

Cette présentation a été effectuée le 9 mars 2010, au cours de la journées « Le développement des capacités : dialogue entre l'expérience internationale et celle du Québec » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2010. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.

Centraide du Grand Montréal est un organisme à but non lucratif qui recueille des dons auprès de la communauté (entreprises et individus) et les redistribue à un ensemble d'organismes communautaires qui oeuvrent auprès de populations vulnérables, dans une perspective de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

En plus de soutenir ces organismes, Centraide finance des «tables de concertation locales» qui ont comme objectif de soutenir le «travailler ensemble» dans les communautés locales.

Centraide a également développé, au cours des 8 dernières années, des activités de «soutien au développement du potentiel de l'action communautaire», qui s'adressent aux organismes et aux tables de concertation. En général, ces activités sont de nature formatives, axées sur le « développement des capacités », organisationnelles mais aussi individuelles.

Quelques exemples de projets de formation ou accompagnement déjà offerts :

- Planification stratégique et de programme, évaluation des résultats
- Intervenir auprès de personnes ayant des problèmes de santé mentale
- Valoriser le rôle des pères auprès des enfants
- Faire face au défi de la relève en milieu communautaire
- Soutien au leadership rassembleur dans les communautés

C'est sur ce dernier programme que portera la présentation.

PROJET DE SOUTIEN AU LEADERSHIP RASSEMBLEUR



Présenté par Yves Tremblay
Centraide du Grand Montréal
Le 9 mars 2010

Objectifs de la présentation

- Décrire un programme de formation «complexe»
 - Son développement
 - Sa mise en œuvre
 - Ses résultats
 - Les leçons apprises
- Dégager quelques pistes de réflexion plus générales sur le développement des capacités

LE PROMOTEUR

Centraide du Grand Montréal

- Un OSBL qui soutient financièrement des organismes communautaires et des lieux de concertation locaux.
- Qui leur apporte un soutien additionnel en «développement des capacités».
- Qui souhaitait renforcer la capacité à «Bâtir des communautés d'entraide».

CONSTATS DE DÉPART, QUESTION

- La coordination d'une table :
 - un rôle complexe;
 - un rôle épuisant;
 - un rôle essentiel.
- Comment peut-on aider ?

Démarche de développement du programme

- Consultations (leaders visés et experts)
 - Besoins : comment peut-on vous soutenir ?
 - Conditions de succès d'un tel programme.
- Développement du profil du programme.
- Validation de ce profil auprès des participants visés.
- Recherche et développement des contenus et stratégies d'apprentissage.

Fondements du programme

- Miser sur le développement de la personne vs un profil de compétences.
- Y mettre de la substance : 18 jours en 4 étapes, étalées sur une année.
- En résidence.
- Trois thématiques:



Exemples de contenus

- Leader
 - Mon style, mes valeurs, ma vision, pouvoir et leadership ...
- Organisme
 - Approche appréciative, gestion de sa crédibilité, positionner l'organisme dans la communauté, développer du leadership...
- Communauté
 - Développer une vision partagée, stratégies de changement, habiletés politiques, techniques de consultation, participation citoyenne...

Pédagogie

- Approche personnalisée
 - Plan de développement personnel
 - Projets personnels
 - Coaching individuel
- Construction d'une Communauté de pratiques
 - Mise à contribution des participants
 - Groupes de codéveloppement.
- Pot pourri d'approches
 - Rencontre de leaders inspirants, présentations, études de cas, lectures, travaux intersessions, partenaires d'apprentissage...

Les apprentissages faits

Quelques exemples:

- Compétences personnelles.
- Compétences organisationnelles.
- Compétences stratégiques.
(communautaires)
- Un gain : un réseau d'apprentissages existe.

Quelles sont les limites du programme ?

- On reste sur sa faim
 - Des sujets insuffisamment approfondis ou non abordés
 - Compétences relationnelles... et politiques: un grand enjeu, un besoin de compétences plus fines
- Le transfert des apprentissages
 - Des mises en application à intensité variable;
 - Des outils qu'on souhaite partager... mais avec un soutien extérieur.
 - ... vers un programme de formation continue

Les leçons apprises par les promoteurs

- Analyse de besoins
 - C'est aussi la vente du programme...
 - ... et une partie de la formation.
- Éléments gagnants
 - Une approche personnalisée: présence des animateurs aux participants, plan de développement personnel;
 - Une expérience d'apprentissage entre pairs: groupes de codéveloppement et soutien au développement d'une communauté de pratique plus large;
 - Mise à contribution des participants;
 - Miser davantage sur le savoir-être que le savoir-faire, sur les compétences stratégiques que sur les compétences techniques;
 - En résidence: recul, liens personnels.
- Il y a aussi un après, auquel il faut penser...



Pistes de réflexion élargies

- Apprentissage: l'amont et l'aval sont aussi importants
- Développement des capacités: plus que du savoir et du savoir-faire
- Prendre le temps qu'il faut... ou faire ce qu'on peut avec le temps qu'on a ?