité autochtone même pour les employé.e.s des centres d'amitié autochtones. Parce que les employé.e.s des centres d'amitié autochtones ne sont pas tous et toutes des Autochtones, avoir une bonne compréhension de la réalité et de l'histoire des Autochtones est absolument nécessaire pour le développement d'habiletés et de techniques d'intervention en contexte autochtone.

### ***Literacy Quebec***

ALPHABÉTISATION QUÉBEC/*LITERACY QUEBEC* (AQ/LQ) représente un réseau d'organismes d'alphabetisation anglophone pour adultes. Il a été fondé en 1980. Le regroupement mène des actions pour conscientiser le public aux réalités de l'analphabétisme et offre de la formation continue à ses membres afin qu'ils soient en mesure de mieux contribuer à briser l'isolement et de lutter contre la précarité à laquelle font face les adultes avec un faible taux d'alphabetisation. AQ/LQ représente 15 organismes d'alphabetisation populaire. Il travaille en concertation avec ses membres afin d'augmenter les compétences en littéracie ainsi qu'améliorer les conditions de vie et l'autonomie des adultes peu ou pas alphabétisés. En 2022, ces organismes ont rejoint environ 7 600 Québécois et Québécoises anglophones.

La principale difficulté pour *Literacy Quebec* est de jongler avec les différents programmes gouvernementaux provinciaux et fédéraux et d'avoir peu accès à des formations de qualité en anglais. LQ doit donc traduire les services, formations et outils offerts en français afin de les rendre compréhensibles pour ses membres.



## EN RÉSUMÉ

Considérant la rareté de main-d'œuvre, les enjeux sociaux actuels, l'arrivée de nouvelles lois et de nouvelles technologies, la formation pour les organismes communautaires apparaît incontournable. Pour les directions et coordinations, celle-ci doit être assez actualisée pour permettre l'innovation et l'adaptation aux transformations actuelles dans la gestion de l'organisme. Pour les membres des équipes de travail, personnes intervenantes et animatrices, les formations en intervention et communications doivent suivre l'évolution des enjeux sociaux et des populations rejointes.

En ce qui concerne les bénévoles et/ou militant.e.s, comme nous n'avons pas eu un grand nombre de participant.e.s, on ne peut généraliser. Mais ils nous ont dit que leurs préoccupations portent sur le roulement et le soutien aux bénévoles, ainsi que la mise en valeur de l'action communautaire autonome. Pour les quelques participantes et participants du groupe membres de conseil d'administration, la gouvernance est leur principal sujet d'intérêt, mais tous trouvent important d'intéresser, de motiver, de valoriser et de soutenir les personnes qui s'engagent dans des conseils d'administration.

Outre le besoin de se former sur des sujets précis en lien avec le rôle que les personnes jouent dans leur organisme, la formation sur l'action communautaire autonome (ACA) a été nommée dans les 4 catégories de groupe. On identifie ce besoin pour soutenir le nouveau personnel qui pose des défis importants d'intégration des valeurs et de la philosophie de l'ACA.

*« C'est quoi notre couleur à nous autres... comment on peut être une plus-value dans la communauté? Je sens un essoufflement devant les valeurs intrinsèques au mouvement. C'est important de savoir d'où on vient pour savoir où on va. »*

*- une participante du groupe équipe de travail*

La phase 1 de cette étude sur les besoins de formation des organismes communautaires nous a permis de poser un regard analytique sur l'offre de formation des OCAF et les enjeux soulevés par les organismes de formation. La phase 2 nous a permis de connaître et d'approfondir les besoins des organismes communautaires à partir du point de vue des personnes qui œuvrent au sein des organismes et en fonction de leurs différents rôles. La phase 3, qui suit, analyse l'adéquation entre l'offre et la demande et s'interroge sur les ajustements possibles pour le développement d'une offre de formation pertinente et adaptée aux besoins des organismes communautaires.



# PHASE 3 : ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION DES OCAF ET LES BESOINS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

## Mise en contexte



Cette phase présente la mise en lien des résultats des deux phases permettant de percevoir l'adéquation entre l'offre de formation des OCAF (résultats de la phase 1) et les besoins de formation des organismes communautaires (résultats de la phase 2) nommés par les participant.e.s aux groupes de discussion, ainsi que quelques pistes de réflexion pour consolider et renouveler l'offre de formation. Pour ce faire, nous avons procédé par analyse comparative des résultats de chacune des phases pour chacune des dimensions discutées. Nous avons ensuite fait ressortir les écarts ou les ressemblances, pour terminer avec certaines questions qui deviennent des pistes de réflexion.

Pour les deux phases de consultation, ce sont les propos de 89 personnes issues de 82 organisations différentes provenant de 14 régions et œuvrant dans divers secteurs d'activités qui ont été considérés.



## Principaux constats et analyse comparative ●●●●

Principales raisons motivant la participation aux formations	
<b>Principaux constats</b>	
Pour tous les participants et les participantes aux groupes de discussion, la formation demeure un aspect important pour les organismes qui ont de multiples motivations à participer	
<b>Analyse comparative</b>	
<b>Offre des OCAF</b> Nous n'avons pas posé cette question aux OCAF.	<b>Besoins des organismes communautaires</b> Les principales raisons sont le besoin de suivre le courant, faire de nouveaux apprentissages sur son rôle, répondre à un besoin précis, partager des expériences avec d'autres organismes ou se ressourcer.

Sujets de formation prioritaires
<b>Principaux constats</b>
La gestion des ressources humaines semble le sujet prioritaire puisque ce sont des demandes que reçoivent fréquemment les OCAF et c'est aussi la 4 <sup>e</sup> thématique la plus couverte par leur offre de formation <sup>4</sup> . Cette offre concorde avec les besoins nommés par les participant.e.s aux groupes de discussion rencontrés (direction, équipe de travail et bénévoles et/ou militant.e.s confondus). Cette demande est accompagnée d'une préoccupation pour l'adaptation des formations au contexte actuel (roulement de personnel, recrutement, transfert des connaissances, forte instruction des personnes rencontrées).

<sup>4</sup> Voir les tableaux 1 et 2 du rapport phase 1.

## Sujets de formation prioritaires

Autant du côté de l'offre que du besoin, on trouve des thèmes liés à la gestion et à l'organisation du travail. Parce que les besoins populationnels sont de plus en plus grands, les organismes disent manquer de temps pour réfléchir aux enjeux de notre société, pour s'adapter aux nouvelles lois, aux obligations des organismes et aux technologies de l'information (virage numérique) qui sont des enjeux de transformation organisationnelle postpandémique. Ils veulent des réponses et des modes d'emploi pour agir vite. Les participant.e.s aux entrevues (OCAF) et aux groupes de discussion (organismes) ont beaucoup parlé de la Loi 25 qui semble causer bien des soucis et dont les formations offertes actuellement ne sont pas adaptées aux organismes communautaires.

Des formations en intervention plus avancées sont réclamées par plusieurs participant.e.s pour faire face aux enjeux liés à la diversité, l'interculturalité, la santé mentale/déficience intellectuelle/trouble du spectre de l'autisme, pauvreté, etc.

En ce qui concerne une offre de formation s'intéressant aux valeurs et à la philosophie de l'action communautaire autonome, elle semble prioritaire pour les OCAF, mais aussi pour les participant.e.s qui ont nommé ce besoin à plusieurs reprises dans les groupes de discussion. Il semble toutefois y avoir un décalage entre le fait que tous s'entendent pour dire qu'il s'agit d'une préoccupation commune de transmission des valeurs de l'ACA (un idéal), alors que dans la pratique ce ne sont pas les formations les plus populaires et les plus fréquentées. On assiste à un dilemme, voire un paradoxe, car les organismes ont la préoccupation de conserver les fondements de l'ACA, mais, parce qu'ils manquent de temps, priorisent les formations « utiles » pour le fonctionnement des organismes. Comment incarner ses fondements liés à l'autonomie et au rôle de porteur de sens tout en répondant aux besoins d'action de l'organisme?

En analysant les sites Internet des OCAF, on constate que la thématique « développement personnel » arrive 3<sup>e</sup> comme thématique la plus couverte dans l'offre de formation, mais elle ne ressort pas si fortement du côté des besoins de formation des personnes rencontrées dans le cadre de notre étude. Est-ce aussi un signe qu'on cherche des modes d'emploi à des besoins très précis avant de s'occuper de son propre développement? Est-ce qu'on fait un lien entre le développement personnel et le ressourcement qui passe après les besoins de l'organisme?

## Analyse comparative

### Offre des OCAF

Les OCAF offrent déjà une grande diversité de thématiques de formation, mais les plus demandées sont:

- Tout ce qui est inclus dans l'approche de l'action communautaire : *empowerment*, éducation populaire, développement communautaire, intervention et animation.
- Ex æquo avec tout ce qui touche la gouvernance (CA et gestion démocratique), les communications (qu'elles soient verbales ou numériques) **et** la gestion des ressources humaines. On parle ici de conditions de travail, de stratégies de recrutement, de transfert des savoirs, des relations entre les générations, des relations de travail et de communication à l'ère du télétravail.

On trouve des thèmes liés à la gestion, qu'elle soit financière ou administrative, ainsi qu'à l'organisation du travail.

### Besoins des organismes communautaires

Les directions sont préoccupées par la gestion des ressources humaines incluant l'équipe et les bénévoles qui se décline par la rétention de la main-d'œuvre, les conditions de travail et le soutien aux bénévoles. Elles nomment également des besoins en ce qui concerne la gestion et l'administration de l'organisme, les obligations et les nouvelles lois.

Pour les membres des équipes de travail, personnes intervenantes et animatrices, un besoin de formations en intervention et en communication a été soulevé à plusieurs reprises et il importe que ces formations suivent l'évolution des enjeux sociaux et des populations rejointes.

Des participant.e.s des 4 groupes de discussion ont parlé de l'action communautaire et de ses fondements qui semblent se perdre à cause d'un roulement de personnel important dans les organismes et d'un manque de temps pour les transmettre.

Les directions et équipes de travail sont préoccupés par le développement organisationnel, les technologies de l'information, les communications verbales ou numériques.

En ce qui concerne les groupes de bénévoles et/ou militant.e.s, ainsi que des membres de conseil d'administration, le faible nombre de participant.e.s ne permet pas de généraliser les propos, mais les préoccupations nommées dans ces groupes portaient principalement sur le roulement et le soutien aux bénévoles, ainsi que sur la gouvernance (composition et rôle et responsabilités d'un conseil d'administration par exemple).

## Point de vue de l'offre de formation communautaire et sur les ressources de formation utilisées

### Principaux constats

Quand les participant.e.s aux groupes de discussion parlent de l'offre de formation communautaire, elles et ils voient plus large que l'offre des OCAF. Elles et ils font aussi référence à l'offre de formation des CDC, de leurs regroupements, et parfois des TROC. Elles et ils constatent que le terrain de jeu s'élargit. L'offre est multiple et les organismes communautaires utilisent une diversité de ressources, d'OBNL et d'institutions.

Même si on constate que certaines thématiques se recoupent entre les formations non offertes par les OCAF et celles qui sont demandées, on ne peut pas confirmer que l'utilisation d'autres ressources que les OCAF est associée à l'absence de l'offre de ces thématiques. Les OCAF n'offrent pas toutes les formations. Certaines ont des spécialisations, comme l'informatique ou la gestion des ressources humaines, et d'autres offrent un éventail plus large passant du développement personnel à la gouvernance. Même si un OCAF ne répond pas à la demande d'un organisme, il est possible que celui-ci trouve la réponse dans un autre OCAF ou ailleurs. Par contre, certains territoires n'ont pas d'OCAF. C'est un défi pour les régions éloignées. Certains OCAF ont établi des ententes de partage de l'offre avec d'autres organisations comme les CDC pour répondre à ce défi. Néanmoins, certains organismes communautaires vont privilégier des institutions publiques, comme les CIUSSS ou les CISSS, spécialisées en intervention, ou encore des OBNL, voire des entreprises privées, spécialisés sur des thèmes tels que la concertation, la gouvernance des organisations parce que ces formations répondent au besoin.

### Analyse comparative

#### Offre des OCAF

Pour définir les formations, les OCAF font des évaluations à la fin des formations, consultent leurs membres sous forme de sondage annuel, analysent les tendances et offrent de la formation sur mesure.

Certains OCAF ont précisé recevoir des demandes auxquelles elles ne peuvent pas répondre :

#### Besoins des organismes communautaires

Les formations communautaires sont considérées comme variées, concrètes, abordables, adaptées dans la grande majorité des cas.

Certaines formations sont plus difficiles à trouver :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violence en politique;</li> <li>• Développement organisationnel (planification stratégique, révision des règlements généraux ou gestion de conflits);</li> <li>• Approche systémique;</li> <li>• Suite Office;</li> <li>• Loi 25, mutualisation des organismes, gestion financière des organisations;</li> <li>• Réalité des personnes racisées et autochtones qui vivent à Montréal;</li> <li>• Outils technologiques et informatiques.</li> <li>• GRH.</li> <li>• Gouvernance des organisations.</li> <li>• Ressourcement en santé mentale ou en développement personnel.</li> <li>• Bureautique.</li> <li>• Gestion des renseignements personnels.</li> <li>• Étude des besoins, portrait des communautés.</li> </ul> <p>6 OCAF mentionnent qu'ils réfèrent vers d'autres OCAF ou une autre organisation quand ils ne peuvent pas répondre à la demande d'une formation sur un sujet autre que ce qui est dans leur programmation. D'autres OCAF mentionnent manquer de ressources pour répondre à la demande. Les OCAF remarquent une certaine concurrence entre certaines organisations de formation. Elles peuvent être issues du milieu universitaire, privé et même</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des formations en intervention en santé mentale suffisamment avancées;</li> <li>• L'analyse politique et les lois pour l'inclusion de la diversité et la culture des personnes;</li> <li>• L'intersectorialité/la concertation;</li> <li>• Certaines directions qui sont là depuis longtemps disent que les OCAF sont lents à développer de nouveaux sujets liés à la conjoncture sociale, par exemple, le transfert de connaissances intergénérationnelles ou la Loi 25.</li> </ul> <p>77 % des personnes rencontrées utilisent les OCAF et 74 % utilisent les CDC et leurs regroupements. Ensuite, ce sont les institutions et les autres organismes de formation œuvrant en action collective tels que les cégeps, les universités, le milieu de la recherche, les centres de services scolaires, les CIUSSS ou CISSS (organisateur.trice.s communautaires et autres ressources sectorielles de ces établissements), l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Espace OBNL, Alternative RH, Mobilisation Haute-Ville, Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS) et sa plateforme Passerelles, L'ILOT Coop, Dynamo, Communagir, ainsi que des fondations.</p> <p>Quelques participant.e.s aux groupes de discussion disent ne pas avoir</p>
--	--

communautaire. Certains organismes offrent des services similaires ou développent des formations sur un sujet au lieu de référer ou d'embaucher l'OCAF spécialisé sur ce sujet.	d'OCAF dans leur région. D'autres disent ne pas les connaître.
---	--

## Format de transmission

### Principaux constats

Les résultats démontrent qu'il n'y a pas d'opinion complètement arrêtée ou de préférence marquée. On reconnaît l'importance du présentiel qui favorise le réseautage, les échanges, la proximité et l'informel alors que le virtuel permet l'accessibilité des personnes en régions éloignées, tout en réduisant les coûts pour y participer. Le contenu et les objectifs de la formation peuvent influencer le choix de format. Les organismes disent souhaiter un équilibre entre les deux formats, hybride à la rigueur, à la condition que les participant.e.s et les formateurs et les formatrices aient les habiletés technologiques. Il y a peut-être une adéquation ici à faire entre cet intérêt nommé pour les technologies et la nécessité de développer des compétences pour participer aux formations hybrides.

En ce qui concerne les formations asynchrones, d'un côté comme de l'autre, elles sont considérées comme pratiques, mais complémentaires aux formations données en personne.

## Format de transmission

### Analyse comparative

#### Offre des OCAF

Sur les sites Internet des OCAF, on constate que 38 % des formations sont offertes en présentiel et 25 % en virtuel.

Selon les propos obtenus lors des entrevues :

- 11 OCAF ont une préférence pour le format présentiel qui favorise le réseautage;
- 3 OCAF offrent 70 % de leurs formations en virtuel;
- Il peut y avoir à l'intérieur d'une même formation des parties en virtuel et en présentiel;

La formation asynchrone est offerte en complémentaire chez certains.

#### Besoins des organismes communautaires

Plusieurs participant.e.s, lors des groupes de discussion, disent souhaiter un équilibre entre le virtuel (pour la formation technique) et le présentiel (pour favoriser les échanges sur les pratiques).

La formation asynchrone a été nommée par des participant.e.s au sein de 5 groupes de discussion. Certaines personnes reconnaissent son caractère pratique puisque les formations asynchrones sont accessibles en tout temps alors que d'autres craignent plutôt de ne pas prioriser ce type de formation par manque de temps.

## Mise en pratique

### Principaux constats

Que ce soit du côté des OCAF ou des participant.e.s aux groupes de discussion, l'ensemble exprime une préoccupation pour l'évaluation des apprentissages et la mise en pratique des connaissances. Le manque de temps et de ressources semble être un obstacle à cette préoccupation. Le transfert et l'intégration des apprentissages demeurent un défi pour connaître la portée réelle des formations sur la consolidation et la transformation des pratiques. Comment intégrer à l'offre cette perspective postformation et comment les organismes peuvent-ils la planifier en temps et ressources financières?

Mise en pratique	
<b>Analyse comparative</b>	
<p><b>Offre des OCAF</b></p> <p>Les OCAF disent manquer de temps pour réfléchir, suivre l'actualité sur les enjeux sociaux, mettre à jour les formations, répondre aux demandes des organismes et évaluer les retombées des connaissances transmises.</p>	<p><b>Besoins des organismes</b></p> <p>La mise en pratique des apprentissages se fait prioritairement par le transfert au sein des équipes de travail. Certains organismes organisent plus précisément des activités d'équipe pour définir la mise en pratique et les suivis.</p> <p>Les participant.e.s ont nommé à quelques reprises qu'il serait intéressant d'avoir accès à une personne-ressource ou au formateur.trice pour évaluer leurs apprentissages ou les soutenir dans la mise en pratique.</p>

Méthodes pédagogiques et outils	
<b>Principaux constats</b>	
<p>On peut voir ici une adéquation complète entre l'offre des OCAF et les besoins exprimés par les organismes participants. Les OCAF observent une tendance en progression des demandes d'accompagnement individualisé avec les organismes par rapport à une offre de formation dans le cadre d'une programmation annuelle.</p>	
<b>Analyse comparative</b>	
<p><b>Offre des OCAF</b></p> <p><b>8 des 16 OCAF</b> ont nommé d'emblée qu'ils faisaient de l'éducation populaire ou de l'éducation basée sur l'andragogie (éducation des adultes). Les OCAF utilisent diverses activités dans les formations : ateliers,</p>	<p><b>Besoins des organismes communautaires</b></p> <p>Tous les participant.e.s aux groupes de discussion considèrent qu'une formation réussie fait des liens avec la pratique, est applicable et permet l'acquisition de nouvelles</p>



## Méthodes pédagogiques et outils

communautés de pratique, « *living lab* », ateliers de simulation, ainsi que des approches alternatives comme le théâtre interactif, les cercles restauratifs, etc.

Les OCAF visent un équilibre entre la théorie, les échanges et la mise en pratique au sein des formations.

Elles nomment aussi l'importance de partir du vécu, des besoins et des expériences des participant.e.s. aux formations. C'est pourquoi elles font de plus en plus de la formation sur mesure.

connaissances. Les formations basées sur des méthodes dynamiques où il y a des activités de partage mêlées à un peu de théorie sont appréciées. Ils et elles aiment avoir accès à des contenus écrits, des modèles pour s'y référer après la formation. La lecture de PowerPoint pendant la formation est moins valorisée.

## Public cible

### Principaux constats

Il semble clair que pour les OCAF et les organismes communautaires, le public cible à prioriser est les personnes qui œuvrent dans les organismes communautaires et, idéalement, pour l'ensemble des territoires du Québec. En ce qui concerne les populations plus marginalisées ou difficiles à rejoindre, il semble que ce soit davantage une préoccupation de certains OCAF. Toutefois des participant.e.s de 6 groupes de discussion ont nommé des enjeux liés à la diversité, l'immigration, l'interculturel et les peuples autochtones.

En ce qui concerne l'ouverture à la communauté, il faut rappeler que la consultation a eu lieu auprès de personnes impliquées au sein d'organismes communautaires et non auprès de l'ensemble de la population québécoise. Nous n'avons pas le point de vue de cette dernière sur la question même si certains OCAF reçoivent un public plus large que les organismes communautaires. De plus, cette offre de formation devrait nécessiter l'adaptation de contenus. Un défi surgit toutefois, est-ce que les OCAF et autres organismes de formation communautaire ont les ressources nécessaires pour développer plus largement?

<b>Public cible</b>	
<b>Analyse comparative</b>	
<p><b>Offre des OCAF</b></p> <p>Les OCAF rejoignent les organismes communautaires, les regroupements, les personnes et quelques secteurs comme le réseau scolaire, les petites entreprises, les organismes culturels et les organisations syndicales du Québec, y compris les groupes marginalisés.</p> <p>Certains OCAF souhaitent développer une approche auprès de certains groupes marginalisés, par exemple les communautés autochtones.</p> <p>Des OCAF reconnaissent que certains territoires comme la Montérégie, l'est du Québec et le sud de la région de Lanaudière sont moins desservis.</p> <p>De ces publics cibles, les personnes qui participent davantage aux activités de formation sont : les membres des équipes, les directions et intervenant.e.s, les conseils d'administration et les bénévoles et, finalement, les usagers et les usagères et militant.e.s.</p>	<p><b>Besoins des organismes communautaires</b></p> <p>De façon unanime, les participant.e.s aux groupes de discussion souhaitent que la formation communautaire demeure un privilège pour les organismes communautaires, incluant les équipes, les bénévoles et/ou militant.e.s et les administrateurs et les administratrices.</p> <p>L'ouverture à la communauté pour favoriser l'implication, faire connaître les enjeux ou promouvoir l'ACA a été nommée à plusieurs reprises, mais certain.e.s participant.e.s aux groupes de discussion croient que ce rôle de transmission à la population relèverait des organismes de base auprès de leur population.</p> <p>Donc, priorité aux organismes, mais certains organismes reconnaissent que l'ouverture plus large à tout le monde peut être d'intérêt pour encourager un « esprit de communauté ».</p>

## Obstacles à la participation aux formations

### Principaux constats

Les deux parties, OCAF et participant.e.s aux groupes de discussion, reconnaissent que les organismes ont une charge de travail importante. On remarque aussi qu'autant les OCAF que les organismes nomment la disponibilité des personnes pouvant offrir ou suivre les formations comme un enjeu. Cet enjeu peut avoir des retombées sur les coûts (embauche de personnes contractuelles payées plus chers) ou encore sur les horaires (pas suffisamment de formateur.trice.s pour répondre à la demande ou offrir la formation à plus d'une reprise).

Les OCAF identifient des lacunes au niveau des compétences des organismes pour le mode virtuel, mais ces derniers n'en parlent pas. Il y a sûrement un lien avec le fait que les technologies de l'information numérique sont parmi les 4 sujets prioritaires de formation chez les organismes.

### Analyse comparative

#### Offre des OCAF

Même si cette question n'a pas précisément été posée aux OCAF, certains obstacles concernant l'offre de formation ont été nommés.

Obstacles concernant les OCAF eux-mêmes :

- L'attraction de formateurs et de formatrices;
- Le manque de ressources pour réfléchir et adapter les formations à la diversité;
- La capacité humaine à répondre aux demandes;
- La hausse des coûts de production.

Obstacles constatés par les OCAF concernant les organismes communautaires :

#### Besoins des organismes communautaires

Pour les participant.e.s aux groupes de discussion, les obstacles sont liés majoritairement aux coûts de déplacement et à l'hébergement quand les formations sont offertes en présentiel. Cela est d'autant plus vrai pour les organismes en régions éloignées.

Il y a aussi le manque de disponibilité des personnes en raison de la charge de travail ou de la conciliation famille-travail (CFT).

L'horaire des formations peut aussi être un obstacle quand elle se donne à une seule date ou dans une période d'année non adéquate pour l'organisme.

## Obstacles à la participation aux formations

### Principaux constats

<ul style="list-style-type: none"> <li>• La hausse des demandes d'aide de la part de la population;</li> <li>• Les lacunes de compétences en mode virtuel des organismes;</li> <li>• Le financement restreint des organismes.</li> </ul> <p>L'offre de formation technique versus la formation réflexive.</p>	<p>Une formation trop longue, sur plus d'une journée, peut restreindre la participation.</p> <p>Les lieux n'offrant pas l'accessibilité universelle restreignent la participation des personnes vivant avec une limitation physique.</p> <p>Le peu de formations en anglais a aussi été nommé par 1 groupe de discussion et 2 groupes spécifiques (RCAAQ et <i>Literacy Quebec</i>).</p>
---	--

## Accessibilité

### Principaux constats

En général, les OCAF ont une bonne lecture des besoins des organismes communautaires en matière d'accessibilité aux formations.

### Analyse comparative

<p>Certains <b>OCAF</b> offrent déjà :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des formations chez les organismes qui s'assurent d'avoir des salles accessibles;</li> <li>• La traduction de certaines formations en deux, voire 3 langues;</li> <li>• La modulation des tarifs pour certains groupes, voire offrir certaines activités gratuites;</li> <li>• Certaines formations plus courtes;</li> </ul>	<p>Les participant.e.s aux groupes de discussion proposent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des plages horaires et des modes de transmission variés;</li> <li>• Des formations chez les organismes;</li> <li>• Des formations d'une durée limitée entre 3 et 6 heures;</li> <li>• Des coûts de formation autour de 100 \$ ou gratuite;</li> <li>• Des calendriers envoyés à l'avance;</li> </ul>
--	--

- Les billets d'autobus pour les personnes assistées sociales;
- L'adaptation des contenus pour personnes à faible littéracie;
- Des interprètes pour personnes malentendantes;
- La documentation pour les personnes malvoyantes.

La possibilité de tester les formations avant de les ouvrir aux groupes ou aux personnes.

- La vérification des connaissances avant les formations pour adapter le contenu.

L'accessibilité universelle des salles, l'adaptation à la réalité autochtone et l'accès à des formations de qualité en anglais sont souhaités.



# PISTES DE RÉFLEXION

L'analyse comparative permet de constater une certaine adéquation entre l'offre de formation des OCAF et les besoins identifiés par les participant.e.s aux groupes de discussion. Néanmoins, certaines questions demeurent.

## Les sujets de formations prioritaires

Les participant.e.s aux groupes de discussion cherchent des modes d'emploi à des besoins très précis en gestion des ressources humaines, en administration, en intervention, en technologie de l'information, ainsi qu'en gouvernance. L'action communautaire autonome, le développement personnel et les activités réflexives sur les enjeux sociaux sont des formations offertes par les OCAF et souhaitées par les participant.e.s, mais sont les formations moins populaires chez les organismes. Comment incarner le rôle de porteur de sens lié à l'action communautaire autonome tout en répondant aux besoins d'action de l'organisme?

Les technologies de l'information numérique arrivent en 4<sup>e</sup> position dans les sujets prioritaires de formation chez les organismes. Il y a peut-être une adéquation à faire entre cet intérêt nommé pour les technologies et les lacunes de compétences des organismes en mode virtuel nommées par les OCAF. Est-ce que les compétences numériques des personnes œuvrant dans les organismes communautaires mériteraient d'être davantage documentées?

Les OCAF vivent aussi des difficultés au niveau de l'attraction de la main-d'œuvre. Comment peuvent-ils mettre à jour ou développer de nouveaux sujets liés à la conjoncture sociale, comme le transfert de connaissances intergénérationnelles ou la Loi 25, pour répondre aux besoins des directions des organismes communautaires qui sont là depuis longtemps?

## L'offre de formation communautaire



Les organismes utilisent les formations de plusieurs ressources communautaires. Il est intéressant de constater que certaines thématiques se recoupent entre les formations que certains OCAF ne peuvent offrir et celles qui sont nommées par les participant.e.s aux groupes de discussion. On a noté que les appellations OCAF et COCAF sont peu significatives pour certaines personnes rencontrées qui sont moins familières avec le rôle et la mission de ces organismes. S'agit-il là d'un réel enjeu? Souhaite-t-on renforcer cet aspect à l'avenir?

Comment les OCAF peuvent-ils collaborer davantage pour développer une approche porteuse de sens et s'entendre sur une façon de desservir l'ensemble des organismes communautaires incluant les groupes marginalisés, et ce, dans toutes les régions du Québec?

## Les méthodes pédagogiques



À la demande des organismes, les OCAF offrent de plus en plus de formations sur mesure et de l'accompagnement individualisé. Du côté des organismes, on mentionne différentes formes d'accompagnement souhaitées: « coaching », mentorat, personne-ressource qui pourraient soutenir l'organisme. Il serait pertinent de creuser l'accompagnement individualisé auprès des organismes communautaires pour mieux comprendre à quels besoins cela répond. Est-ce une tendance dans la transformation des formes d'apprentissage ou une préoccupation pour la mise en pratique des connaissances? Outre le manque de temps et de ressources pour intégrer à l'offre cette perspective postformation, y a-t-il d'autres obstacles? Quelles seraient les conditions pour répondre à ce besoin?

## Les formats des formations ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

On s'entend sur un équilibre entre le présentiel et le virtuel. En ce qui concerne les formations asynchrones, elles sont considérées comme pratiques, mais ne semblent pas être utilisées par une majorité des participant.e.s aux groupes de discussion. Peut-on les voir complémentaires aux formations données en personne? Il est également à noter que l'expression « asynchrone » n'était pas familière pour tous les participant.e.s aux groupes de discussion.

## Le public cible ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Les personnes rencontrées privilégient majoritairement l'ensemble des personnes impliquées dans les organismes communautaires pour participer aux formations. Certaines seraient ouvertes à ce que les formations soient offertes à la communauté pour soutenir la participation citoyenne dans les communautés. Certains OCAF rejoignent la population, mais est-ce que tous les OCAF et autres organismes de formation communautaire ont les ressources nécessaires pour développer plus largement?



# CONCLUSION

Cette étude a été demandée par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de la mesure 1.2.4 du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire (PAGAC). Elle avait comme objectif de mieux cibler les besoins de formation dans le but de développer une offre gratuite à l'ensemble des organismes du Québec. Nous pensons que les résultats permettent de réfléchir à une offre transversale et des offres spécifiques pouvant répondre à tous les groupes d'acteurs et d'actrices œuvrant au sein des organismes, et ce, sur tout le territoire du Québec.

Les besoins pour les directions et les équipes de travail sont clairement énoncés et différenciés. Ceux des administrateurs, bénévoles et militants demeurent toutefois à clarifier. Certains besoins sont transversaux. Les régions éloignées continuent d'être un angle mort de l'offre de formation.

Les besoins sont révélateurs des transformations sociales actuelles dans le monde du travail, au niveau du développement des enjeux sociaux et des enjeux technologiques. Nous remarquons aussi que la dimension juridique et légale devient plus importante et se pose comme un défi dans le développement des compétences.

L'étude révèle aussi qu'il reste des défis à relever pour mieux rejoindre et travailler en collaboration avec les organismes issus de la diversité culturelle et de genre.

Nous avons observé très peu d'écart entre l'offre des OCAF et les besoins des organismes. Nous constatons que même si les organismes utilisent d'autres ressources, ils utilisent majoritairement les OCAF et les ressources communautaires, ce qui révèle un bon positionnement dans l'écosystème de l'offre de formations. Néanmoins, les résultats font ressortir des enjeux pour les OCAF quant au développement de leur pratiques collaboratives pour mieux desservir l'ensemble de la diversité des organismes sur tout le territoire du Québec. Certains ajustements permettront d'en améliorer l'offre globale. Malgré ces défis, les résultats témoignent que la formation est un besoin. Elle est vivante et souhaitée dans toute sa créativité et dans la mise en pratique des connaissances.

# LISTE DES ACRONYMES

<b>ACA</b>	Action communautaire autonome
<b>ADS+</b>	Analyse différenciée selon les sexes +
<b>AQ/LQ</b>	Alphabétisation Québec / <i>Literacy Quebec</i>
<b>AQRIPH</b>	Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CDC</b>	Corporation de développement communautaire
<b>CDÉACF</b>	Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine
<b>CÉGEP</b>	Collège d'enseignement général et professionnel
<b>CFCM</b>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<b>CFP</b>	Centre de formation populaire
<b>CFT</b>	Conciliation famille-travail
<b>CISSS</b>	Centre intégré de santé et de services sociaux
<b>CIUSSS</b>	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
<b>COCAF</b>	Coalition des organismes communautaires autonomes de formation
<b>CPRF</b>	Carrefour de participation, ressourcement et de formation
<b>CRFL</b>	Centre régional de formation de Lanaudière
<b>CRSA</b>	Centre de recherche sociale appliquée
<b>CSMO-ÉSAC</b>	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

<b>DAC</b>	Développement de l'attitude coach
<b>DG</b>	Directeur.trice général.e
<b>DPLPAC</b>	Direction des politiques de lutte contre la pauvreté et de l'action communautaire
<b>EPA</b>	Éducation populaire autonome
<b>GRFPQ</b>	Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>IRIS</b>	Institut de recherche et d'informations socioéconomiques
<b>LQ</b>	<i>Literacy Quebec</i>
<b>MEI</b>	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
<b>OBNL</b>	Organisme à but non lucratif
<b>OC</b>	Organisme communautaire
<b>OCAF</b>	Organisme communautaire autonome de formation
<b>PAGAC</b>	Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire
<b>QCGN</b>	<i>Quebec Community Groups Network</i>
<b>RCAAQ</b>	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>ROP</b>	Regroupement des organismes de personnes handicapées
<b>RQ-ACA</b>	Réseau québécois de l'action communautaire autonome
<b>SACAIS</b>	Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
<b>TISS</b>	Territoires innovants en économie sociale et solidaire
<b>TROC</b>	Table régionale d'organismes communautaires

# LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX PHASE 1

**Graphique 1 :** Territoires desservis par les OCAF (p. 11)

**Graphique 2 :** Localisation des OCAF (selon leur adresse) (p. 11)

**Tableau 1 :** Proportion de formations offertes par thématique (programmation annuelle) par les 18 différents OCAF du Québec (p. 12)

**Tableau 2 :** Proportion de formations offertes par thématique (programmation annuelle) par 16 OCAF du Québec (excluant 2 OCAF) (p. 13)

**Tableau 3 :** Nombre de formations (programmation annuelle) selon la méthode de transmission, mobilisation, transfert et partage de connaissances (p. 14)

**Tableau 4 :** Nombre de formations (programmation annuelle) selon le format (p. 15)

**Tableau 5 :** Proportion de formations offertes par thématique (sur demande) par les différents OCAF au Québec (p. 16)

**Tableau 6 :** Nombre de formations (sur demande) selon la méthode de transmission, mobilisation, transfert et partage de connaissances (p. 17)

**Tableau 7 :** Nombre de formations (sur demande) selon le format (p. 18)

## LISTE DES FIGURES PHASE 2

- Figure 1 :** Genre des participant.e.s aux groupes de discussion et entrevues en nombre et pourcentage (p. 122)
- Figure 2 :** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion et entrevues selon le genre pour chaque catégorie de participant.e.s (p. 123)
- Figure 3 :** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion par catégorie (le rôle occupé au sein de l'organisme représenté) (p. 125)
- Figure 4 :** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion selon le nombre d'années d'implication au sein de l'organisme représenté (p. 126)
- Figure 5 :** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion selon leur niveau de scolarisation (p. 127)
- Figure 6 :** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion selon leur niveau de scolarisation pour chaque catégorie de participant.e.s (p. 128)
- Figure 7 :** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion selon la région que leur organisme dessert (p. 129)
- Figure 8 :** Distribution des secteurs d'activités identifiés par les participant.e.s aux groupes de discussion pour leur organisme (p. 130)

- Figure 9 :** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion affirmant que l'organisme représenté prévoit un budget pour la formation (p. 132)
- Figure 10 :** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion qui utilisent les différentes ressources de formation selon l'ordre de priorité (1, 2 et 3) (p. 133)
- Figure 11 :** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion ayant précisé ne pas utiliser ces ressources (p. 134)
- Figure 12 :** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion précisant la durée idéale d'une formation (p. 135)
- Figure 13 :** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion précisant la durée idéale d'une formation pour chaque catégorie de participant.e.s (p. 136)
- Figure 14 :** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion précisant leurs disponibilités pour participer à une formation (p. 137)
- Figure 15 :** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion précisant leurs disponibilités pour participer à une formation pour chaque catégorie de participant.e.s (p. 138)

# ANNEXES

## Phase 1

### 7- Document d'information sur la recherche

#### **Étude des besoins de formation des organismes communautaires autonomes Mai 2023**

##### **Contexte de l'étude**

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 (PAGAC) qui vise principalement une plus grande reconnaissance et un meilleur soutien de l'action communautaire, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la COCAF dans la réalisation d'une étude des besoins de formation des organismes communautaires. Cette étude vient répondre à la mesure 1.2.4 du PAGAC qui souhaite le développement d'une offre de formation pertinente et adaptée aux besoins des organismes communautaires.

##### **Mandataire de l'étude**

La COCAF a confié le mandat de l'étude au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). Elle compte deux phases de collecte de données qui s'échelonnent entre avril 2023 et mars 2024. Le Centre de formation communautaire de la Mauricie est partenaire du CRSA pour la réalisation du mandat.

##### **Méthodologie**

La première phase vise à réaliser un tour d'horizon de l'offre actuelle de formation et des besoins observés par les organismes communautaires autonomes de formation (OCAF). Pour ce faire, une brève recension des formations offertes actuellement sera réalisée, en plus d'entrevues individuelles avec chaque OCAF.

La seconde phase vise plus directement la collecte des besoins de formation à partir du point de vue des premières personnes concernées qui participent aux activités de

formation, soit les membres des équipes de travail, les conseils d'administration, les bénévoles ou les personnes participantes des organismes communautaires. Il est prévu de réaliser, à l'automne 2023, entre 9 et 12 groupes de discussion composés de personnes représentatives de la diversité des actrices et des acteurs concernés dans différentes régions du Québec. Les groupes de discussion se feront principalement à distance.

Cette étude qualitative permettant de connaître le point de vue des OCAF et de leurs membres sur les besoins de formation est complémentaire à l'enquête *Repères* du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC).

### **Résultats de l'étude**

Les résultats préliminaires seront connus en décembre 2023 et partagés avec les membres de la COCAF dans le but de pouvoir orienter et adapter l'offre de formation aux besoins et nouvelles réalités des organismes communautaires autonomes.

Pour plus de détails sur la réalisation de l'étude et votre participation, vous pouvez consulter :

Marilou Lépine-Gougeon  
Co-coordonnatrice de la COCAF  
m.lepine-gougeon@lacocaf.org  
(438) 366-8517

Lise St-Germain  
Coordonnatrice du CRSA  
Lise.stgermain@lecrsa.ca  
(819) 840-0458



## *2- Guide d'entrevues OCAF phase 1*

### **Présentation**

Bonjour,

Je m'appelle Chantal Lalonde, je suis responsable de réaliser une entrevue d'une trentaine de minutes avec vous dans le cadre d'une étude sur les besoins de formation exprimés par les personnes impliquées au sein des organismes d'action communautaire au Québec.

Je représente le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), une ressource externe qui a été mandatée par la COCAF pour mener à bien cette analyse des besoins de formation.

En tant qu'organisme spécialisé dans la formation continue destinée aux personnes impliquées dans le milieu communautaire, nous avons décidé de vous interpeller dans un premier temps avant d'aller à la rencontre des organismes communautaires.

L'objectif est de faire un tour d'horizon de l'offre actuelle de formation et des besoins de formation observés par les organismes communautaires offrant de la formation. En aucun cas, l'entrevue se veut une évaluation de vos pratiques, il n'y a donc pas de bonnes ou de mauvaises réponses et vous avez le droit, à tout moment, de refuser de répondre à une question. On entend par **formation** le partage, l'échange et/ou le transfert de connaissances sous différents formats, par exemple : offre de formation, ateliers de partage d'expériences, journées ressourcement, etc.

Les données recueillies lors de cet entretien seront traitées de manière confidentielle, c'est-à-dire qu'elles seront anonymisées aux fins du rapport de résultats.

Pour les fins de la prise de note et pour faciliter la fidélité du compte rendu, acceptez-vous que la discussion soit enregistrée? Cet enregistrement ne sera pas partagé avec d'autres membres de l'équipe, seule la personne qui réalise l'entrevue y aura accès.

En tout temps, vous pouvez vous retirer de cette étude sans préjudice.

Merci de votre participation.

**\*\*\*Notes pour l'animation :**

- *Prioriser Zoom (facilite l'enregistrement), mais possibilité d'entrevue téléphonique enregistrée. Trucs : mettre sur haut-parleurs et enregistrer avec l'ordinateur (application de base sur ordinateur) ou inviter la personne à se connecter sur Zoom à partir d'un téléphone.*
- *Les sous-points ne doivent pas être énumérés aux participant.e.s à l'entrevue. Ces informations sont pour l'animatrice, et à nommer pour donner quelques exemples ou approfondir (seulement au besoin).*

**Section – Votre organisme et ses activités de formation**

1. Approximativement, votre organisation compte combien de membres?
  - a. Membres individuels
  - b. Organismes
2. Votre organisme offre environ combien de formations par année?
  - a. Pour les sites recensés et dont l'information était disponible, expliquer que nous avons recensé x formations sur leur site. Est-ce que le site est à jour? Sinon, préciser le nombre de formations données par année.

**Public cible :**

3. À qui s'adressent vos formations?
  - a. Permanence? Direction, coordination, gestionnaires, intervenant.e.s, etc.?
  - b. Participant.e.s, usagers/usagères, membres, etc.?
  - c. Membres de conseil d'administration?
  - d. Bénévoles (préciser si conseil d'administration ou bénévoles lors des activités de l'organisme)?
  - e. Autres organisations rejointes? Exemple : entreprises d'économie sociale, municipalités, etc.
4. Parmi les personnes que vous avez nommées, lesquelles y participent davantage?
5. Quelles familles d'organismes (groupes ou secteurs) sont rejointes par vos formations?

6. Y a-t-il des familles d'organismes (groupes ou secteurs) que vous souhaiteriez rejoindre qui ne sont pas représentées au sein de vos formations?

**Format :**

7. Quelles sont les approches ou méthodes pédagogiques mises de l'avant par vos formations?

- a. Éducation populaire?
- b. Magistrale?
- c. Connaissances théoriques ou pratiques?
- d. Participative? Ateliers?
- e. Partage de pratiques?

8. Sous quels formats vos formations sont-elles offertes?

- a. Présentiel, virtuel, bimodal?
- b. Synchrones ou asynchrones? C'est-à-dire offertes en temps réel ou préenregistrées et suivies à n'importe quel moment?
- c. Combien de personnes à la fois peuvent y participer?
- d. Quelle est la durée d'une formation?

9. Savez-vous si vos membres ont une préférence de format (virtuel, présentiel, durée, nombre de personnes, etc.)?

10. À votre avis (point de vue personnel), quel format est le plus susceptible de répondre aux besoins de vos membres?

- a. Voyez-vous des avantages à certains choix de format?

**Contenu et thématiques :**

11. Comment déterminez-vous la programmation de votre offre de formation?

- a. Le choix du contenu et des thématiques abordées?
- b. Si vous faites un processus de consultation des besoins de formation de vos membres, pouvez-vous préciser son mécanisme? Sa périodicité?

12. Quels sujets ou quelles thématiques sont principalement couverts par votre offre de formation?

13. Sur quels thèmes ou sujets de formation votre organisme est-il le plus sollicité?
14. Quels sont les thèmes ou sujets de formation pour lesquels on vous sollicite et qui ne font pas partie de votre offre de formation?
  - a. Avez-vous l'intention d'offrir des formations sur ces thèmes?
15. À votre avis et selon vos observations à titre d'organisme qui dispense de la formation, quels sont les besoins prioritaires de formation de vos membres?
  - a. Quels seraient les enjeux actuels que rencontrent les organismes en action communautaire qui pourraient faire l'objet de formations prioritaires offertes à tous les organismes ?
16. Offrez-vous de l'accompagnement à la suite de formations? Sur quels sujets?
17. D'où proviennent vos formatrices et vos formateurs?
  - a. Équipe de travail? À l'interne?
  - b. Professeur.e.s de cégep/université?
  - c. Formatrices et formateurs d'autres OCAF?
  - d. Firmes externes?
  - e. Autres?
18. Comment vous assurez-vous que vos formations sont accessibles?
  - a. Physiquement
  - b. Financièrement
  - c. Sur le plan du contenu
19. Quels sont les enjeux ou défis associés à votre offre de formation?
  - a. Enjeux et défis plus spécifiques à votre région?

### **3- Formulaire d'information et de consentement**

#### **Étude des besoins de formation pour la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF)**

Vous êtes invité.e à participer à un projet de recherche (étude qualitative) qui porte sur les besoins de formation des organismes communautaires autonomes. Avant d'accepter de participer, nous vous invitons à prendre connaissance des informations dans ce document afin que vous puissiez prendre une décision éclairée sur votre participation.

Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche et vous informe des aspects éthiques concernant votre participation.

#### **A. RENSEIGNEMENTS AUX PERSONNES PARTICIPANTES**

##### **1. But de la recherche**

Le projet de recherche vise à connaître le point de vue des organismes communautaires autonomes de formation et leurs membres concernant leurs besoins de formation.

Votre participation consiste à participer à une entrevue d'environ 30 minutes, soit par téléphone ou sur la plateforme ZOOM selon votre choix. Ces entrevues seront réalisées par Chantal Lalonde, collaboratrice au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). Votre rôle est simplement de vous exprimer sur les questions à partir de votre propre expérience. Les thèmes suivants seront abordés :

- Les activités de formation;
- Les publics cibles;
- Les contenus et les thématiques;
- Les formats et modalités de formation;
- Les approches et méthodes;
- L'accessibilité;
- Les enjeux actuels en action communautaire que vous percevez et qui pourraient influencer l'offre de formation;
- Les besoins de formation qui vous semblent prioritaires.

## 2. Droit de retrait

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer sans aucune conséquence pour vous et votre organisation. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, sans avoir à donner de raisons, en informant l'équipe de recherche.

## 3. Avantages et inconvénients

Nous croyons qu'il y a peu de risques associés à votre participation.

En participant à cette recherche, vous nous aiderez à mieux définir l'offre de formation pour les organismes communautaires autonomes.

## 4. Confidentialité

Avec votre accord, cette entrevue sera enregistrée afin de pouvoir ensuite réaliser une synthèse de l'entrevue. La confidentialité sera assurée de la façon suivante : toutes les entrevues seront rendues anonymes de sorte qu'il ne sera pas possible de reconnaître individuellement les propos de chaque personne. Les documents produits qui présenteront les résultats de l'étude ne permettront pas d'identifier les personnes participantes.

Les enregistrements et les synthèses des entrevues seront conservés sur un ordinateur sécurisé jusqu'à leur destruction à la fin du projet de recherche. Seuls les membres de l'équipe de recherche peuvent accéder aux données. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité.

Si vous vous retirez du projet en cours de processus et qu'il n'est plus possible de les retracer, l'information et le matériel déjà recueillis dans le cadre de ce projet seront néanmoins conservés, analysés ou utilisés et votre anonymat sera préservé.

## 5. Utilisation des données secondaires après la recherche

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le même domaine pour lequel vous êtes aujourd'hui invité.e à participer. Dans le cas d'une telle utilisation, il ne sera pas possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet.

Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer à la présente recherche. Si vous refusez, vos données seront détruites après 3 ans. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 5 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

- J'accepte une utilisation secondaire des données que je vais fournir.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

#### 6. Résultats de la recherche

Les résultats de cette étude seront transmis à la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) et partagés avec le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS). La COCAF est propriétaire des résultats de l'étude. Une séance de présentation des résultats pour chacune des phases est prévue avec les membres de la COCAF.

#### **CONSENTEMENT**

J'ai pris connaissance des informations ci-dessus et je n'ai pas d'autres questions concernant ce projet ainsi que ma participation. Je consens librement à prendre part à cette recherche et je sais que je peux me retirer en tout temps sans avoir à justifier ma décision.

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

au téléphone \_\_\_\_\_ en visioconférence \_\_\_\_\_

Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée :

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

**Responsable de la recherche**

Pour obtenir de plus amples renseignements et pour toute question concernant ce projet de recherche, si vous souhaitez vous retirer du projet, ou si vous avez une plainte à formuler en lien avec votre participation à cette étude, veuillez communiquer avec Lise St-Germain au 819 840-0458 ou par courriel à l'adresse suivante : [accueil@lecrsa.ca](mailto:accueil@lecrsa.ca)



## 4 - Échange sur les résultats avec les membres de la COCAF

Discussion dirigée – Résultats phase 1 – Durée : 1 heure

20 juin 2023

Rencontre par ZOOM

Déroulement de la rencontre

1. Accueil et présentation.
2. Présentation des résultats.
3. Échanges sur les résultats.
4. Questions d'approfondissement.

En lien avec les résultats présentés

Début de l'enregistrement et consentement

10 h 30 – 11 h 00

1. Commentaires généraux et questions de clarification?
2. En lien avec les résultats présentés, est-ce que vous constatez des **angles morts** en vous rappelant que l'objectif de l'étude est de documenter les besoins prioritaires de formation communautaire?
3. Quels sont les enjeux que vous percevez par rapport à la **couverture du territoire**?
4. Que pensez-vous de l'**offre actuelle** de formation au Québec?
5. Que pensez-vous des **demandes** de formation qui reviennent le plus souvent?
6. Il a été nommé, dans la présentation, que des OCAF souhaitent **rejoindre des populations** plus difficiles à mobiliser (femmes, personnes assistées sociales, marginalisées, etc.). Pouvez-vous préciser vos préoccupations?
7. Quels enjeux percevez-vous par rapport au format des formations offertes? Percevez-vous des écarts entre les résultats et les demandes de vos publics cibles?
8. Quelles sont les tendances ou les transformations que vous percevez quant aux **méthodes de transmission** et de partage des savoirs (formations vs accompagnement vs autoformation vs communauté de pratique, etc.)?
9. Comment réagissez-vous aux résultats sur **les défis** nommés par vos propres organisations (OCAF) en lien avec l'offre de formation?

Discussion sur l'affiche synthèse

1. Que percevez-vous comme adéquation ou décalage entre l'**offre** actuelle et les enjeux soulevés dans la synthèse?
2. Selon vous, quels enjeux transversaux peuvent être soutenus par une offre de formation?
3. Quelles seraient les priorités ?

Question de clôture : Dans la phase 2 de l'étude que nous allons faire auprès des organismes communautaires à l'automne 2023, y a-t-il certains sujets que nous devrions explorer avec eux?

## 5- Affiche synthèse des résultats

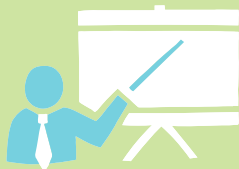
# Peut-on penser à des formations pour les organismes communautaires ?

### Thématiques de formation les plus sollicitées comprises dans l'offre de formation

1. Tout ce qui est inclus dans l'approche de l'**action communautaire** : *empowerment*, éducation populaire, développement communautaire, intervention et animation.

2. Ex æquo tout ce qui touche la **gouvernance** (CA et gestion démocratique), les **communications** qu'elles soient verbales ou numériques et la gestion des **ressources humaines** incluant les relations au travail (qui pourrait aussi être des communications).

3. On trouve des thèmes liés à la **gestion et l'organisation du travail**.



### Formations offertes par les OCAF

- Parler en public, Développer un sens politique et Intervenir dans les médias.
- L'ADS+, Amour et argent, Intervention féministe et Gestion féministe intersectionnelle.
- Gouvernance, Bénévolat, Gestion, Animation et Intervention, Communications et GRH.
- Pauvreté et mobilisation collective, Rapports sociaux.
- Communication non-violente.
- GRH, Gestion, Animation, Intervention, Gouvernance, Communications et Technologies.
- Communications technologiques, Création de vidéos, Sécurité numérique et Violence en ligne.
- Gouvernance, communications nouveaux médias, Développement organisationnel, GRH, Intervention psychosociale, Ressourcement.
- Analyse de quartier, Inégalités sociales, Réalités interculturelles, Aménagement et Environnement.
- Outils collaboratifs de Microsoft 365 (Zoom et Teams), Bureautique et Communications digitales comme CANVA et Réseaux sociaux.
- Relation d'aide, Communications, Intervention (OMEGA), Relations au travail et Gestion administrative, Évaluation par résultats.
- Éducation populaire autonome, Engagement, *Empowerment* dans un objectif de mobilisation collective, Transition écologique.
- Gouvernance (Rôles et responsabilités des CA), Évaluation des effets, Action communautaire, Gouvernance (Gestion participative) et Histoire du communautaire.
- GRH : Module Développement attitude coach (DAC).
- Gouvernance, Marketing social et GRH, Organisation du travail.
- Compétences numériques, incluant la littéracie numérique.

## Enjeux des organismes communautaires pouvant nécessiter des formations

### Les enjeux sociaux et l'approche communautaire

On sent une perte de l'histoire, des approches, du langage et de la réflexion. On a l'impression que les organismes se professionnalisent de plus en plus et misent surtout sur la dispensation de services qui sont de plus en plus en demande. Un OCAF a mentionné que même le mot membre est devenu bénéficiaire, voire usager ou usagère. Ce temps, si bien investi en don de services, empêcherait les organismes de se mobiliser devant ce système inégalitaire ou encore de renforcer les capacités de la communauté proche des personnes dans le besoin.

### Le financement des organismes communautaires et les ressources humaines

(Le financement des organismes communautaires rend l'attraction de la main-d'oeuvre difficile)

Il faut user de beaucoup de créativité pour offrir de bonnes conditions de travail. De plus, avec ce qui a été dit précédemment, la perte de sens face à l'action communautaire a des répercussions sur l'engagement, voire le sentiment d'appartenance envers une cause, une équipe ou un organisme. On parle ici de conditions de travail, de stratégies de recrutement, de transfert des savoirs, des relations entre les générations, des relations de travail et de communications à l'ère du télétravail.

### Le virage et la transition numérique

(Connaître les lois, les appliquer. Assurer la sécurité et la cybersécurité des informations)

C'est encore plus important avec l'arrivée du télétravail qui ne semble pas en voie de disparaître. Il existe aussi une panoplie de moyens de communications par Internet, Facebook, TikTok, Instagram, Messenger, LinkedIn, etc. Quels réseaux sociaux choisir qui sont les mieux adaptés aux besoins des organismes communautaires?

## Demandes de formation hors programmation

- Violence en politique.
- Développement organisationnel (planification stratégique, révision des règlements généraux ou gestion de conflits).
- Approche systémique.
- Suite Office.
- Loi 25, mutualisation des organismes, gestion financière des organisations.
- Réalité des personnes racisées et autochtones qui vivent à Montréal.
- Outils technologiques et informatiques.
- GRH.
- Gouvernance des organisations.
- Ressourcement en santé mentale ou en développement personnel.
- Bureautique.
- Gestion des renseignements personnels.
- Étude des besoins, portrait des communautés.



## Phase 2



### *6 - Appel à la participation*

## **Étude nationale sur les besoins de formation des organismes communautaires Août 2023**

### **Information sur la recherche**

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 (PAGAC) qui vise principalement une plus grande reconnaissance et un meilleur soutien de l'action communautaire, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a sollicité la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) pour la réalisation d'une étude sur les besoins de formation des organismes communautaires.

La COCAF a confié le mandat de l'étude au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) en partenariat avec le Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM). L'étude compte deux phases de collecte de données qui s'échelonnent entre avril 2023 et novembre 2023. Le rapport final de l'étude devrait être déposé en mars 2024. Une première phase a permis de réaliser un tour d'horizon de l'offre actuelle de formation et d'accompagnement ainsi que des besoins observés par les **organismes communautaires autonomes de formation (OCAF)**.

### **UNE PHASE 2 QUI S'ADRESSE À VOUS. VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE!**

La seconde phase vise plus directement la collecte des besoins de formation des organismes communautaires. Il est prévu de réaliser, à l'automne 2023, des groupes de discussion composés de la diversité de personnes impliquées au sein des organismes communautaires dans différentes régions du Québec. Les groupes de discussion, d'une durée approximative de 2 h 30, se feront principalement en visioconférence (Zoom).

**Les catégories de personnes concernées sont :**

- Membres de conseil d'administration d'organismes communautaires;
- Personnel de direction/coordination;
- Membres d'équipe de travail (animateur.trice.s, intervenant.e.s, formateur.trice.s, organisateur.trice.s communautaires, etc.);
- Bénévoles et/ou militant.e.s (excluant le bénévolat réalisé en tant que membre de conseil d'administration);
- Personnes qui participent aux activités d'un organisme communautaire.

Dans le cadre de cet entretien, nous voulons essentiellement connaître votre opinion au sujet de l'offre de formation dans le but d'avoir une meilleure compréhension de vos besoins de formation. Votre rôle est simplement de vous exprimer sur les questions qui seront posées à partir de votre propre expérience. Les thèmes suivants seront abordés :

- Vos motivations et votre expérience générale de participation à des formations;
- Les thématiques de formation qui vous intéressent;
- Les besoins de formation qui vous semblent prioritaires;
- Les formats et modalités de formation;
- Les approches et méthodes que vous privilégiez;
- Les défis auxquels les organismes communautaires doivent faire face et leurs impacts sur les besoins de formation.

**Méthode de participation**

Afin d'organiser les groupes de discussion, nous vous invitons à vous inscrire en cliquant sur le lien suivant : [JE M'INSCRIS](#) ou en téléphonant à Chantal Lalonde, collaboratrice au CRSA, au 450 898-9946 avant le 17 septembre 2023. Quelques questions vous seront posées dans le formulaire d'inscription afin de nous aider à constituer les groupes de discussion par territoire et selon le rôle que vous occupez au sein de votre organisme.

Une fois que l'équipe de recherche aura constitué les groupes de discussion, en tenant compte de la représentativité du milieu, nous vous enverrons des propositions de dates pour connaître vos disponibilités. Une confirmation de date vous sera retournée rapidement.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation. En participant à cette étude, vous nous aiderez à mieux définir l'offre de formation dédiée aux personnes impliquées dans les organismes communautaires.

### **Résultats de l'étude**

Les résultats seront partagés avec les membres de la COCAF qui déterminera une stratégie de transmission du rapport aux personnes ayant participé aux groupes de discussion. Pour plus de détails sur la réalisation de l'étude et votre participation, vous pouvez consulter :

Marilou Lépine-Gougeon  
Co-coordonnatrice de la COCAF  
m.lepine-gougeon@lacocaf.org  
438 366-8517

Lise St-Germain  
Coordonnatrice du CRSA  
Lise.stgermain@lecrsa.ca  
819 840-0458

## ***7- Grille d'animation des groupes de discussion***

### **Présentation – Introduction au groupe de discussion**

Bonjour,

D'abord, merci d'être venu.e.s. Nous sommes très reconnaissant.e.s du temps que vous nous consacrez. Je m'appelle X, je suis responsable de réaliser le groupe de discussion avec vous dans le cadre d'une étude qui porte sur les besoins de formation des organismes communautaires.

Je représente le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) ou le Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM), une ressource externe qui a été mandatée par la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) pour mener à bien cette analyse des besoins de formation.

Dans le cadre de cet entretien, nous voulons essentiellement connaître votre opinion au sujet de l'offre de formation destinée aux personnes impliquées au sein des organismes communautaires dans le but d'avoir une meilleure compréhension des besoins de formation de ce milieu, c'est-à-dire de vos besoins de formation.

Votre rôle est simplement de vous exprimer sur les questions qui seront posées à partir de votre propre expérience. Les thèmes suivants seront abordés :

- Vos motivations et votre expérience générale de participation à des formations;
- Les thématiques de formation qui vous intéressent et vos motivations;
- Les besoins de formation qui vous semblent prioritaires;
- Les formats et modalités de formation;
- Les approches et méthodes que vous privilégiez;
- Les défis auxquels les organismes communautaires doivent faire face et leurs impacts sur les besoins de formation.

Les échanges vont durer 2 h 30.



Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, uniquement des points de vue et des besoins différents. L'objectif du groupe de discussion n'est pas de parvenir à un consensus, tout le monde doit se sentir à l'aise d'émettre son opinion. Vous êtes libre de ne pas répondre à une question si vous le préférez.

### Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous nous aiderez à mieux définir l'offre de formation dédiée aux membres des organismes communautaires autonomes.

### Droit de retrait

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer sans aucune conséquence pour vous et votre implication au sein de l'organisme que vous représentez. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, sans avoir à donner de raisons, en informant l'équipe de recherche.

### Confidentialité

Avec votre accord, ce groupe de discussion sera enregistré afin de pouvoir ensuite réaliser une synthèse de l'entrevue. La confidentialité sera assurée de la façon suivante : toutes les entrevues seront rendues anonymes. Il n'y aura aucun moyen possible de reconnaître individuellement les propos de chaque personne. Les documents produits qui présenteront les résultats de l'étude ne permettront pas d'identifier les personnes participantes.

Il ne sera toutefois pas possible de garantir la confidentialité de votre participation dans le cadre du groupe de discussion parce que d'autres personnes seront présentes à la même activité. Toutefois, la confidentialité sera protégée par votre engagement à ne pas divulguer en dehors du groupe de discussion les informations partagées par les personnes participantes ni le nom de ces dernières.

Les enregistrements et les synthèses des entrevues seront conservés sur un ordinateur sécurisé jusqu'à leur destruction à la fin du projet de recherche. Seules les membres de l'équipe de recherche peuvent accéder aux données. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité.

Si vous vous retirez du projet en cours de processus et qu'il n'est plus possible de les retracer, l'information et le matériel déjà recueillis dans le cadre de ce projet seront néanmoins conservés, analysés ou utilisés et votre anonymat sera préservé.

### Résultats de la recherche

Les résultats de cette étude seront transmis à la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF) et partagés avec le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), ainsi qu'avec la Direction des politiques de lutte contre la pauvreté et de l'action communautaire (DPLPAC). La COCAF est propriétaire des résultats de l'étude.

## **B. CONSENTEMENT**

J'ai pris connaissance des informations ci-dessus et je n'ai pas d'autres questions concernant ce projet ainsi que ma participation. Je consens librement à prendre part à cette recherche et je sais que je peux me retirer en tout temps sans avoir à justifier ma décision. Oui  Non

Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée. Oui   
Non

Je m'engage à ne pas divulguer en dehors du groupe de discussion les informations partagées par les personnes participantes ni le nom de ces dernières. Oui   
Non

Pour faciliter la discussion, je vous demande de parler assez fort et une seule personne à la fois. Je vous demande aussi de lever la main. En attendant votre tour de parole, vous pouvez prendre des notes sur les feuilles mises à votre disposition afin de ne pas perdre votre idée!

Avez-vous des questions?

**IMPORTANT.** Juste avant de commencer, je rappelle que nous aimerions **entendre tout le monde** et je vous précise ce que l'on entend par **formation** : le partage,

l'échange et/ou le transfert de connaissances sous différents formats. Par exemple : activités de formation émanant d'une offre, ateliers de partage d'expérience, journées ressourcement, accompagnement, activités sur demande, etc.

## 20 minutes pour présentation, objectif, consentement

### DÉBUT DES QUESTIONS

#### Participation à des formations (20 min)

- Parlez-nous des **principales raisons** qui vous motivent à participer à une formation.
- Selon quels critères considérez-vous une **formation appréciée/réussie**?
- Que pensez-vous globalement de l'**offre de formation** qui vous est offerte par le réseau communautaire?
  - Si vous utilisez d'**autres ressources de formation** que les OCAF, pour quelles raisons les utilisez-vous? (*OCAF, TROC, CDC, mouvement des femmes, etc.*)
  - Voyez-vous des enjeux associés à l'offre de formation selon les différentes régions?

#### Contenu et thématiques souhaités (les besoins de formation) (30 min)

- Quels sont les défis (enjeux) prioritaires de formation dans votre organisme? Les besoins de formation dans votre organisme?
  - Thèmes ou sujets prioritaires pour votre organisme?
- Y a-t-il des sujets prioritaires qui devraient se retrouver dans une offre de formation dédiée aux organismes communautaires?
  - En lien avec les territoires?
- Est-ce qu'il y a des formations que vous aimeriez avoir, mais que vous ne savez pas où trouver? Lesquelles?

#### Public cible (15 min)

- Dans votre organisme, quelles personnes sont concernées par les formations et y participent?
- Avez-vous de la difficulté à trouver des formations adaptées à certains publics?

- À qui devraient s'adresser les formations offertes par les organismes communautaires de formation? (*À toutes personnes intéressées, aux personnes impliquées au sein d'organisme, à des groupes plus spécifiques : CA, bénévoles, équipes, membres, etc.*)

**Avant la pause, questionnaire à transmettre dans le « chat » :**

<https://forms.gle/GieF3vszkoTfh6yi7>

### **PAUSE (10 min)**

#### **Accessibilité (15 min)**

- Quels sont les principaux obstacles à votre participation à des formations?
- Qu'est-ce que les différents organismes communautaires de formation peuvent faire pour que leurs formations soient **accessibles**? Ou *REFORMULATION*: Qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour favoriser la participation?
  - d. *Physiquement*
  - e. *Financièrement*
  - f. *Sur le plan du contenu*
- Quel format vous convient le mieux? (*En présence, virtuel, hybride, asynchrone, pas de préférence, etc.*)
  - Pour quelles raisons?
  - Percevez-vous des enjeux par rapport aux différentes formules?

**RAPPEL IMPORTANT.** Ce que l'on entend par **formation** : le partage, l'échange et/ou le transfert de connaissances sous différents formats. Par exemple : activités de formation émanant d'une offre, ateliers de partage d'expérience, journées ressourcement, accompagnement, activités sur demande, etc.

#### **2) Méthodes pédagogiques et apprentissages (25 min)**

- Quels genres d'activités de formation vous permettent d'apprendre le mieux? Donnez des exemples. (*Formation magistrale, ateliers pratiques, partage d'expériences, etc.*) *Autre formulation : activités pédagogiques.*
- Quelles activités au sein des formations vous plaisent le plus?

- Quels outils doivent être utilisés pour favoriser les apprentissages lors des formations? (*Cahiers, PowerPoint, exercices, autres*)
- Comment mettez-vous en pratique les connaissances acquises lors des formations? (*Reformuler au besoin: de quelle manière intégrez-vous les apprentissages faits lors d'une formation à votre pratique? Comment utilisez-vous les nouvelles notions apprises? Etc.*)

**Conclusion :**

- Question facultative : observez-vous des changements depuis la pandémie qui influencent votre rapport à la formation et à vos besoins?
- Avez-vous d'autres commentaires à exprimer? (5 min)

J'invite les personnes qui estimeraient n'avoir pu dire tout ce qu'elles pensaient au regard de l'une ou l'autre des questions au cours des échanges qui viennent d'avoir lieu, et qui le souhaiteraient, à fournir leur point de vue par écrit en l'envoyant par courriel à Chantal Lalonde à l'adresse suivante : chantallalonde@videotron.ca ou au téléphone: 450 898-9946 avant le [INDIQUER LA DATE : une semaine après la fin du dernier groupe].

Pour obtenir de plus amples renseignements et pour toutes questions concernant la collecte de données ou le processus de recherche, si vous souhaitez vous retirer du projet ou si vous avez une plainte à formuler en lien avec votre participation à cette étude, veuillez communiquer avec Lise St-Germain au 819 840-0458 ou par courriel à l'adresse suivante : accueil@lecrsa.ca

Pour en savoir plus sur les résultats de cette étude, prendre contact avec Marilou Lépine-Gougeon de la COCAF à l'adresse courriel suivante : [m.lepine-gougeon@lacocaf.org](mailto:m.lepine-gougeon@lacocaf.org) ou 438 366-8517.

**Nous vous remercions sincèrement pour votre participation à cette discussion.**

## 8- Questionnaire en ligne pour informations complémentaires

### Questions complémentaires au groupe de discussion Étude nationale sur les besoins de formation des organismes communautaires

Objectif du questionnaire :

Ce court questionnaire (5-7 min) anonyme vise à recueillir certaines informations qu'il n'est pas possible d'aborder lors du groupe de discussion par manque de temps. Les renseignements recueillis permettront de réaliser une étude plus approfondie. Nous vous remercions de prendre le temps de remplir ce questionnaire.

1. Je participe en tant que : *(cochez une case)*
  - Membre de conseil d'administration d'organismes communautaires
  - Personnel de direction/coordination
  - Membre d'équipe de travail (animateur.trice, intervenant.e, formateur.trice, organisateur.trice communautaire, etc.)
  - Bénévole et/ou militant.e (excluant le bénévolat réalisé en tant que membre de conseil d'administration)
  - Personne qui participe aux activités d'un organisme communautaire
  
2. Nombre d'années d'implication dans l'organisme :
  - Moins de 5 ans
  - 6 à 10 ans
  - 11 à 20 ans
  - 20 ans et plus
  
3. Quel est votre niveau de scolarisation?
  - Aucune formation / formation primaire
  - Formation secondaire
  - Formation professionnelle
  - Formation collégiale
  - Formation universitaire
  - Autre, spécifiez : \_\_\_\_\_
  - Je ne souhaite pas répondre

4. Quelles régions est/sont desservies par l'organisme que vous représentez? (*Veillez sélectionner toutes les réponses applicables*)

- National
- Bas-Saint-Laurent (01)
- Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)
- Capitale-Nationale (03)
- Mauricie (04)
- Estrie (05)
- Montréal (06)
- Outaouais (07)
- Abitibi-Témiscamingue (08)
- Côte-Nord (09)
- Nord-du-Québec (10)
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)
- Chaudière-Appalaches (12)
- Laval (13)
- Lanaudière (14)
- Laurentides (15)
- Montérégie (16)
- Centre-du-Québec (17)
- Je ne sais pas

5. Secteur d'activités et/ou secteur d'intervention de l'organisme représenté : (*veillez sélectionner un maximum de 3 réponses applicables*)

- Action bénévole
- Aîné.e.s et proche aidance
- Communautés autochtones
- Consommation
- Culture
- Défense collective des droits
- Dépendance
- Développement communautaire

- Éducation / alphabétisation et éducation populaires
- Emploi et insertion socioprofessionnelle
- Environnement
- Familles et petite enfance
- Femmes
- Habitation et logement
- Hommes
- Loisirs
- Itinérance
- Jeunesse
- Immigration et intégration
- lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres
- Médias communautaires
- Pauvreté
- Personnes en situation de handicap
- Santé et services sociaux
- Santé mentale
- Sécurité alimentaire
- Solidarité internationale
- Transport
- Autre, précisez : \_\_\_\_\_
- Je ne sais pas

6. Approximativement, à combien de formations offertes par un ou des organismes communautaires de formation participez-vous au cours d'une année? (*Inscrire le chiffre*) \_\_\_\_\_

7. Est-ce que votre organisme prévoit un budget pour de la formation?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas



8. Parmi les ressources de formation énumérées ci-dessous, cochez, en ordre de priorité, toutes les ressources de formation que vous utilisez : (*priorité 1 = la ressource que vous utilisez le plus*)

<b>Ressources</b>	<b>Priorité 1</b>	<b>Priorité 2</b>	<b>Priorité 3</b>	<b>Priorité 4</b>	<b>Priorité 5</b>	<b>Je n'utilise pas ces ressources</b>	<b>Je ne sais pas</b>
Organismes communautaires autonomes de formation							
Organismes régionaux (exemples : regroupement, corporation de développement communautaire, table de concertation, etc.)							
Autres organismes de formation œuvrant en action collective (exemples : Communagir, Dynamo, Niska)							
Institutions (exemples : collège, université, centre intégré de santé et de services sociaux, etc.)							
Entreprises privées							

9. Quelle est la durée idéale d'une formation pour vous? (*Veillez sélectionner toutes les réponses applicables*)
- Une journée
  - Une demi-journée
  - Sur deux jours
  - Cela m'importe peu
  - Autre, précisez : \_\_\_\_\_
  - Je ne sais pas
10. À quel moment êtes-vous le plus susceptible de participer à une formation? (*Veillez sélectionner toutes les réponses applicables*)
- De jour
  - En soirée
  - En semaine
  - La fin de semaine
  - Cela m'importe peu
  - Autre, précisez : \_\_\_\_\_
  - Je ne sais pas
11. Autres commentaires à formuler au sujet de l'offre de formation dédiée aux organismes communautaires?

Message de fin :

Merci d'avoir rempli le questionnaire.

Pour plus de détails sur la réalisation de l'étude et votre participation, vous pouvez contacter :

Marilou Lépine-Gougeon  
Co-coordonnatrice de la COCAF  
m.lepine-gougeon@lacocaf.org  
438 366-8517

Lise St-Germain  
Coordonnatrice du CRSA  
Lise.stgermain@lecrsa.ca  
819 840-0458

## 9- Résultats du questionnaire en ligne

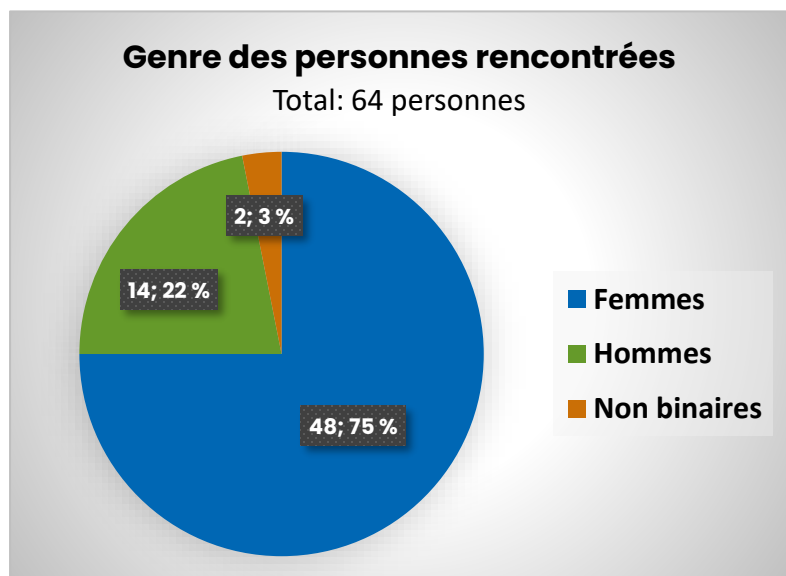
### Analyse des résultats du questionnaire en ligne complété par les participant.e.s lors de chaque groupe de discussion

#### Informations complémentaires sur le questionnaire :

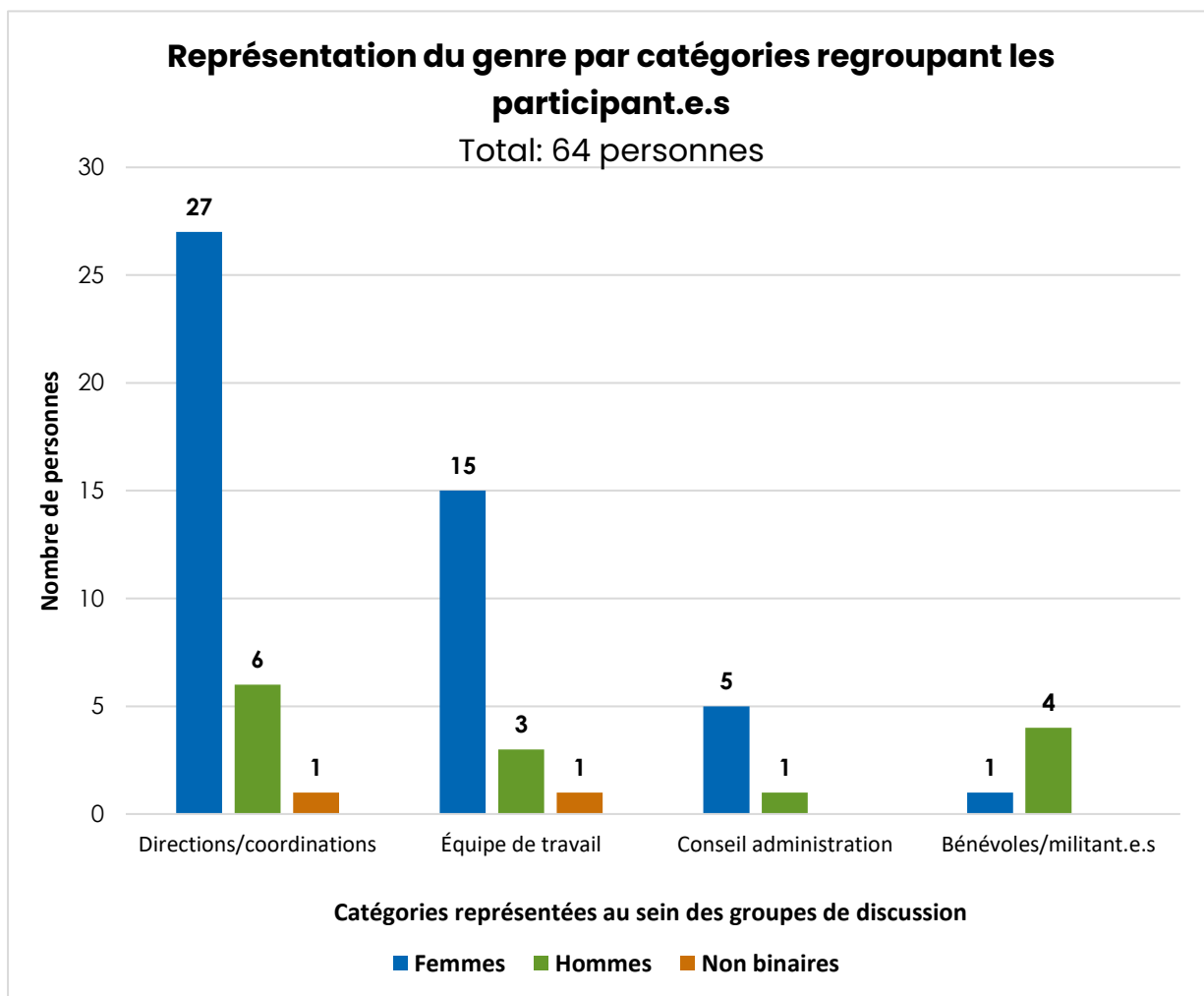
Ce sont 66 personnes qui ont répondu au questionnaire sur 70 participant.e.s aux groupes de discussion. Malgré les relances, 4 personnes n'ont pas rempli le questionnaire. De plus, les deux représentantes du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) ainsi que la représentante de *Literacy Quebec* ayant été rencontrées dans un cadre plus restreint et quelque peu différent des autres groupes de discussion, elles n'ont pas complété le questionnaire. Elles ont toutefois été intégrées aux statistiques pour les deux figures ci-dessous portant sur le genre seulement. Il importe de préciser que le graphique exclut également les 9 participant.e.s du groupe réalisé avec les membres de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH) puisque le genre des personnes n'a pas été demandé. Le total des 2 figures suivantes porte donc sur 64 participant.e.s.

La figure 1 présente globalement la répartition de l'échantillon et la figure 2 détaille la répartition hommes et femmes par catégorie regroupant les participant.e.s aux groupes de discussion et entrevues.

**Figure 1.** Genre des participant.e.s aux groupes de discussion et entrevues en nombre et pourcentage.



**Figure 2.** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion et entrevues selon le genre pour chaque catégorie de participant.e.s.



Les deux figures précédentes démontrent que la proportion de femmes constituant l'échantillon de l'étude est supérieure à celle des hommes. Les femmes représentent 75 % de l'échantillon, les hommes 22 % et les personnes non binaires 3 %. Les hommes sont représentés en plus grand nombre que les femmes seulement dans la catégorie des bénévoles et/ou militant.e.s. Ces résultats reflètent tout de même le ratio d'effectif de femmes travaillant au sein de l'action communautaire au Québec. En effet, selon Statistique Canada, au 1<sup>er</sup> juin 2023, la proportion des femmes occupant les professions suivantes « Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux » au Québec est de 69,8 % alors qu'elle est de 30,2 % pour les

hommes<sup>5</sup>. Selon le Conseil du statut de la femme, le secteur communautaire figure parmi les professions présentant le plus haut taux de féminité (proportion de femmes œuvrant au sein de cette profession) avec un taux de 88,3 % en 2015 pour la classification suivante « Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement »<sup>6</sup>. Finalement, les données de l'enquête Repères 2022 du CSMO-ÉSAC<sup>7</sup> indiquent qu'en moyenne la proportion de femmes travaillant au sein de l'action communautaire est de 64 % contre 36 % pour les hommes, temps plein et temps partiel confondus.

Les figures suivantes présentent les résultats obtenus auprès des 66 personnes ayant rempli le questionnaire en ligne lors de la réalisation des 8 groupes de discussion. La figure 3 indique la catégorie que les participant.e.s aux groupes de discussion ont coché, mais comme il a été mentionné dans la section méthodologie, il se peut que les participant.e.s ont été classé.e.s dans des groupes différents de leur choix afin d'équilibrer la grosseur des groupes et de répondre à leur agenda. De plus, certaines personnes peuvent représenter plus d'une catégorie (être militant.e et membre d'un conseil d'administration, par exemple) au sein de l'échantillon.

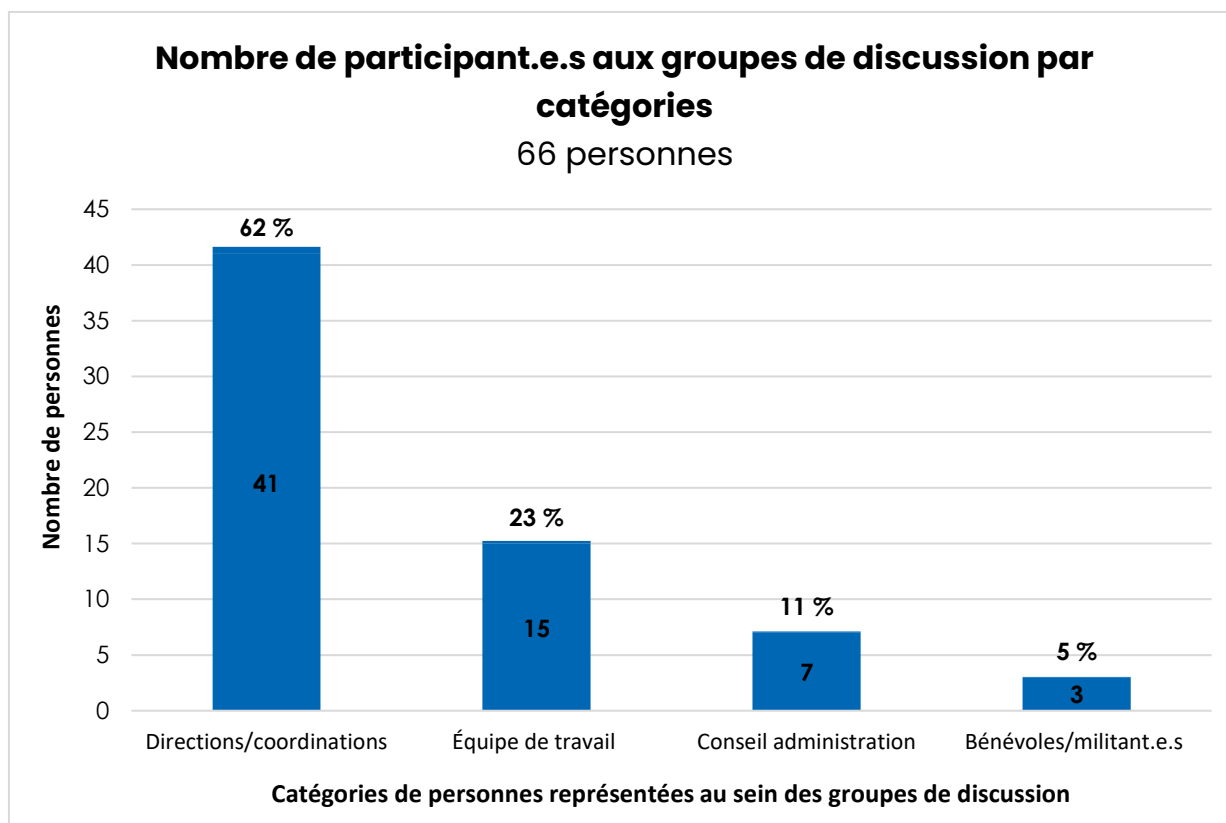
---

<sup>5</sup> Statistique Canada. 2023. « Archivé - Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles, inactif ». [En ligne]. Récupéré à <https://www150.statcan.gc.ca/ti/tbli/fr/tv.action?pid=1410033502>

<sup>6</sup> Conseil du statut de la femme. 2020. *Portrait des Québécoises. Édition 2020 – Femmes et économie*. [En ligne]. Récupéré à <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>

<sup>7</sup> CSMO-ÉSAC. 2023. *Enquêtes REPÈRES 2022*. Québec, 57 p.

**Figure 3.** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion par catégorie (le rôle occupé au sein de l'organisme représenté).



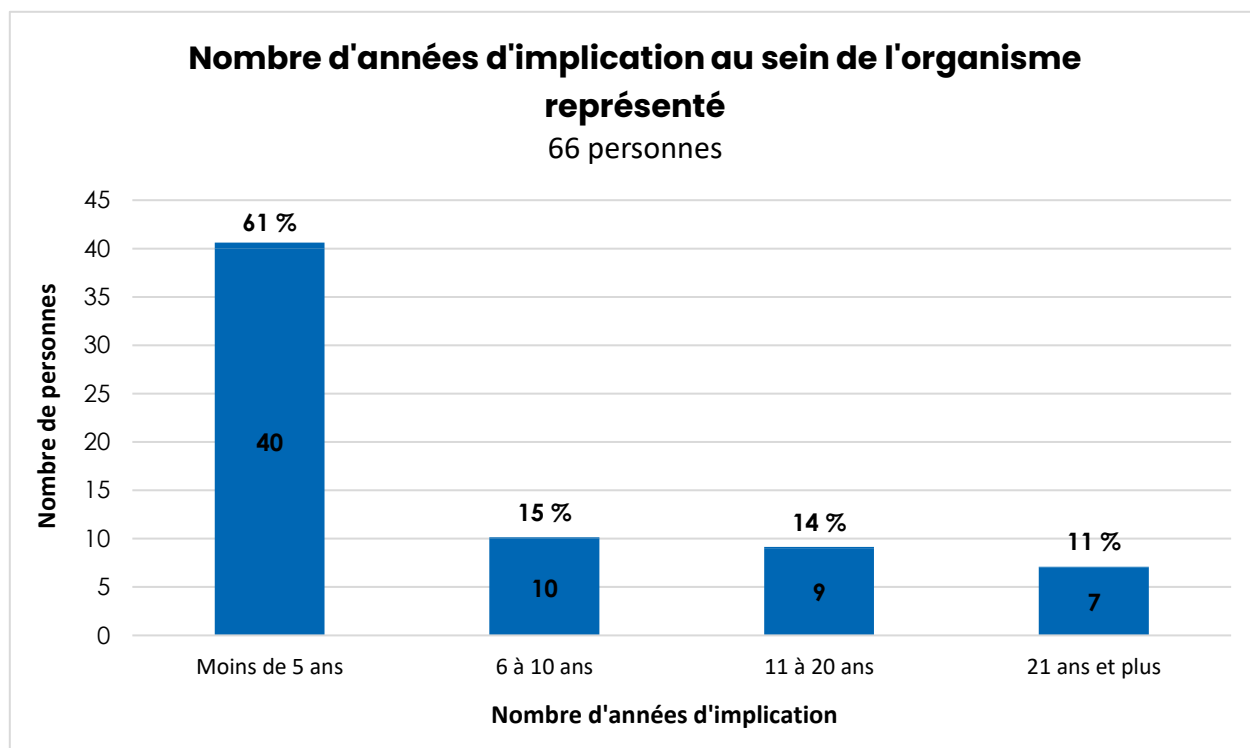
La majorité des personnes rencontrées lors des groupes de discussion proviennent des directions/coordinations (62 %) suivies des membres d'équipe de travail (23 %). Ensemble, les membres de conseil d'administration et les bénévoles et/ou militant.e.s représentent 15 % de l'échantillon.

La figure 4 présente le nombre d'années d'implication de chaque personne au sein de l'organisme représenté lors de la tenue du groupe de discussion. La majorité des personnes rencontrées œuvrent ou s'impliquent au sein de l'organisme communautaire qu'elles représentent depuis moins de 5 ans (61 %). Près de 30 % y sont impliquées depuis 6 à 20 ans et seulement 11 % œuvrent dans l'organisme représenté depuis plus de 21 ans. Considérant que le taux de roulement moyen du personnel au sein de l'action communautaire et de l'économie sociale est plus élevé que le taux de roulement acceptable selon le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) et les spécialistes en ressources humaines<sup>8</sup>, la proportion des personnes œuvrant depuis

<sup>8</sup> CSMO-ÉSAC. 2022. *Enquête Repères 2022 – Quelques faits saillants*. Québec, 16 p.

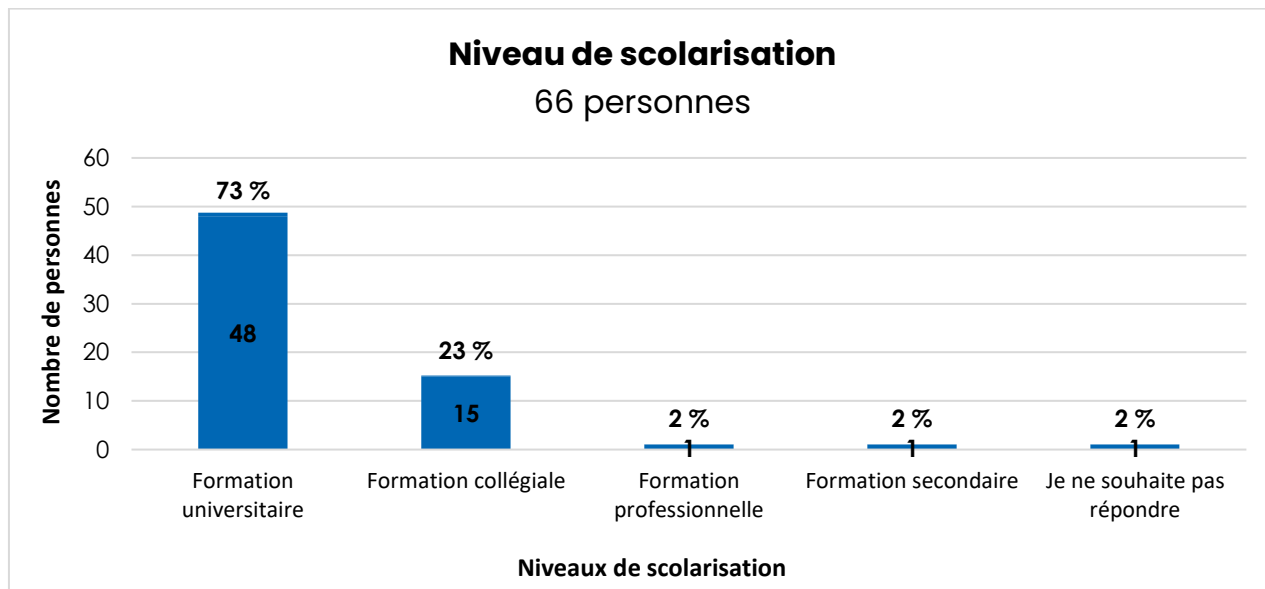
moins de 5 ans dans l'organisme représenté au sein de notre échantillon n'est pas surprenante. Ces résultats ne nous renseignent pas sur la durée d'implication des personnes rencontrées au sein de l'action communautaire.

**Figure 4.** Nombre et pourcentage des participant.e.s au groupe de discussion selon le nombre d'années d'implication au sein de l'organisme représenté.



Concernant le niveau de scolarisation des personnes constituant l'échantillon des groupes de discussion, ce dernier est élevé. En effet, la figure 5 illustre que la majorité des personnes rencontrées détient une formation universitaire (73 %) ou collégiale (23 %) pour un total de 96 % de l'échantillon.

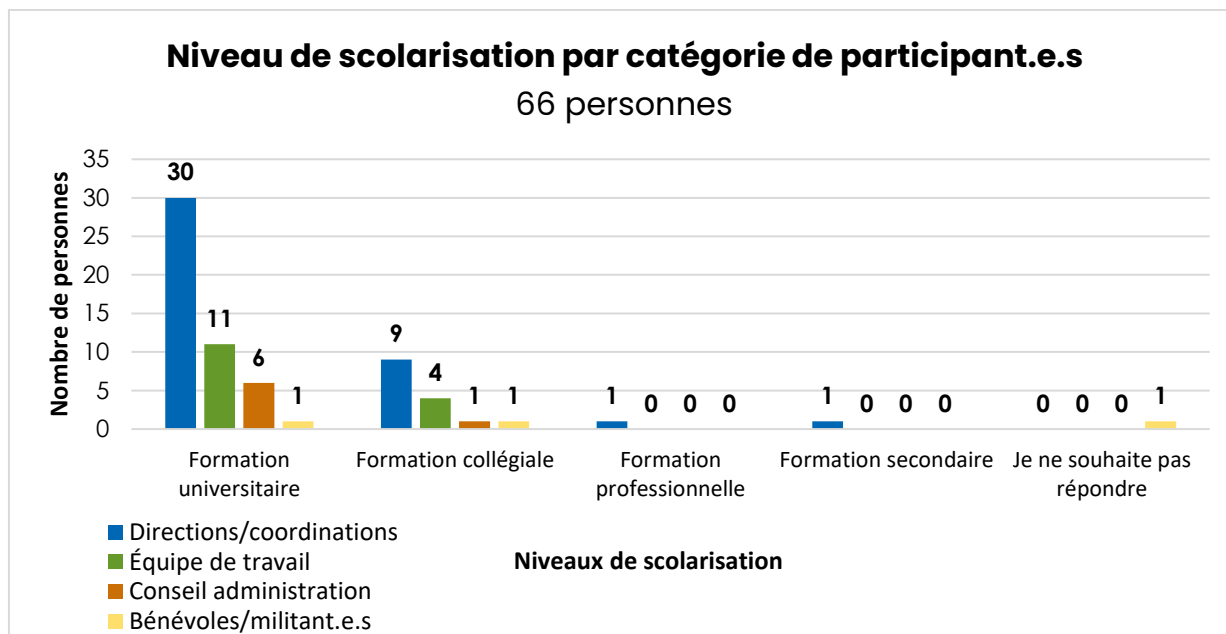
**Figure 5.** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion selon leur niveau de scolarisation.



La figure 6 présente le niveau de scolarisation par catégorie de participant.e.s. Évidemment, les directions/coordinations sont surreprésentées (62 % de l'échantillon) suivies des membres d'équipe de travail qui représentent 23 % de l'échantillon total. Cet élément doit être considéré dans l'analyse de la figure 6.

**Figure 6.** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion selon leur niveau de scolarisation pour chaque catégorie de participant.e.s.



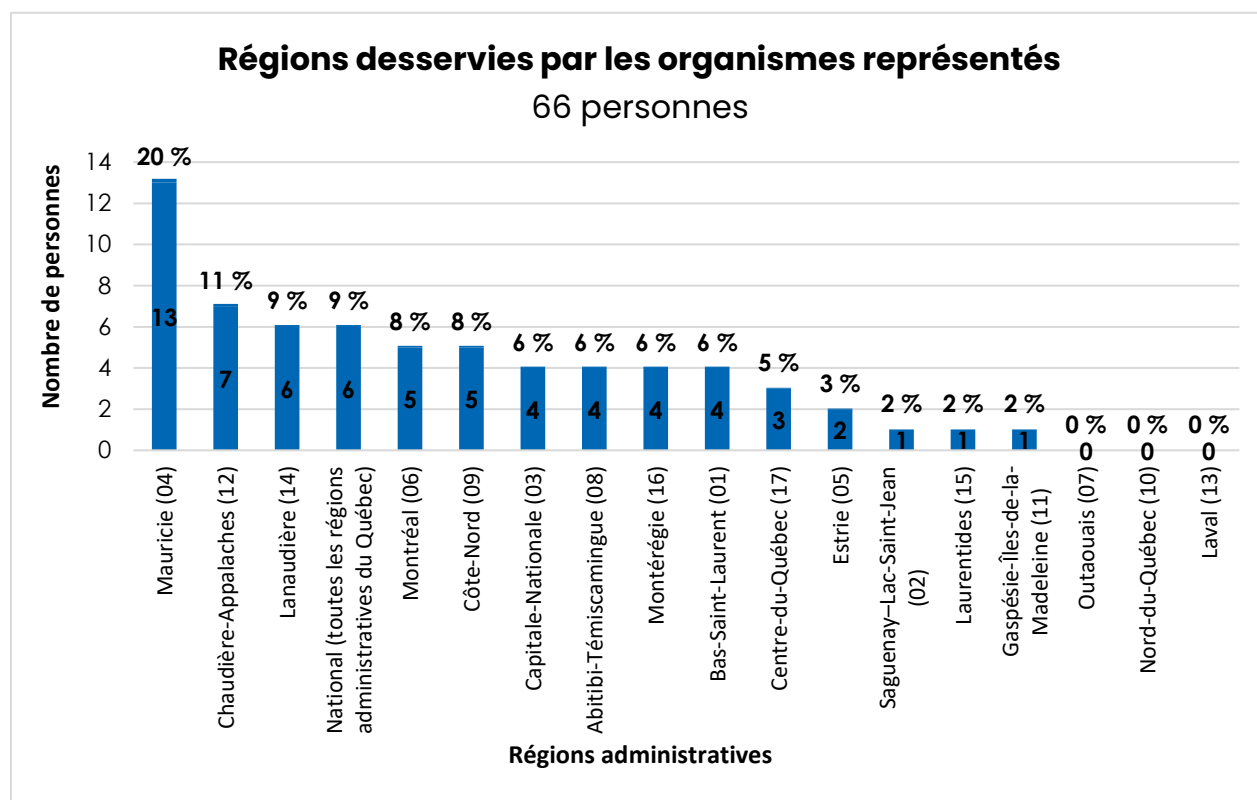


Néanmoins, il demeure que l'ensemble des participant.e.s aux groupes de discussion ont un niveau de scolarisation élevé :

- 86 % des membres de conseil d'administration (6 membres / 7 au total) détiennent une formation universitaire. Si on ajoute la formation collégiale, c'est 100 % des membres de conseil d'administration qui ont une formation universitaire ou collégiale.
- 73 % des membres d'équipe de travail (11 membres / 15 au total) détiennent une formation universitaire. Si on ajoute la formation collégiale, c'est 100 % des membres d'équipe de travail qui ont une formation universitaire ou collégiale.
- 73 % du personnel de direction/coordination (30 personnes / 41 au total) détiennent une formation universitaire. Si on ajoute la formation collégiale, c'est 95 % du personnel de direction qui ont une formation universitaire ou collégiale.
- 67 % des bénévoles/militant.e.s ont une formation universitaire ou collégiale. Une personne a préféré ne pas répondre.

La figure 7 présente les régions desservies par les organismes représentés par les participant.e.s aux groupes de discussion.

**Figure 7.** Nombre et pourcentage des participant.e.s aux groupes de discussion selon la région que leur organisme dessert.

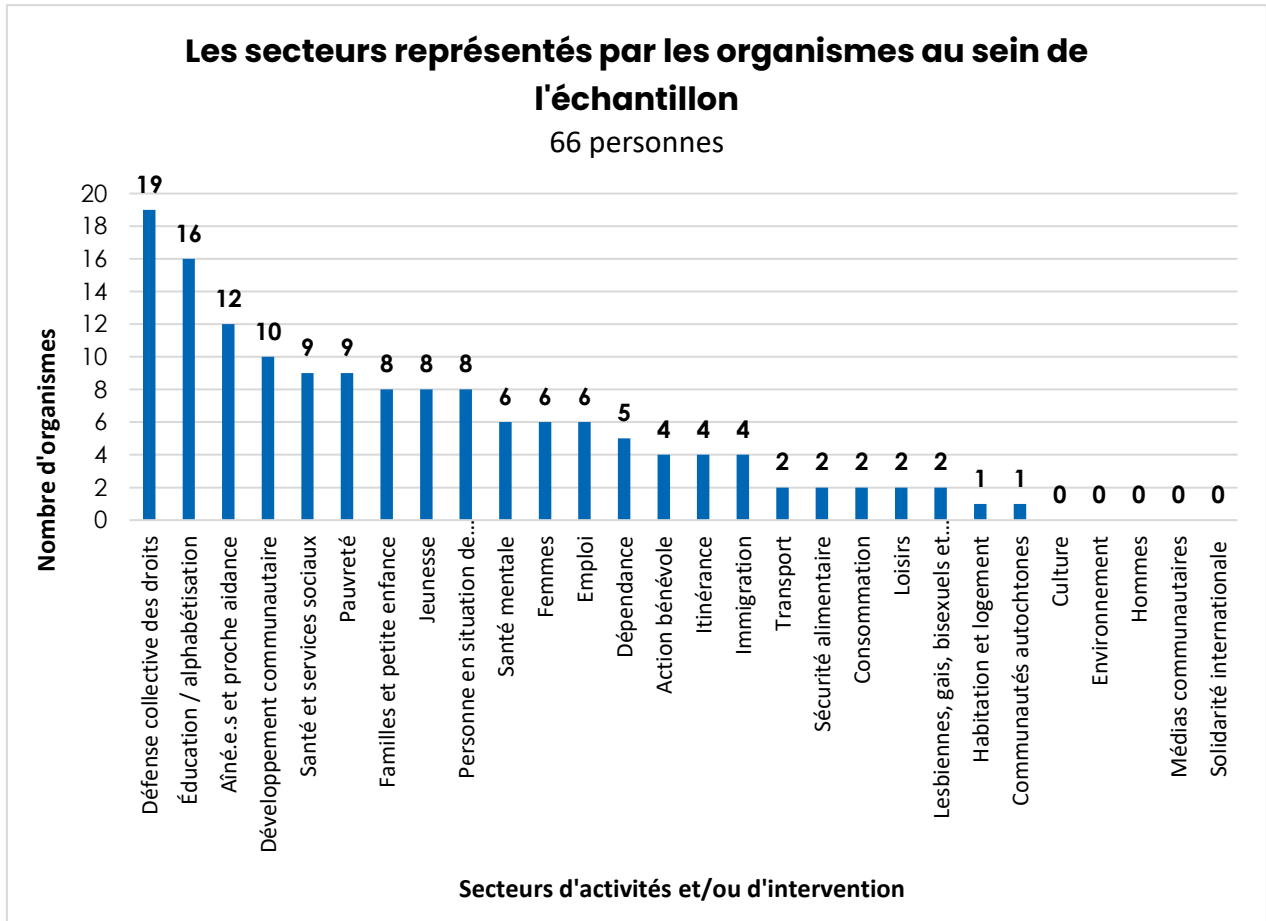


14 régions sont représentées sur les 17 régions administratives du Québec. L'Outaouais, le Nord-du-Québec et Laval sont les 3 régions absentes de l'échantillon.

Les 3 régions les plus représentées sont, en ordre : la Mauricie (20 %), Chaudière-Appalaches (11 %) et Lanaudière (9 %) suivies de Montréal et de la Côte-Nord. 6 organismes sont nationaux (9 %), c'est-à-dire qu'ils desservent toutes les régions du Québec.

La figure 8 présente les secteurs d'activités et d'intervention les plus représentés par les organismes au sein desquels s'impliquent les personnes qui ont participé aux groupes de discussion.

**Figure 8.** Distribution des secteurs d'activités identifiés par les participant.e.s aux groupes de discussion pour leur organisme. La somme de l'ensemble des réponses dépasse les 66 répondant.e.s au questionnaire puisque chaque personne était invitée à sélectionner un maximum de 3 secteurs d'activités et/ou intervention.



Les résultats en provenance de la figure 8 doivent toutefois être relativisés pour les raisons suivantes :

La typologie utilisée par l'équipe de recherche, se voulant la plus représentative possible, englobe donc les grands secteurs d'activités qui touchent parfois des problématiques générales et parfois des populations rejointes. Dans les faits, un organisme peut intervenir et poser des actions transversales dans de nombreux secteurs et champs d'intervention de la présente typologie. En limitant les répondant.e.s au questionnaire à prioriser seulement 3 secteurs, il faut relativiser les

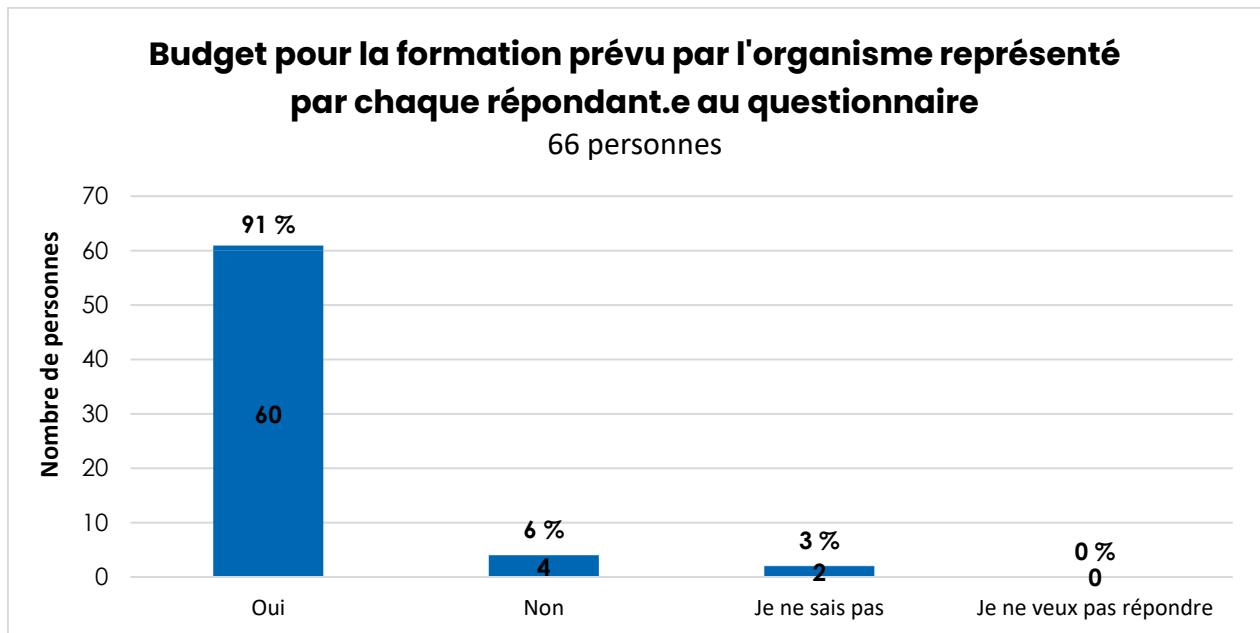
résultats obtenus. Certains organismes préfèrent se définir par les grandes catégories de ministères ports d'attache, d'autres par populations et d'autres par des problématiques.

Voici les secteurs d'activités et/ou d'intervention des organismes constituant l'échantillon en ordre de représentativité :

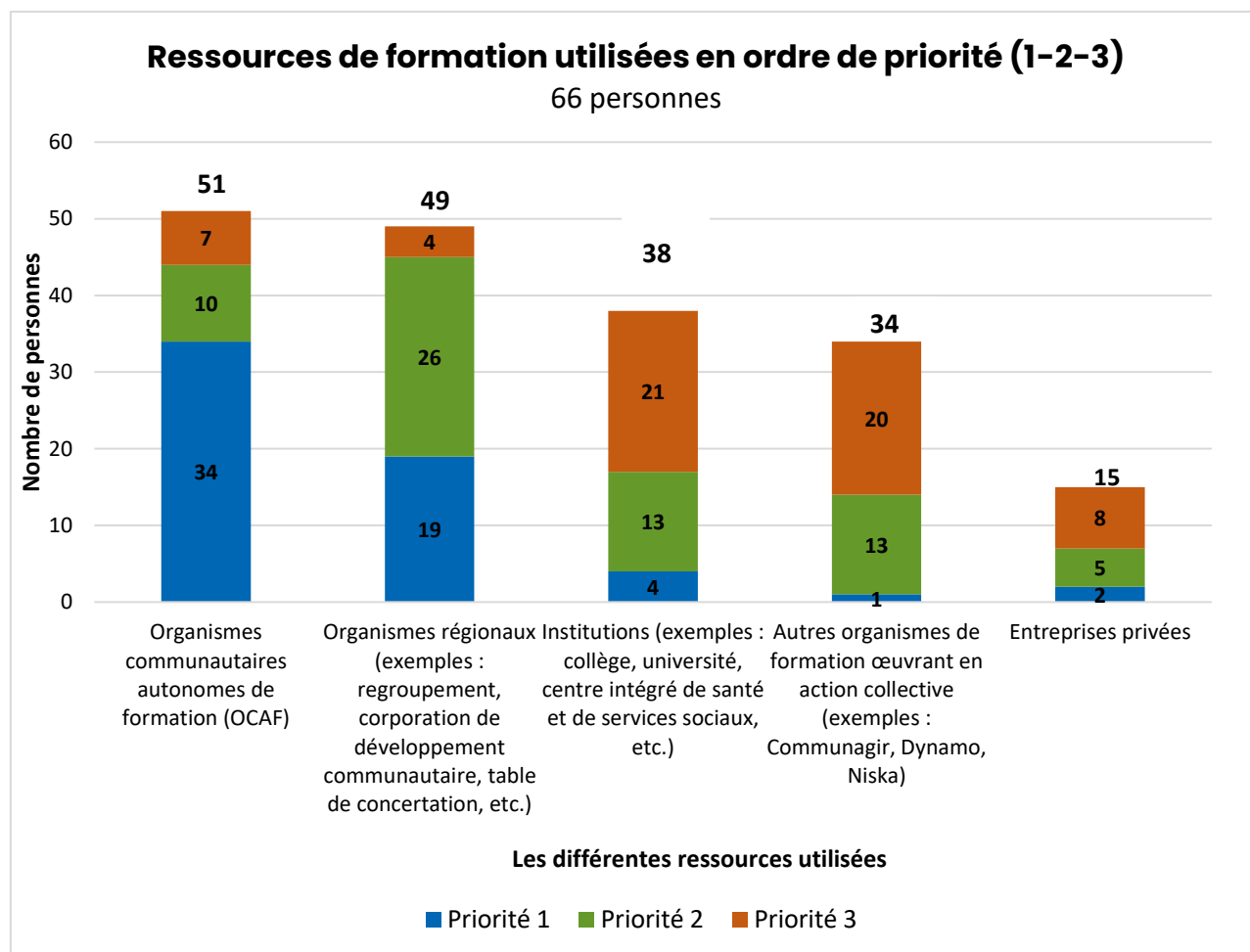
- Défense collective des droits (29 % des répondant.e.s au questionnaire, soit 19 participant.e.s sur 66, ont sélectionné la défense collective des droits dans un de leur choix de secteur desservi par leur organisme).
- Éducation / alphabétisation populaires (24 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).
- Aîné.e.s et proche aidance (18 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).
- Développement communautaire (15 % répondant.e.s au questionnaire rencontrés).
- Santé et services sociaux (14 % répondant.e.s au questionnaire rencontrés).
- Pauvreté (14 % des répondant.e.s au questionnaire rencontrés).

En ce qui concerne la participation à des formations au cours d'une année, les répondant.e.s au questionnaire ont indiqué participer en moyenne à 5 formations par année. La médiane est légèrement en dessous et représente plutôt 4 formations par personne par année. Au niveau du budget, la figure 9 illustre la répartition entre les organismes qui prévoient un budget pour la formation ou non selon les participant.e.s aux groupes de discussion. 91 % des personnes rencontrées ont précisé que leur organisme prévoit un budget pour la formation.

**Figure 9.** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion affirmant que l'organisme représenté prévoit un budget pour la formation.



**Figure 10.** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion qui utilisent les différentes ressources de formation selon l'ordre de priorité (1, 2 et 3). La somme de l'ensemble des réponses dépasse les 66 répondant.e.s au questionnaire puisque chaque personne était invitée à classer les ressources utilisées en ordre de priorité 1, 2 et 3.

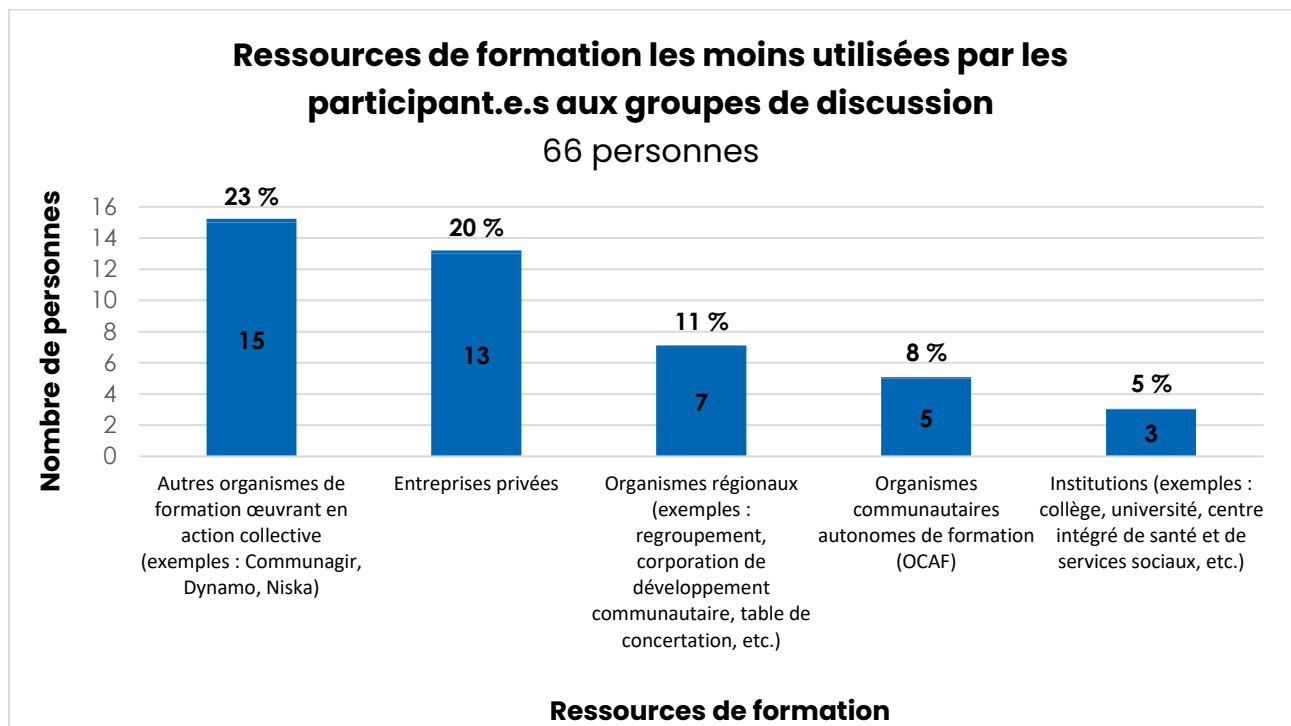


En ordre de priorité, la figure 10 démontre que les OCAF représentent les organismes de formation les plus utilisés en combinant les priorités 1, 2 et 3 (77 % des répondant.e.s au questionnaire utilisent les OCAF (51/66)) et que la majorité des répondant.e.s classent les OCAF comme priorité 1 (52 % des répondant.e.s (34/66) positionnent les OCAF comme priorité 1). Les organismes communautaires régionaux suivent de près, mais se classent principalement comme priorité 2. Viennent ensuite les institutions (scolaire, santé) et les autres organismes de formation en action collective qui sont

davantage classés comme priorité 3 en matière de ressources de formation. Les entreprises privées arrivent dernières au classement.

La figure 11 présente les ressources non utilisées selon les réponses des participant.e.s de l'échantillon au questionnaire en ligne. Le graphique présente le nombre de fois qu'un.e répondant.e au questionnaire a signifié ne pas utiliser ces ressources de formation.

**Figure 11.** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion ayant précisé ne pas utiliser ces ressources.



La figure 11 permet donc de constater que les autres organismes de formation œuvrant en action collective (exemples : Communagir, Dynamo, Niska) (23 %, soit 15 répondant.e.s sur 66 au total) et les entreprises privées (20 %, soit 13 répondant.e.s sur 66 au total) sont les ressources pour lesquelles les répondant.e.s au questionnaire ont coché « *Je n'utilise pas ces ressources* ».

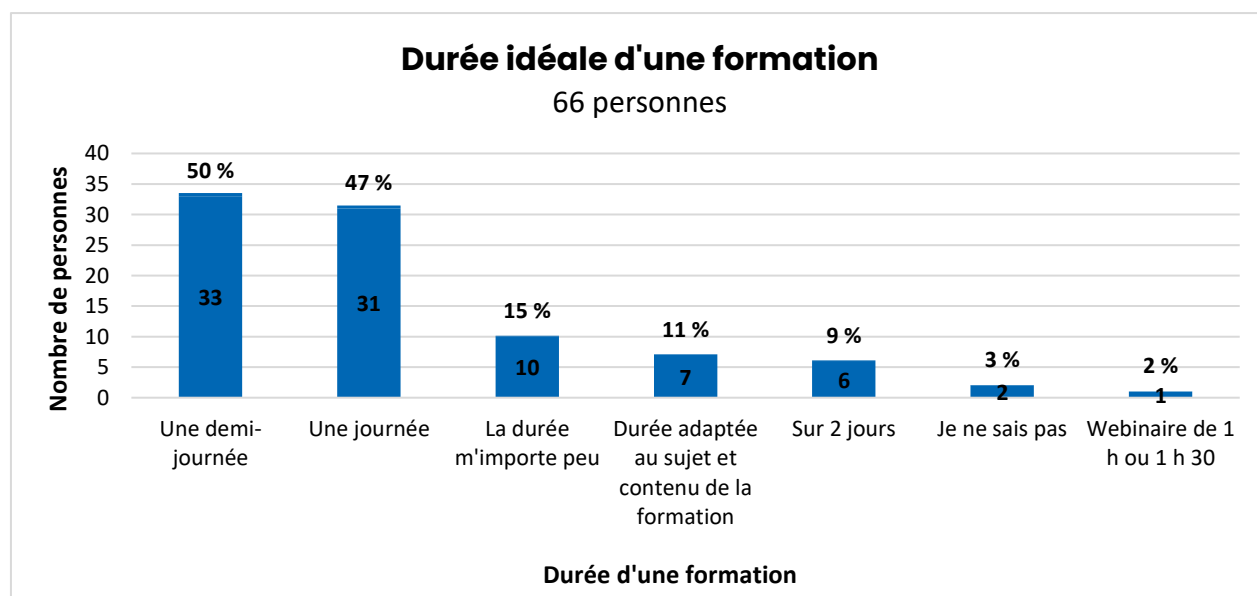
Outre les ressources de formation précédemment présentées, les répondant.e.s ont ajouté utiliser les ressources suivantes :

- « Tutoriel sur Internet pour des aspects techniques informatiques;
- Plateforme « En commun », un site de savoirs libres accessible en ligne (autoformation);
- Recherche;
- Ouvrage sur les sujets à approfondir (le droit du logement, la pratique de l'action communautaire, etc.);
- Auteur ou autrice de livres ».

Ces ajouts font davantage référence à l'autoformation par divers moyens accessibles tels que : recherches, tutoriels, lectures de documentation ciblée, etc.

En ce qui a trait à la durée idéale d'une formation, la majorité des répondant.e.s au questionnaire opte pour la demi-journée (50 %) et/ou la journée (47 %). Certaines personnes considèrent également que la durée importe peu. Pour d'autres, la durée devrait être adaptée au contenu et au sujet de la formation.

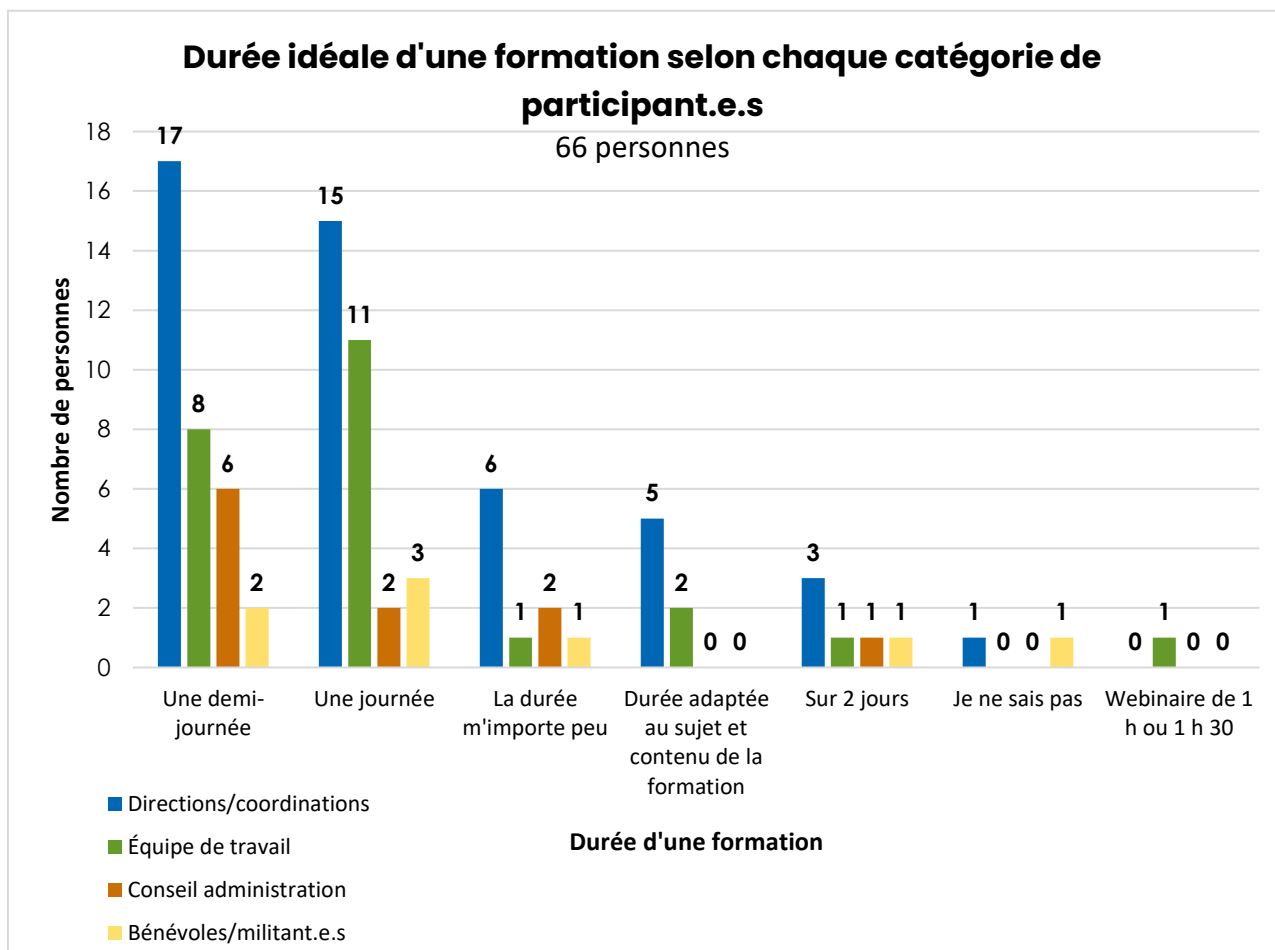
**Figure 12.** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion précisant la durée idéale d'une formation. La somme de l'ensemble des réponses dépasse les 66 répondant.e.s au questionnaire puisque chaque personne était invitée à « Sélectionner toutes les réponses applicables ». Certaines personnes en ont sélectionné plusieurs.





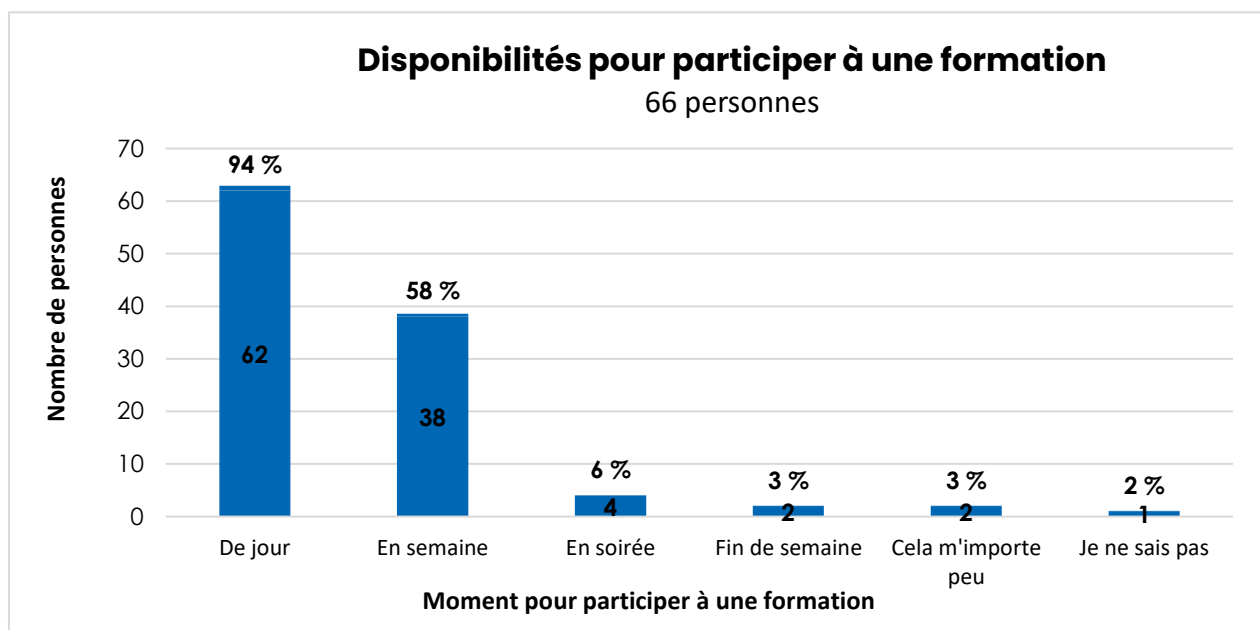
La figure 13 présente la durée idéale d'une formation selon les différentes catégories de participant.e.s aux groupes de discussion. Il n'y a pas de tendance majeure observée outre que les membres d'équipe de travail ont une légère préférence pour des formations d'une journée et le personnel de direction/coordination une très légère préférence pour des formations d'une demi-journée. Les membres de conseil d'administration ont également une légère préférence pour une durée d'une demi-journée.

**Figure 13.** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion précisant la durée idéale d'une formation pour chaque catégorie de participant.e.s.



Finalement, du côté des disponibilités des répondant.e.s au questionnaire, la figure 14 démontre que 94 % des répondant.e.s (62/66 répondant.e.s au total) ont mentionné être disponibles pour participer à une formation de jour et 58 % des répondant.e.s (38/66 répondant.e.s au total) ont précisé être plus susceptibles de participer à une formation en semaine. Les soirées et les fins de semaine sont moins populaires.

**Figure 14.** Nombre et pourcentage de participant.e.s aux groupes de discussion précisant leurs disponibilités pour participer à une formation. La somme de l'ensemble des réponses dépasse les 66 répondant.e.s au questionnaire puisque chaque personne était invitée à « Sélectionner toutes les réponses applicables ». Certaines personnes en ont sélectionné plusieurs.



La figure 15 précise s'il y a des préférences et disponibilités différentes selon les catégories de participant.e.s aux groupes de discussion. En général, l'ensemble des personnes préfèrent de jour et en semaine, toutes catégories de participant.e.s confondues.

**Figure 15.** Nombre de participant.e.s aux groupes de discussion précisant leurs disponibilités pour participer à une formation pour chaque catégorie de participant.e.s.

