



Équipez le "NOUS" grâce à cette trousse de soutien
à l'implication active des jeunes
dans votre organisation ou vos projets.

**Démarche de réflexion, idéation et validation de la Trousse
par le comité de coordination du MJSM:**

Anne-Marie Boucher, Catherine Bois-Lapointe, Danaïka Coquillon, Demetry Cloutier, Émilie Roy,
France Angéline Brault, Frédéric Aubry, Frederyck Anaël Caissy, Gaëlle Poirier-Morin,
Ludovic Fortin-Turmell, Marc-André Bélanger, Maryse Peron, Mélanie Marsolais,
Nathalie Sainsurin, Pamela Petit-Frère, Pascale Monette, Philippine Bonte, Sarah DeGrâce,
Simon Beaudin, Steven Collin-Basquill, Vincent Vallée, Yami Morin et Younes Lagrue.

**Accompagnement de la démarche de réflexion et
conceptualisation/construction de la Trousse:**

Delphine Lalande-Levac, Myriam Lepage-Lamazzi, Myriam Rémillard

Idéation et création vidéo:

Maëva Garcin

Graphisme:

Picoté studio de marques // picotestudio.com

La Trousse a été réalisée grâce au soutien financier de:

Québec 

 Fondation Lucie
et André Chagnon

Construite à partir de notre expérience de mise en place d'une gouvernance collective portant avec succès des projets à l'échelle de la province, la **Trousse CollectiForce** vous propose une démarche de réflexion accompagnée d'outils et d'exemples concrets pour vous permettre de mettre en place des processus collectifs inclusifs, accessibles, mobilisants et efficaces.

Elle-même un projet PAR, POUR et AVEC les jeunes du MJSM, la trousse n'a pas la prétention de révolutionner le Par et Pour mais plutôt de partager concrètement les questions, les embûches, les succès et les solutions que nous avons collectivement traversés et construits dans notre démarche de restructuration des 3 dernières années.

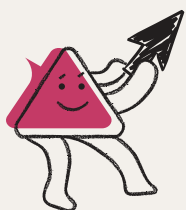
Du «lave-auto par et pour» à l'implication sur vos plus hautes instances décisionnelles, d'une première réflexion à la solidification de vos fonctionnements, du jeune leader citoyen aux groupes communautaires et équipes du réseau, nous sommes convaincu.es que vous pourrez y trouver de quoi nourrir vos échanges et outiller vos équipes ;)



PSST! LES LIENS DE LA TROUSSE FONCTIONNE BEAUCOUP MIEUX SI TU LA TÉLÉCHARGES DIRECTEMENT SUR TON ORDINATEUR OU SUR TON TÉLÉPHONE.

PSSSSST (ENCORE NOUS) SI TU CONSULTES LA TROUSSE SUR UN NAVIGATEUR, LES VIDÉOS, LIENS ET OUTILS OUVRONT DIRECTEMENT SUR LA PAGE DE LA TROUSSE, DONC N'OUBLIE PAS DE FAIRE «RETOUR» (BACK) APRÈS LES AVOIR CONSULTÉS POUR RETOURNER DANS LA TROUSSE OU FAIT UN CLIQUE DROIT ET OUVRIR DANS UN AUTRE ONGLET :)

PSSSSSSSSSSSSST (JUSTE POUR CELLEUX QUE ÇA CONCERNE CETTE FOIS, VOUS VOUS RECONNAITREZ): ATTENTION IL Y A UN MOMENT DE «FLASH» DE LUMIÈRE LORSQUE LES VIDÉOS ET OUTILS OUVRONT!



TU ES SUR TON CELL? ON TE RECOMMANDE DE PASSER À LA VERSION WEB DE NOTRE TROUSSE. ELLE A ÉTÉ PENSÉE COMME UNE APPLI POUR RENDRE TA NAVIGATION SUPER FACILE!



**MOUVEMENT
Jeunes
et
santé
mentale**

Vous pouvez nous écrire au:
info@mouvementjeunessm.com



Le Mouvement Jeunes et santé mentale (MJSM) est un mouvement citoyen jeunesse de lutte à la médicalisation des problèmes sociaux qui recueille et collectivise la parole des jeunes depuis sa création en 2016.

Cette vision s'articule actuellement autour de 4 revendications choisies et confirmées comme prioritaires lors de rencontres regroupant des jeunes de partout au Québec.

Les jeunes concerné.es et leur participation comme expert.es de leur vécu sont donc notre raison d'être autant que notre moteur de changement. Par exemple, ielles sont impliqué.es à différents niveaux, d'une participation mensuelle sur notre comité de coordination et/ou nos comités de travail jusqu'à l'organisation et l'animation des événements.





DANS CHAQUE SECTION DE CETTE TROUSSE, VOUS RETROUVerez :

- ✓ Une vidéo de présentation de la section
- ✓ Un texte d'introduction au thème de la section
- ✓ Une évaluation de l'importance de la section selon l'ampleur de votre projet
- ✓ 1 page pour chaque sujet dans cette section, qui contiendront chacune :
 - 3-5 questions essentielles pour réfléchir sur le sujet
 - 1-2 exemples de comment ça se passe au MJSM
 - 1-2 outils pour soutenir votre réflexion
 - Une section « Pour aller plus loin » avec 3-5 liens qui nous ont aidés dans nos réflexions ou offert des outils supplémentaires

LÉGENDE DES ICÔNES ET AUTRES SYMBOLES DE LA TROUSSE



exemple du MJSM
et vidéo explicative



outils



annexe « pour aller
plus loin »

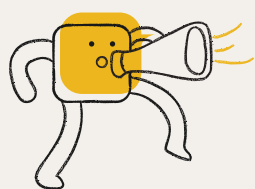
GLOSSAIRE / LEXIQUE VIDÉO

Si tu vois des mots soulignés, c'est parce qu'ils font partie de notre lexique vidéo. Donc si tu te demandes « quessé que ça veut dire ce mot-là? », t'as juste à cliquer dessus pour voir une petite vidéo qui l'explique.

VOUS VERREZ CES ICÔNES
TOUT AU LONG DE LA TROUSSE,
N'HÉSITÉS PAS À CLIQUER
DESSUS POUR VISIONNER
NOS VIDÉOS, TÉLÉCHARGER
NOS OUTILS OU AVOIR ACCÈS
À PLUS DE LIENS POUR
VOS RÉFLEXIONS ;)

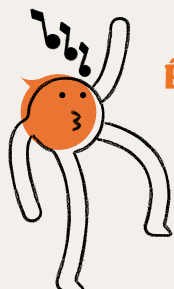
TABLE DES MATIÈRES :

MISE EN CONTEXTE : POURQUOI CETTE TROUSSE ?	5
--	----------



ÉTAPE 1 COMMENT SE PRÉPARER À LEADER CETTE DÉMARCHÉ ?	8
--	----------

- **Comment favoriser le meilleur leadership possible pour une démarche collective ?** 9
- **Comment favoriser la participation active et l'intelligence collective ?** 10



ÉTAPE 2 QUI VEUT-ON IMPLIQUER, ET DANS QUEL RÔLE ?	11
---	-----------

- **On veut impliquer qui, et pourquoi ?** 12
- **Quel rôle et quelle place auront les personnes concernées ?** 13



ÉTAPE 3 DE QUOI CES PERSONNES ONT-ELLES BESOIN POUR COMPRENDRE, ÊTRE PRÉSENTES ET SE SENTIR À L'AISE DE PARTICIPER ?	14
---	-----------

- **Comment rendre nos activités réellement accessibles ?** 15
- **Construire une politique de remboursements et compensations** 16



ÉTAPE 4 COMMENT VEUT-ON TRAVAILLER ENSEMBLE ?	17
--	-----------

- **Construire une structure et établir les instances nécessaires au projet** 18
- **Sur quelles valeurs et stratégies sera basé notre « travailler-ensemble » pour chaque instance ?** 19



ÉTAPE 5 POURQUOI, QUAND ET AVEC QUI ÉVALUER NOTRE DÉMARCHÉ ?	20
---	-----------

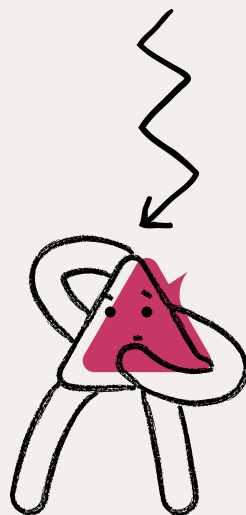
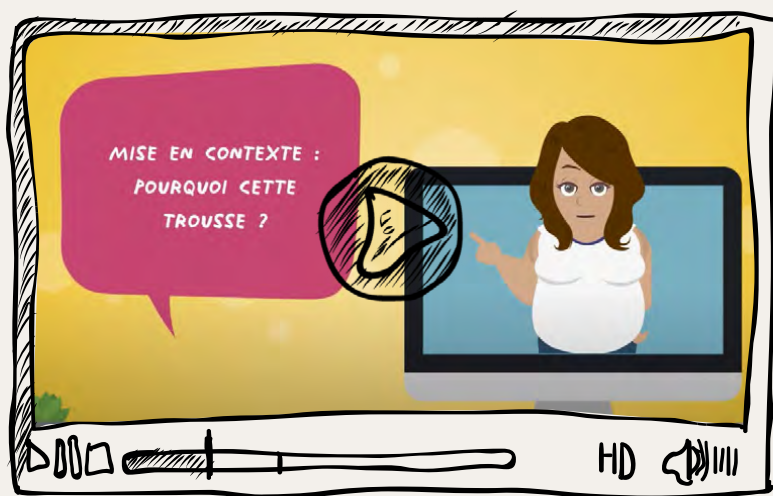
CONCLUSION : ET APRÈS ?	22
--------------------------------------	-----------

Annexe

- **Se former pour favoriser l'intelligence collective** 23
- **Liens pour aller plus loin dans la réflexion** 25
- **Les outils de la trousse** 30

FAUT PAS PRENDRE PEUR EN VOYANT PLUS DE 30 PAGES,
LA DÉMARCHÉ ELLE-MÊME N'EN PREND QUE 15, ET ELLE
EST À FAIRE 1 PAGE À LA FOIS ;) L'IMPORTANT C'EST LES
RÉFLEXIONS ESSENTIELLES. LES OUTILS, EXEMPLES ET LIENS SONT
➔ LÀ POUR VOUS ÉPAULER DANS LA DÉMARCHÉ AU BESOIN. ➔

MISE EN CONTEXTE : POURQUOI CETTE TROUSSE ?



L'EXPÉRIENCE DU MJSM

Né de l'indignation de jeunes lors du forum **Pour un regard différent en santé mentale** - «on en a assez de se répéter, nous ce qu'on veut, c'est agir!» -, le Mouvement Jeunes et santé mentale (MJSM) est d'abord un espace Par et Pour les jeunes concerné.es, soutenu par des professionnel.les et allié.es, qui a pour objectif de promouvoir les savoirs expérientiels des jeunes dans la lutte contre la médicalisation de leurs difficultés.

Malgré son grand succès initial, le MJSM rencontre néanmoins des difficultés à mobiliser d'autres jeunes ou allié.es, et la multiplication des représentations occupe le temps de tous les acteur.rices impliqué.es. Les frustrations commencent à remplacer la satisfaction des participant.es. Les militant.es se sentent dépossédé.es de leur mouvement, les professionnel.les vivent de la frustration en raison des projets qui stagnent... La tension monte, jusqu'à ce que le départ précipité de la chargée de projet et l'arrivée de la pandémie entraîne l'arrêt des activités. Ce moment charnière, vécu comme une crise par plusieurs, devient pour le MJSM l'opportunité de prendre du recul afin d'identifier les difficultés rencontrées. Une liste d'enjeux émerge, et un processus de réflexion est amorcé.

Le constat est clair : les choses doivent changer pour que le Mouvement survive. Une question clé surgit - comment s'assurer de mettre en place des mécanismes qui permettront de rectifier le tir ? Le choix du MJSM a été de construire des structures qui protègent la pleine participation des jeunes sur toutes les instances (Par et Pour), tout en reconnaissant l'importance d'allié.es fort.es (Avec), pour mieux faire avancer les projets ensemble.

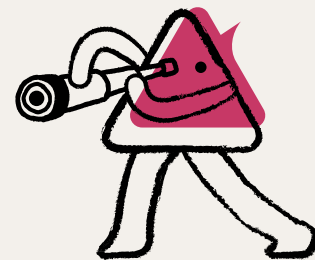
IL Y AVAIT UNE RÉELLE VOLONTÉ DE BRASSER LES IDÉES, IL Y AVAIT DES ENJEUX SENSIBLES AUTOUR DE ÇA. C'EST INTÉRESSANT LES CHANTIERS DE RÉFLEXION POUR REPARTIR SUR DE BONNES BASES. QU'ON L'AIT FAIT ENSEMBLE, EN PRENANT CONSCIENCE DES TENANTS ET ABOUTISSANTS POUR PRENDRE LES DÉCISIONS... C'ÉTAIT UNIFIANT DE FAIRE CES CHANTIERS-LÀ ENSEMBLE.

- MILITANT.E



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA CRÉATION DE LA « BIBITTE ÉTRANGE » QU'EST LE MJSM

LA VISION « PAR, POUR, ET AVEC » DU MJSM QUI SOUS-TEND NOS RÉFLEXIONS ET CETTE DÉMARCHÉ



PAR



LES JEUNES CONCERNÉ.ES PAR LES ENJEUX DE SANTÉ MENTALE

Les décisions ne sont pas entre les mains des « professionnel.les » mais des expert.es du vécu et de l'action, c'est-à-dire des personnes concernées par la situation ou les événements.

POUR



LES JEUNES CONCERNÉ.ES PAR LES ENJEUX DE SANTÉ MENTALE

Les résultats du processus doivent avant tout servir les intérêts des personnes concernées, et leur permettre de garder le contrôle sur la démarche et les résultats.

On priorise le bien-être des personnes concernées et non un but lucratif ou la confirmation de décisions déjà prises, par exemple.

AVEC



LE SUPPORT DES ALLIÉ.ES QUI SONT, CHACUN.E À LEUR FAÇON, ELLEUX AUSSI CONCERNÉ.ES DIRECTEMENT PAR LA SANTÉ MENTALE DES JEUNES (GROUPES, TRAVAILLEURS.SES ET CITOYEN.NES)

Inclure des allié.es dans le processus permet un meilleur amalgame des savoirs et des compétences, et comble des aspects plus techniques qui manquent parfois dans certains groupes Par et Pour.

Le rôle des allié.es est de soutenir la participation des jeunes concerné.es. Les processus sont mieux encadrés, et des projets de plus grande envergure deviennent possibles.



Depuis 2021, le MJSM a donc traversé une période intense de réorganisation. Des chantiers de réflexion thématique ont permis d'instaurer une réelle gouvernance collective. Accompagné.es par une équipe de chercheur.es, on a ensuite procédé à l'évaluation de nos pratiques. À notre grande surprise, les jeunes ont affirmé :

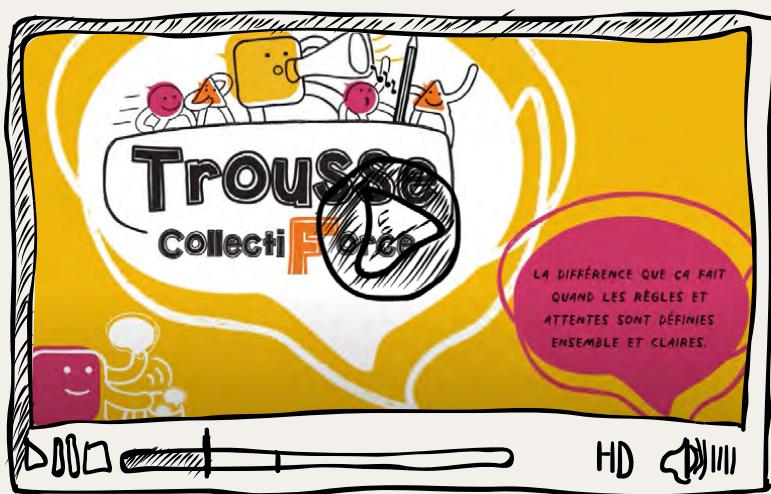
- ✓ s'être senti.es mobilisé.es par les réflexions structurelles;
- ✓ avoir été encouragé.es par les fonctionnements décidés collectivement;
- ✓ avoir confiance en un encadrement clair qui permet aux professionnel.les de mettre leurs compétences à profit pour soutenir la prise de décisions.

Depuis, notre modèle de participation citoyenne intrigue! On est souvent sollicité.es pour partager notre expertise. Nos recommandations surprennent: ce qui semble contre-intuitif en matière de participation (ou d'efficacité) agit en fait comme un moteur pour la mobilisation, en plus d'augmenter la satisfaction et l'engagement des jeunes.

Le temps et les moyens nous manquent pour répondre à la demande de nombreux groupes qui souhaitent mobiliser des jeunes ou changer leur fonctionnement pour mieux les impliquer. On croit en nos processus et on souhaite voir les jeunes placé.es au cœur des réflexions qui les concernent: on a donc testé nos outils pour s'assurer que nos connaissances pouvaient s'appliquer à différents contextes.

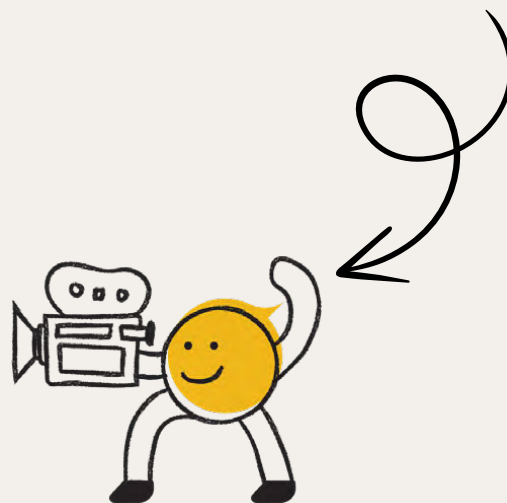
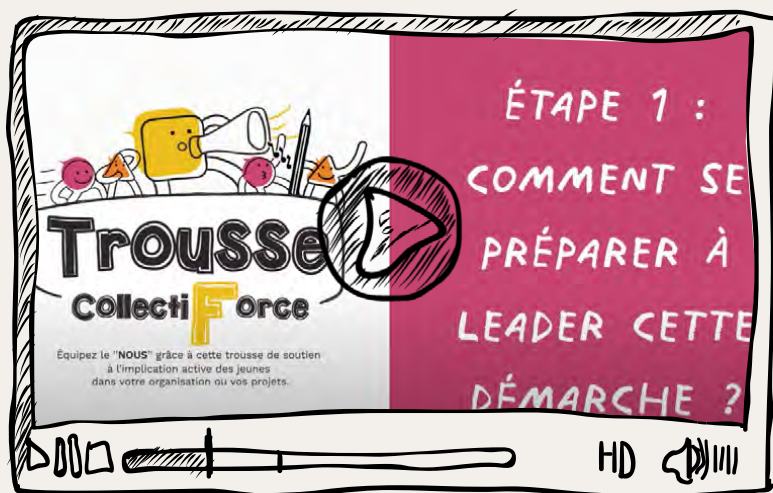
On est très fier.es de vous présenter cette trousse clé en main! Il s'agit d'une **démarche de réflexion en 5 étapes** (qu'on recommande de faire dans l'ordre ;)), bonifiée avec des exemples issus de notre expérience et avec des outils qu'on a utilisés et créés pour construire nos fonctionnements.

**Bien sûr, on parle dans cette trousse de «jeunes». Bien que la jeunesse ait ses particularités, on est convaincu.es que les pistes de réflexion et les outils proposés seront aussi utiles pour travailler avec toute personne concernée ou citoyen.ne engagé.e.*



ON ESPÈRE QUE CETTE TROUSSE DE SOUTIEN VOUS PERMETTRA DE METTRE EN PLACE LES CONDITIONS POUR UNE IMPLICATION ACTIVE DES JEUNES DANS VOS PROJETS!

Étape 1 Comment se préparer À LEADER CETTE DÉMARCHE ?



Avant de commencer les réflexions, on recommande d'impliquer les personnes concernées dès les premières étapes de la démarche lorsque possible et ce, pour trois raisons;

- ✓ les personnes concernées peuvent exprimer leurs idées et leurs préoccupations;
- ✓ les besoins et les enjeux de participations vécus par chacun.e seront mieux compris, ce qui mènera à des décisions plus éclairées et plus inclusives;
- ✓ le projet créé leur ressemblera davantage et attisera leur intérêt.

Dans tout processus participatif, le leadership doit encourager une prise de décision transparente et démocratique ainsi que la participation active de tous. Des processus doivent être mis en place pour que les membres aient la même compréhension des enjeux, ainsi que l'espace pour exprimer des perspectives variées. L'espace de participation (le processus !) est tout aussi important que le résultat, et le leadership garde à l'esprit que la finalité de la démarche ne lui appartient pas.

On pourrait dire que le leadership adopte davantage un rôle de facilitateur.rice qui permet aux groupes de construire leur propre réflexion et de générer les changements qu'ils souhaitent voir advenir. On favorise ainsi l'intelligence collective:

- ✓ en clarifiant le contexte et les limites (matérielles, institutionnelles, etc.) qui encadreront la réflexion et la prise de décisions ;
- ✓ en structurant les échanges et en animant les échanges d'une manière qui favorisera la compréhension et la participation ;
- ✓ en documentant la démarche (discussions, décisions, structures et processus, etc.) de façon accessible.

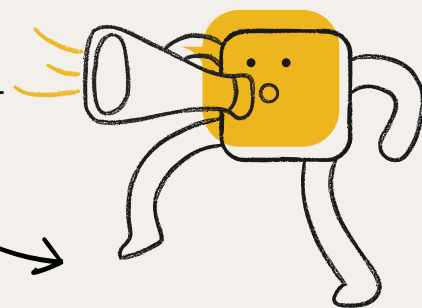
Les différences d'opinion et les conflits d'idées sont des éléments essentiels de l'intelligence collective. Le leadership autant que les participant.es doivent développer leur capacité à tolérer les désaccords et à remettre en question leur vision personnelle, au profit du collectif.



« DU PROJET PONCTUEL À LA GOVERNANCE COLLECTIVE »

L'importance d'avoir un bon leadership ne change pas selon l'ampleur de la démarche. Pour réussir un projet collectif et que les personnes se sentent réellement impliquées, il est essentiel de réfléchir autant à la posture à prendre qu'aux compétences nécessaires pour favoriser l'inclusion, la participation et l'intelligence collective.

COMMENT FAVORISER LE MEILLEUR LEADERSHIP POSSIBLE POUR UNE DÉMARCHÉ COLLECTIVE ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Est-ce que le projet/les jeunes s'intègre.nt au sein d'une démarche plus large (mission et objectifs déjà déterminés) et qu'est-ce que ça implique pour le leadership et la place des participant.es ?
- ✓ Qui aura le leadership de la démarche ?
- ✓ Dans un partage de leadership, qui est responsable de quoi, quand ?
- ✓ Quelles sont les attentes que le groupe place sur le leader de la démarche ? Sont-elles raisonnables ? Qu'est ce que ça implique en matière de temps et de compétences ?
- ✓ Pour chaque personne qui assumera le leadership :
Que veut-dire « leader » pour moi ? Quelle place occupe le collectif dans ma définition ? Quelle vision d'un rôle professionnel ou de « leadership traditionnel » dois-je déconstruire pour prioriser la démarche et la participation des personnes plutôt que les « résultats » ou la finalité des projets ?



L'EXEMPLE DU MJSM

DÉCONSTRUIRE UN PEU LE « JE » POUR MIEUX SOUTENIR LE « NOUS »

De l'équipe permanente aux jeunes impliqués sur le comité de coordination, en passant par les professionnels délégués par les regroupements, cette vidéo présente certaines difficultés rencontrées par les personnes impliqués au MJSM, ainsi que les apprentissages qui ont suivi.



DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !

LE LEADERSHIP COLLECTIFORCE

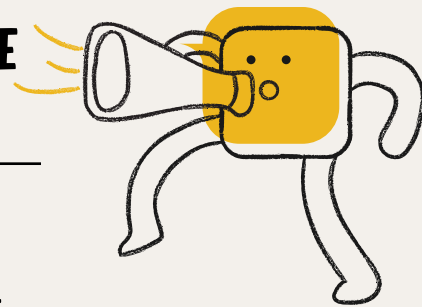
À partir de la démarche réalisée tous.tes ensemble, et de ce qui nous paraît essentiel pour les bons fonctionnements du MJSM, le comité de coordination (CoCo) a déterminé quelles sont les qualités et caractéristiques essentielles d'un.e bon.ne leader de démarche collective.



POUR ALLER PLUS LOIN

Des lectures importantes et utiles sur les caractéristiques, valeurs et attitudes qui mènent à un leadership rassembleur, motivant et sécurisant. Apprenez-en plus sur la communication non violente et la manière d'accompagner une démarche collective !

COMMENT FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE ET L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ En matière de posture de leadership d'une démarche collective et de pratiques de mobilisation et de concertation, est-ce que le leadership a besoin de se former, de trouver des outils, d'aller chercher du soutien ?
- ✓ En matière de compétences d'animation de groupe, de préparation/structure des rencontres, de prises de notes et de création d'une mémoire collective, etc., est-ce que le leadership a besoin de se former, de trouver des outils, d'aller chercher du soutien ?
- ✓ Y a-t-il des personnes dans le groupe qui ont déjà des expériences et/ou des compétences qu'elles peuvent mettre à profit pour soutenir le leadership de la démarche ?
- ✓ Est-ce possible d'avoir accès à une expertise ou à un accompagnement externe pour soutenir les réflexions et/ou l'animation (organisation contractée, allié.es ayant déjà fait ce type de démarche ou d'animation, bénévoles avec expérience, etc.) ?



L'EXEMPLE DU MJSM

SOUTENIR LA COMPRÉHENSION ET LA MÉMOIRE COLLECTIVE

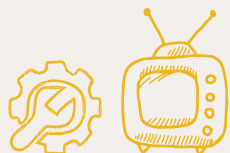
Voyez, à travers une présentation d'outils et de prises de notes variées, comment nous avons choisi de faciliter la compréhension commune et de construire une mémoire collective accessible et utilitaire.

DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !



SOUTIEN À LA PRÉPARATION AVANT, PENDANT, APRÈS UNE RENCONTRE

Communagir a construit cette page d'outils « Pour emporter » qui vous offre sous forme de vignettes les choses à ne pas oublier avant, pendant, et après les rencontres collectives. Le leadership du MJSM s'y réfère régulièrement !



NOTRE PROCESSUS DE COCONSTRUCTION EN 6 ÉTAPES

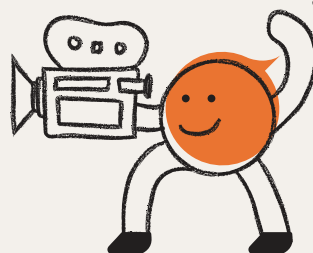
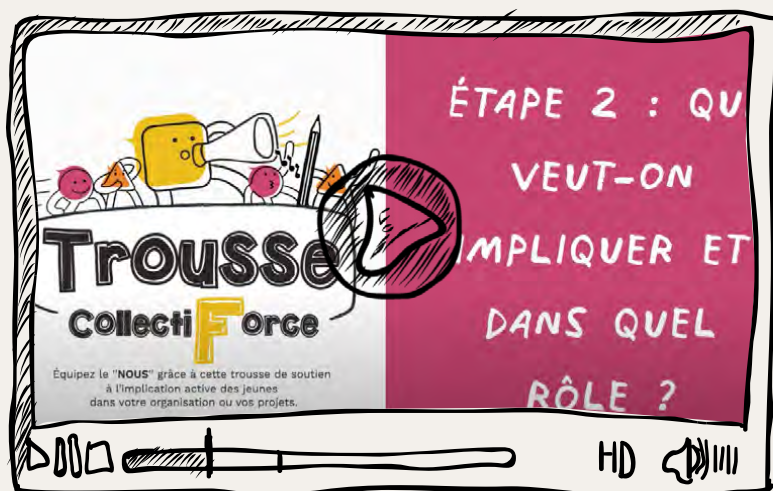
Cette méthode pour présenter les informations, structurer les discussions et encadrer la prise de décision a été développée par essais et erreurs au cours de nos mois de réflexions collectives sur l'avenir du MJSM. On l'utilise maintenant automatiquement pour toutes les prises de décisions qui demandent un minimum de compréhension et de discussion. :)



POUR ALLER PLUS LOIN

L'annexe « Se former pour favoriser l'intelligence collective » répertorie des sites avec des outils d'animation concrets, des organisations qui offrent des formations pertinentes ainsi que d'autres trousseaux pouvant être utiles dans la gestion de projet ou la mise en place d'initiatives citoyennes.

Étape 2 QUI VEUT-ON impliquer, et DANS QUEL RÔLE ?



Au départ, il est important de se demander: quelle sera la contribution spécifique des jeunes, la valeur ajoutée de leur participation au projet? Impliquer les personnes concernées est crucial, dans la mesure où;

- ✓ leur expertise (compréhension expérientielle des enjeux et de leurs impacts) garantit que les projets tiennent compte de leurs perspectives, et que les interventions seront par la suite adaptées à leurs besoins réels;
- ✓ leur participation favorise une prise de décision transparente et démocratique, augmentant leur engagement, ce qui fait que le projet gagne en légitimité;
- ✓ leur implication directe renforce les capacités des participant.es et favorise l'autonomisation à long terme.

Autre question clé: qui sont les personnes concernées par les enjeux qui nous intéressent? Évitez le piège trop courant qui consiste à engager un.e seul.e jeune, en prenant pour acquis qu'il ou elle peut parler au nom de tous.tes! L'expérience de chaque jeune est unique. Plus les jeunes partagent leurs perspectives, plus l'échange devient enrichissant. Pensez à impliquer des jeunes qui ne se sentent pas encore engagé.es ou représenté.es: elleux aussi veulent contribuer à résoudre des problèmes sociaux, mais peuvent être méfiant.es envers le système et les professionnel.les. Prenez le temps de gagner leur confiance.

Au niveau social, impliquer les personnes concernées promeut la justice et l'inclusion en reconnaissant la dignité de chacun.e, en leur redonnant un pouvoir sur leur vécu, sur ce qui les affectent et en offrant à tous.tes une plateforme d'expression. De plus, les projets qui choisissent ce mode de fonctionnement bénéficient souvent d'un soutien communautaire accru, ce qui encourage la collaboration!



« DU PROJET PONCTUEL À LA GOVERNANCE COLLECTIVE »

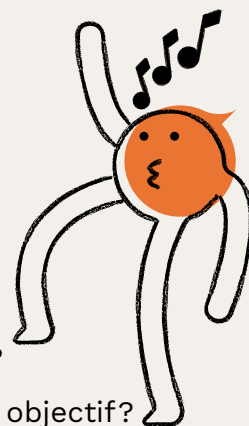
L'importance de cette réflexion varie selon le type de projet. Si vous organisez un projet ponctuel au sein d'une organisation en impliquant ses membres, vous obtiendrez plus facilement des réponses à vos questions que si vous souhaitez impliquer « les jeunes concerné.es » par un enjeu. peu importe le contexte, il nous paraît essentiel de prendre le temps de répondre au « pourquoi ».

ON VEUT IMPLIQUER QUI, ET POURQUOI ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Qui sont les « membres »/participant.es/personnes concernées dont on parle ?
- ✓ Pourquoi on souhaite les impliquer plus/mieux/différemment ? Quel est notre objectif ? Quel est la « plus-value » que leur participation permet, leur contribution spécifique ?
- ✓ Pour le moment, comment on les rejoint, comment on les implique ?
- ✓ Quels sont les risques que cette participation peut comporter pour les personnes concernées ?



L'EXEMPLE (ET LA VISION) DU MJSM

- ✓ Le savoir expérientiel réfère à une compréhension des enjeux construite via des expériences personnelles, souvent multiples.
- ✓ Les personnes qui les subissent sont souvent les meilleures pour identifier les injustices, les « trous » de services, les offres qui ne répondent pas aux besoins.
- ✓ Elles sont aussi les mieux placées pour identifier des solutions qui abordent réellement les problèmes et d'une façon qui aidera là où c'est nécessaire.
- ✓ Placer les personnes concernées au centre des réflexions qui les concernent leur redonne du pouvoir et les réunit autour d'une visée commune : générer les changements qu'elles souhaitent.
- ✓ La force du collectif permet de cumuler les compréhensions pour offrir une vision multidimensionnelle des enjeux et des solutions.



DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !

ARTICLE « DE LA CONFIANCE EN SOI À L'EXERCICE DE LA CITOYENNETÉ »

Présentation des résultats d'une consultation sur les effets de la gestion participative dans deux organismes communautaires de Québec :

Plus un texte qu'un outil en soi, cette lecture assez rapide est intéressante, car elle présente concrètement les impacts de la gestion participative sur les jeunes et les organisations de type milieux de vie Centre Jacques-Cartier et Mère et Monde. [Pour une lecture audio du document.](#)



POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez ici des lectures sur comment impliquer les personnes et comment s'assurer de ne pas instrumentaliser une participation symbolique.

QUEL RÔLE, QUELLE PLACE AURONT LES PERSONNES CONCERNÉES ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Quelles sont les limites inflexibles liées au contexte (structure, cadre légal, financement, confidentialité, mission et objectifs déjà déterminés, autorisation externe pour faire des changements, etc.)?
- ✓ Quelle type et intensité de participation est souhaitée par les personnes? (il peut y avoir plusieurs réponses)
- ✓ Tenant compte des 2 réflexions précédentes, quel est l'idéal de participation que l'on souhaiterait atteindre? (voir l'échelle de participation)
- ✓ Quelles sont les valeurs essentielles pour permettre ce niveau de participation?



L'EXEMPLE DU MJSM

OBJECTIFS DE PARTICIPATION ET VALEURS DÉTERMINÉES COLLECTIVEMENT

- ✓ **Le MJSM est un espace « Par, pour, et avec » qui souhaite placer les jeunes au coeur de toutes les réflexions et décisions qui les concernent:**

Les personnes participent elles-mêmes à la définition et à la construction du processus participatif et contribuent à la décision finale. Il est de la responsabilité de l'équipe et des allié.es de mettre en place des mesures permettant cette pleine participation, et de s'assurer que les jeunes sont au moins égalitaires dans les plus hautes instances décisionnelles (comme le Comité de coordination (CoCo) et la Rencontre nationale).
- ✓ **Au sein du CoCo et durant les discussions:**

Le CoCo est un lieu de Gouvernance Collective. Les personnes qui y occupent un siège sont engagées dans la démarche et y participent activement. Tous.tes sont égaux.les et les savoirs variés sont respectés, sans hiérarchie.

Les rencontres de CoCo instaurent un rapport de bienveillance entre ses membres. Ielles sont amené.es à nommer les difficultés et les malaises qui peuvent survenir durant les rencontres, et tous.tes se doivent d'accueillir ce qui est nommé.

Dans un objectif d'accessibilité et d'inclusion pour tous.tes, le respect des besoins, de l'identité et de la diversité des réalités est attendu de toutes les personnes impliquées.



DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE!

TROIS ÉCHELLES DE PARTICIPATION POUR MIEUX RÉFLÉCHIR À LA PLACE DES PERSONNES CONCERNÉES

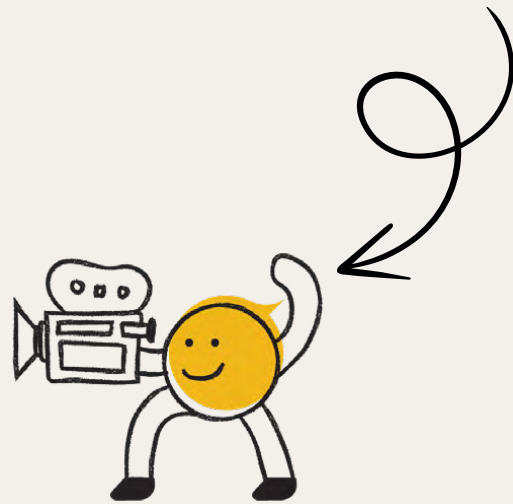
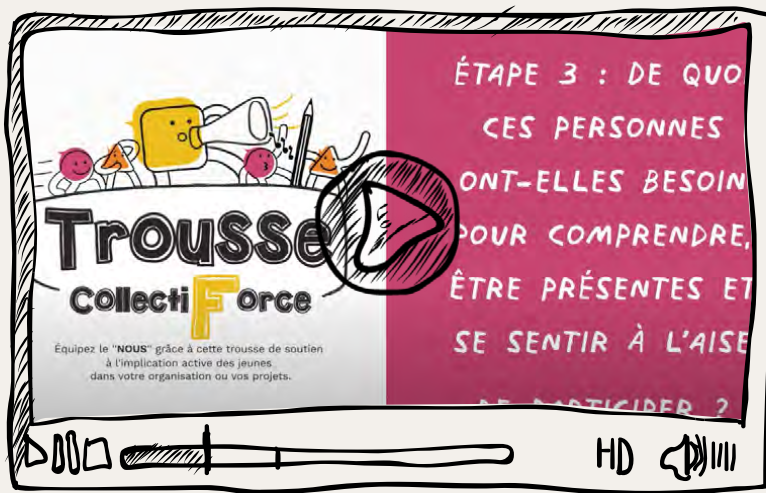
Ouvrir la discussion avec une échelle de participation est utile pour déterminer, entre les souhaits et les contraintes exprimés par tous.tes, les niveaux de participation souhaités. Le plus gros du travail? Formuler un objectif clair, identifier les obstacles et mettre en place les conditions pour une participation optimale pour tous les niveaux d'engagement.



POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez dans les différents guides présentés différents rôles et niveaux de participation que les personnes peuvent tenir. Vous trouverez aussi un outil d'animation par Communagir pour révéler les compétences des personnes et de l'équipe.

Étape 3 DE QUOI ces personnes ont-elles besoin pour comprendre, être présentes et se sentir à l'aise DE PARTICIPER ?



On pense à tort que les jeunes ne sont pas intéressé.es par la politique ou les tâches administratives (ah, la paperasse!). Au MJSM, on constate que ce qu'on prend pour du désintérêt vient en fait d'une incompréhension: il est donc essentiel de démocratiser l'accès à l'information et de vulgariser les connaissances nécessaires à la coconstruction.

Même si nos politiques d'accessibilité et nos stratégies d'inclusion sont élaborées à partir des personnes impliquées dans nos projets, il restera toujours des angles morts. On met alors des mesures en place pour rejoindre les personnes qui ne sont pas déjà impliquées ou qui sont exclues du collectif, pour différentes raisons.

- ✓ L'**accessibilité** assure à chaque individu, quelle que soit sa capacité, un accès équitable aux mêmes opportunités et à des expériences de qualité et ce, de manière autonome. Au MJSM, on tente de considérer tous les aspects de nos projets en ce sens: communications, lieux des activités, sensibilité aux discriminations systémiques et à l'exclusion de certaines minorités, etc.
- ✓ Dans notre vision, **tout travail doit être compensé**. Les jeunes viennent transmettre leur savoir, mais donnent aussi leur temps pour participer au projet. Ce que vous pouvez offrir est peut-être limité, mais rappelez-vous que le temps et l'énergie des personnes concernées n'a pas moins de valeur que le temps et l'énergie des professionnel.les. L'implication bénévole est un privilège qui n'est pas donné à tous.tes. Pensez aussi aux dédommagements logistiques qui permettent la participation: repas durant les activités, déplacements - certaines personnes qui viennent de loin auront besoin d'hébergement pour pouvoir être présentes, etc.



DU PROJET PONCTUEL À LA GOUVERNANCE COLLECTIVE

Encore une fois, l'importance de cette étape, le temps et les stratégies dont elle aura besoin changeront selon l'ampleur et le type de projet. un projet concret ou un comité de travail peut demander un effort de mise à niveau moins grand qu'un comité de coordination (CoCo), par exemple. un projet avec des jeunes déjà dans votre organisation demandera moins de stratégies logistiques qu'un projet déployé dans toute la province. peu importe le projet, il est essentiel de réfléchir à l'inclusion des personnes qui ne sont pas déjà présentes.

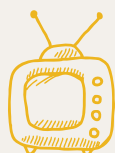
COMMENT RENDRE NOS ACTIVITÉS RÉELLEMENT ACCESSIBLES ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES



- ✓ Comment doit-on adapter les horaires, le format des communications, les durées, etc., pour permettre la participation pleine et entière des personnes concernées ?
- ✓ Quels mécanismes doit-on mettre en place pour démocratiser l'information, autant dans la forme que dans le contenu, pour permettre à tous.tes de comprendre les intentions et les impératifs qui cadrent la réflexion ?
- ✓ Quels autres critères d'accessibilité doivent être considérés afin d'offrir une opportunité de participation égalitaire à des personnes autres que celles qui sont déjà impliquées ?
- ✓ Quels sont les inégalités ou discriminations systémiques que nous sommes à risque de reproduire, et quelles stratégies pouvons mettre en place pour les éviter ?



L'EXEMPLE DU MJSM

LES 10 CLÉS DE LA PARTICIPATION CITOYENNE DES JEUNES

SELON LES MILITANT.ES DU MOUVEMENT JEUNES ET SANTÉ MENTALE

DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !



« CHECK-LIST » ACCESSIBILITÉ ET INCLUSION

Même si nous souhaitons offrir des espaces de participation aussi inclusifs que possible, le rythme de travail rapide et la multiplication des activités cause parfois des oublis. Cette « check-list », bien qu'incomplète et en évolution au fur et à mesure de nos apprentissages, vous permettra de vérifier si tous les aspects ont été considérés.



AIDE-MÉMOIRE SUR LA COLLABORATION AVEC LES CRÉATEUR.RICES AUTOCHTONES

Ce guide, écrit simplement et bien vulgarisé, aborde les stratégies nécessaires pour une participation de jeunes autochtones dans vos projets. Bien qu'il ait été conçu pour les collaborations artistiques, il est au plus près de nos valeurs coconstruction avec les personnes concernées, du respect des savoirs expérientiels et culturels à la reconnaissance de la contribution de chacun.e dans un projet collectif, etc. [Pour une lecture audio du document.](#)

PSST! AVANT DE CONSULTER LE GUIDE, ON VOUS RECOMMANDE FORTEMENT DE LIRE LA BOÎTE À OUTILS DÉCOLONIALE



POUR ALLER PLUS LOIN

Découvrez différents aspects de l'inclusion, et d'autres visions de l'accessibilité.

CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE REMBOURSEMENTS ET COMPENSATIONS



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Qui peut être compensé? Dans quelle type d'activité les compensations sont-elles offertes?
- ✓ Est-ce que des rencontres/événements plus longs impliquent des compensations plus importantes? Et s'il s'agit d'une formation/conférence, est-ce différent?
- ✓ Les repas sont-ils offerts? Dans quel contexte (durant la rencontre, avant et après les rencontres, en déplacement)? Est-ce que les frais de déplacements sont couverts? Comment c'est calculé?
- ✓ De quelle façon et à quelle fréquence les personnes ont-elles besoin des compensations/remboursements?



L'EXEMPLE DU MJSM

QU'EST QU'ON COUVRE AU MJSM?

Voyez ce qu'on couvre au MJSM, et dans quelles circonstances, que l'on parle des déplacements ou des compensations de participation, en passant par les repas, l'hébergement, etc. Plusieurs stratégies sont mises en place pour nous assurer que la participation à nos activités est accessible à tous.tes.

DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE!



MODÈLE À REMPLIR POUR CONSTRUIRE VOTRE POLITIQUE DE COMPENSATIONS ET REMBOURSEMENTS

Voici un document à remplir, basé sur les catégories qui nous paraissent essentielles dans une politique de remboursement. Il vous sera utile pour vous assurer de ne rien oublier lors des échanges et afin que les informations soient facilement accessibles par la suite.



TON EXPÉRIENCE, TON SAVOIR: ÇA MÉRITE COMPENSATION!

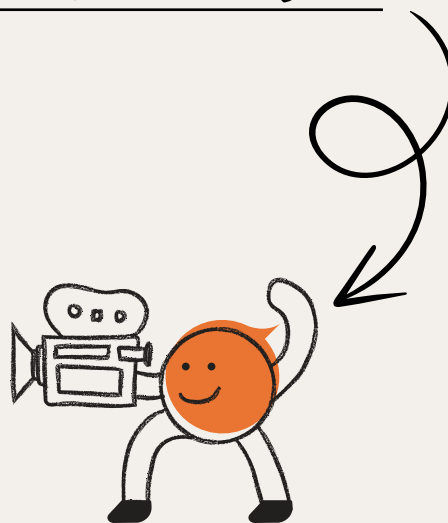
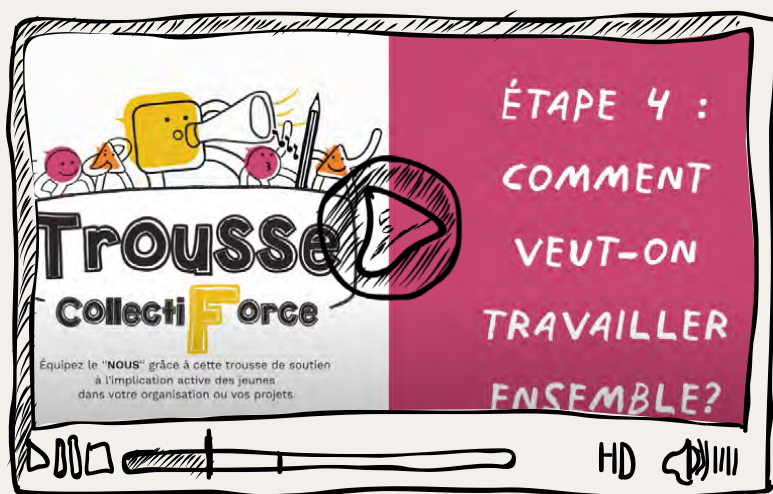
Voici une capsule vidéo qui explique comment faire une demande de compensation lorsqu'on s'implique et qu'on partage son vécu. Elle a été réalisée avec un comité de jeune, afin de rendre le processus plus clair et accessible à toutes et tous.



POUR ALLER PLUS LOIN

Vous trouverez ici des liens pour aider qui à évaluer la valeur des compensations, repas, déplacements, etc.

Étape 4 comment veut-on TRAVAILLER ENSEMBLE ?



D'abord, il est important de faire un inventaire des instances qui composent notre organisation et/ ou de déterminer quelles instances sont nécessaires à l'accomplissement de nos objectifs et projets. Pour être efficace, la structure doit être au service du changement souhaité et des cibles d'action retenues. L'exercice est de réfléchir à chacune afin de déterminer ses mandats, ses zones de décision et de responsabilité, ses attentes envers les membres et son fonctionnement.

Il est aussi utile de clarifier, pour chaque instance, s'il s'agit d'un espace décisionnel, exécutif ou consultatif. Lorsque ce travail préliminaire sera fait, on pourra décider où on devrait impliquer les jeunes afin d'atteindre l'objectif de participation identifié à l'étape 2.

On recommande aux organisations existantes de faire appel à du soutien externe pour obtenir un « diagnostic organisationnel » participatif, et pour accompagner la restructuration des instances internes. Si cette option n'est pas possible, on espère que les exemples, outils et liens offerts à cette étape-ci vous seront utiles!

Choisir collectivement les valeurs de notre « travailler ensemble » est essentiel pour s'assurer de discussions riches, respectueuses et inclusives. Outre les aspects techniques comme la durée ou le mécanisme du vote, il est important de se rappeler que c'est la diversité qui fait la richesse des échanges. Embrasser la diversité implique de concilier une grande variété de besoins individuels aux besoins du collectif: il peut être utile de prendre un moment en groupe pour discuter de nos particularités respectives et de nos besoins individuels, afin de convenir d'une méthode de prise de parole et d'une stratégie de prise de décisions. Attribuer des rôles à des personnes spécifiques peut faciliter la fluidité des échanges, par exemple « responsable des tours de parole », « gardien.ne du temps », « gardien.ne du sujet », « preneur.euse de notes ».



« DU PROJET PONCTUEL À LA GOUVERNANCE COLLECTIVE »

Le niveau de décisions prises par l'instance déterminera la complexité des règles de fonctionnement qui devront être mises en place. Dans le cadre d'un projet ponctuel, ou d'un collectif au sein d'une institution aux règles plus inflexibles, les espaces de décisions seront plus restreints et demanderont moins d'encadrement. Une gouvernance collective comme la nôtre doit être construite de a à z et comporte des instances qui prennent des décisions majeures, la définition des processus et fonctionnements pour chaque instance prendra donc plus de temps.

CONSTRUIRE UNE STRUCTURE ET ÉTABLIR LES INSTANCES NÉCESSAIRES AU PROJET



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Quelles sont nos instances et activités actuelles ? Lesquelles comportent des espaces décisionnels et/ou d'analyse ?
- ✓ Lesquelles souhaitons-nous que les personnes puissent investir ? Que devons-nous modifier ou ajouter dans la structure pour rendre cela possible ? Voulons-nous créer d'autres espaces de participation ?
- ✓ Est-ce que les mandats de chaque instance et leur processus décisionnel sont déjà clairs ? Il est important de le déterminer, pour chaque instance/comité/poste, quelles sont ses zones de décisions, rôles et de responsabilités, quelle sera la place des personnes et comment se fera la prise de décision.
- ✓ De quelle façon pouvons-nous structurer ces décisions pour avoir un/des documents de référence que tout le monde peut comprendre et utiliser ?



L'EXEMPLE DU MJSM

NOTRE PREMIER PROCESSUS DÉCISIONNEL OFFICIEL

On vous raconte comment on a construit notre premier processus décisionnel. Voyez les éléments que notre collectif a considérés essentiels lors de sa création !

DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !



CHOISIR UNE GOUVERNANCE PAR COMMUNAGIR

Communagir a construit un guide explicatif par étape qui aborde qui prendra quelles décisions au sein d'un projet ou d'une organisation. C'est un super outil pour soutenir la réflexion, le choix et la mise en place d'un mode de gouvernance.



EXEMPLES DE PROCESSUS DECISIONNELS ET CONSTRUITS DE FAÇON VISUELLE (TABLEAU, ETC.)

Une courte vidéo vous présentera différents formats et façons de structurer les mandats, rôles et responsabilités de vos différentes instances. Des modèles vides des différents formats sont aussi disponibles pour téléchargement.



POUR ALLER PLUS LOIN

Quelques lectures qui présentent, entre autres, différents modes de gouvernance, et les enjeux de responsabilité et d'imputabilité à prendre en compte dans vos décisions.

SUR QUELLES VALEURS ET STRATÉGIE SERA BASÉ NOTRE « TRAVAILLER-ENSEMBLE » POUR CHAQUE INSTANCE ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Pour chacune des instances, quelles sont les valeurs essentielles et les attentes collectives entre les membres de l'instance (bienveillance, s'assurer de prendre connaissance des communications, présence, etc.) ?
- ✓ Quelles sont les stratégies essentielles pour permettre la participation dans chaque instance (type de rencontres, longueur des rencontres, fréquence et durée des pauses, horaires, rôles durant les rencontres, mécanismes de prise de parole et prise de décision, etc.)
- ✓ À quel moment et de quelle façon allons nous réévaluer nos fonctionnements pour s'adapter aux nouvelles situations et/ou impliquer les nouvelles personnes ?
- ✓ S'il s'agit d'un groupe ouvert, quelle sera notre stratégie d'accueil des nouvelles personnes ? (par exemple, quels outils/documents, comment faire participer les personnes déjà impliquées, rencontres d'accueil, mentorat, etc.)



L'EXEMPLE DU MJSM

POUR BIEN ENCADRER IL FAUT AUSSI S'ADAPTER

Le comité de coordination du MJSM fonctionne sensiblement comme un conseil d'administration (CA). Afin d'assurer sa légitimité et son bon fonctionnement, nous avons adopté des règlements généraux pour l'encadrer. On vous les présente ici, avec quelques particularités qui nous distinguent des fonctionnements traditionnels pour favoriser la participation de tous.tes.

DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !



« CHECK-LIST » DES ASPECTS À DÉTERMINER POUR NOS RENCONTRES, COMITÉS ET AUTRES ESPACES D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Durée, fréquence, tours de parole, mécanismes de prise de décision, rôles, enjeux sensoriels, moments « comment ça va », fréquence des pauses et prise de note en simultané sont tous des fonctionnements à décider ensemble. Il vous sera utile pour vous assurer de ne rien oublier lors des échanges et pour s'assurer que les informations restent accessibles facilement!



« LEADERSHIP » D'ÉQUIPE : 7 FONCTIONS CLÉS POUR RENDRE VOTRE ÉQUIPE EFFICACE !

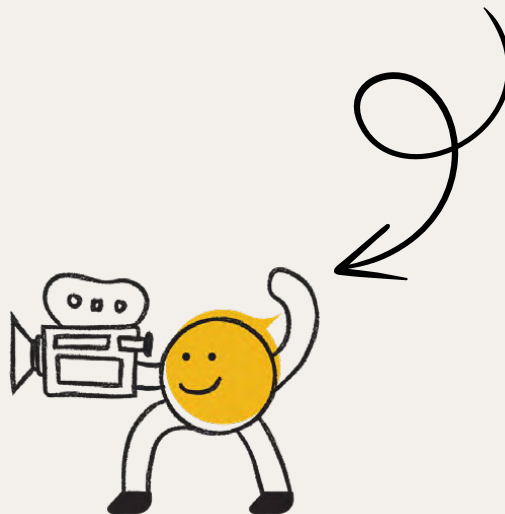
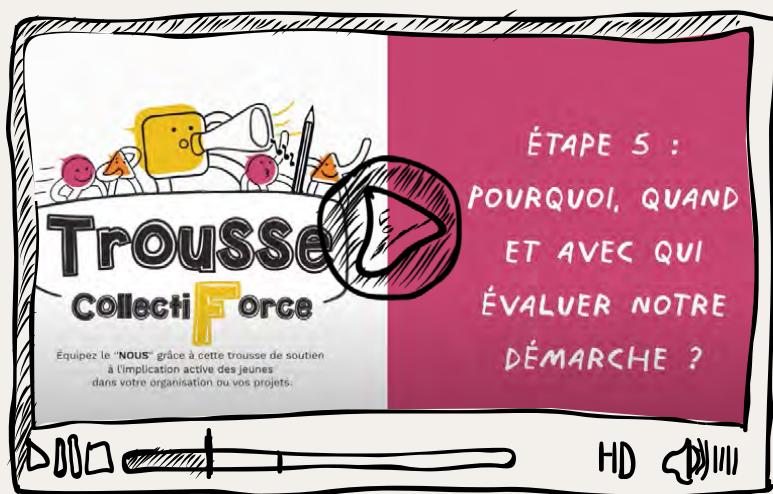
Le Réseau Demain le Québec a construit ce guide qui parle de leadership d'équipe et présente 7 fonctions (ou mandats) à se partager au sein du leadership ou du groupe pour permettre une efficacité de fonctionnement dans un environnement sécuritaire. [Pour une lecture audio du document.](#)



POUR ALLER PLUS LOIN

Découvrez les différents modes de prise de décision ainsi que les stratégies pour la prise de notes ou les rôles (gardien.ne du sujet ou du senti, etc.), et plus encore.

Étape 5 Pourquoi, Quand et avec qui ÉVALUER NOTRE DÉMARCHE ?



Puisque notre approche invite à considérer autant le processus que le résultat, il est tout aussi important d'évaluer nos processus et nos pratiques que les résultats d'une activité ou les retombées d'une action, par exemple.

Il faut faire attention à ne pas perdre de vue la remise en question à travers le tourbillon de la charge de travail, le personnel et les participant.es qui changent, les échéanciers serrés, etc. Les processus étant coconstruits avec le collectif, il faut parfois prendre le temps de ralentir pour évaluer où on est rendu.es et ce qui a été mis en place : est-ce utile, ou pas ? Est-ce que ça pourrait être amélioré ?

Parfois on apprendra que quelque chose sur lequel on a travaillé fort **n'est pas apprécié** par tous.tes et/ou n'est pas réellement utile. Ça fait partie du « jeu », mais ça nous permet aussi de confirmer où mettre notre énergie pour avoir un réel impact et quels besoins ont émergé pendant la croissance du « Nous » collectif.

Dans les groupes dont les participant.es se renouvellent, il faut aussi prendre le temps de revoir nos stratégies de fonctionnement ainsi que les valeurs du « travailler ensemble » régulièrement.

Au MJSM, l'évaluation nous a beaucoup aidé.es à savoir ce qui fonctionne, à identifier les éléments qui restent à travailler et à découvrir sans cesse de nouvelles manières d'interagir et de collaborer avec le collectif.

C'EST IMPORTANT SELON MOI
DE COMPLÉTER LA PAROLE DES JEUNES
AVEC LES EXPÉRIENCES DES INTERVENANTS
TERRAIN OU LA RECHERCHE, MAIS C'EST LA
PAROLE DES JEUNES QU'IL FAUT SURTOUT METTRE
DE L'AVANT ! ON VEUT PAS RESSORTIR DES
STATISTIQUES OU CES AFFAIRES-LÀ EN PREMIER,
ON VEUT SURTOUT SORTIR LA PAROLE
DES JEUNES QUI PUNCH !
- PERSONNE MILITANTE



« DU PROJET PONCTUEL À LA GOUVERNANCE COLLECTIVE »

Cette étape en est une autre qui sera plus simple et plus rapide si l'on parle d'un projet ponctuel dont on veut évaluer collectivement les résultats, surtout si le projet est concret et quantifiable. L'évaluation des processus et fonctionnements pour une organisation complète est plus complexe, et demande souvent un accompagnement externe et impartial. Dans tous les cas, il nous paraît essentiel que les jeunes soient impliqués et que leur rétroaction sur leur sentiment d'implication réelle durant le projet/la période évaluée soit priorisée sur les résultats obtenus.

Pourquoi, Quand et avec qui ÉVALUER NOTRE DÉMARCHE ?



RÉFLEXIONS ESSENTIELLES

- ✓ Comment impliquer les personnes dans le processus d'évaluation et s'assurer de coconstruire l'analyse et la compréhension des résultats ?
- ✓ Quels indicateurs (satisfaction des participant.es, compréhension, maintien de l'engagement, etc.) de la mobilisation sont important à évaluer pour rejoindre nos objectifs ?
- ✓ Souhaitons nous aller chercher un accompagnement externe pour soutenir l'évaluation de nos processus ? Est-ce possible de trouver du financement pour un accompagnement externe ? Si non, avons-nous des opportunités gratuites (chercheur.es, étudiant.es, allié.es, guides gratuits) ?
- ✓ À la suite de l'évaluation, y a-t-il des besoins non répondus, chantiers de réflexion, processus à mettre en place, etc. ?

L'EXEMPLE DU MJSM



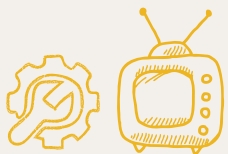
UNE ÉVALUATION PARTICIPATIVE QUI EN DIT LONG

Après deux ans de chantiers de réflexion et de structuration, le MJSM amorce une démarche d'évaluation participative : on en est où avec tout ça, est-ce qu'on s'est planté.es, qu'est-ce qui se passe bien, qu'est-ce qu'on voudrait améliorer ? Voici la capsule de présentation des résultats préparée par la chercheuse pour notre comité de coordination.



BESOIN AYANT ÉMERGÉ DE LA DÉMARCHE : FORMATION AUX REPRÉSENTATIONS POLITIQUES ET GUIDE DE PRISE DE PAROLE !

Pour le MJSM, l'un des constats de l'évaluation était que l'on souhaitait être mieux formé.es pour les représentations politiques. On vous présente la démarche qui a suivi ;)



DES OUTILS CONCRETS, ÇA AIDE !

GUIDE DÉMARCHE D'ÉVALUATION PARTICIPATIVE DYNAMO

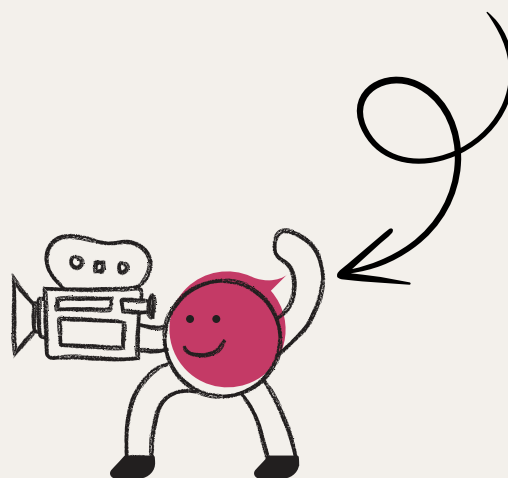
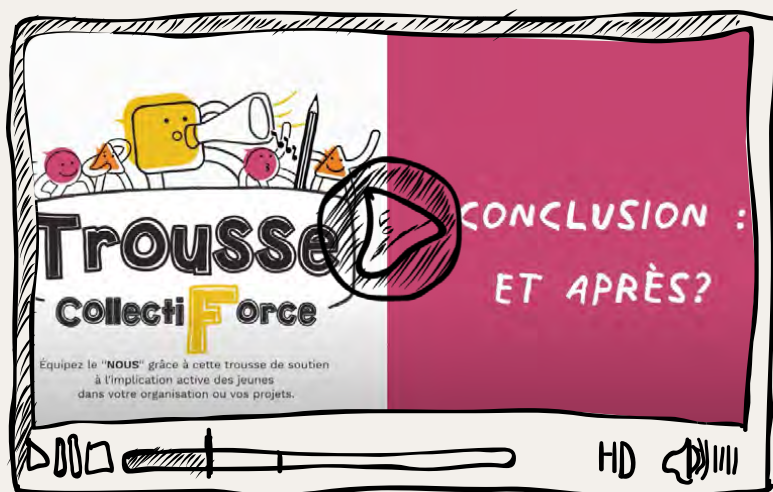
Pour les groupes qui souhaiteraient faire une évaluation participative de leurs pratiques ou des retombées de leurs activités, l'organisme Dynamo a construit un guide d'accompagnement. Dans l'annexe, vous trouverez le guide en version imprimable, une présentation des valeurs de l'évaluation participative ainsi qu'un audio de lecture du guide. [Pour une lecture audio du document.](#)



POUR ALLER PLUS LOIN

Un blog sur l'évaluation Par et Pour le communautaire, des lectures sur la valeur de l'évaluation... et encore plus de ressources ici !

conclusion: ET APRÈS?



Voilà! Vous avez mis en place un processus de gouvernance collective. On espère que cette Trousse vous a été utile, et que vous vous êtes sentis outillé.es, soutenu.es.

DERNIER OUTIL POUR LA ROUTE : P - RÉSUMÉ VISUEL DE LA DÉMARCHÉ

FEEDBACK!

FEEDBACK RAPIDE SUR LA TROUSSE: PAR ICI

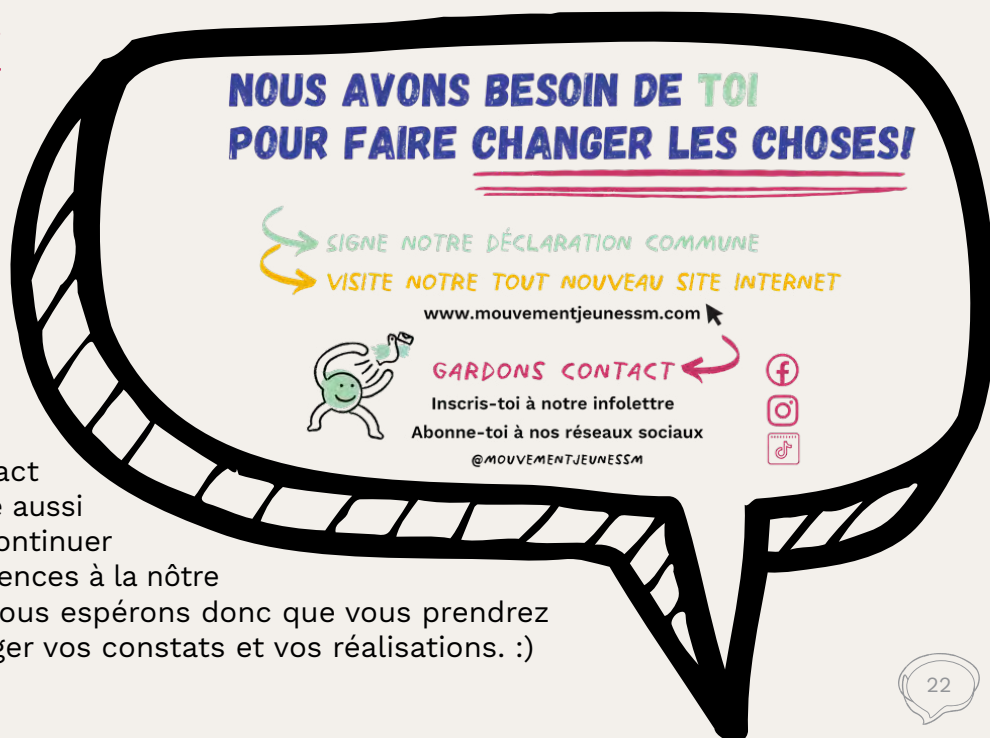
Vous avez regardé la trousse de soutien? On aimerait recueillir vos impressions sur le format de la trousse et l'accessibilité de son contenu avant même que vous l'utilisiez. ;)

Bien qu'étant le résultat d'un travail collectif basé sur nos réflexions et fonctionnements, c'est la première fois que nous tentons de partager nos apprentissages à l'externe. Cette trousse se veut un outil clé-en-main pour d'autres organisations que la nôtre. On vous invite donc à prendre quelques minutes pour remplir ce très court questionnaire de feedback. ;)

FORMULAIRE À REMPLIR SI VOUS AVEZ UTILISÉ LA TROUSSE DANS VOTRE ORGANISATION/PROJET

Le but de cette trousse est de trouver une façon de partager à d'autres groupes nos réflexions, les embûches que nous avons surmontées et nos apprentissages. C'est ce que l'on appelle un «labor of love».

Au delà d'évaluer la portée et l'impact de la Trousse, ce formulaire souhaite aussi offrir un espace où nous pouvons continuer la cocréation en ajoutant vos expériences à la nôtre pour bâtir une expertise collective. Nous espérons donc que vous prendrez quelques minutes pour nous partager vos constats et vos réalisations. ;)



SE FORMER POUR FAVORISER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

OUTILS POUR SOUTENIR L'ANIMATION

TROUSSE COMMUNAGIR POUR EMPORTER

Ces pages proposent des activités d'animations simples, concrètes et variées, autant en personne qu'en virtuel.

LE PROCESSUS GÉNÉRATIF DE PRISE DE DÉCISION PAR PERCOLAB

Un ajout intéressant à notre processus de coconstruction pour soutenir une animation efficace des moments de prises de décisions collectives.

PLANIFIER COLLECTIVEMENT PAR COMMUNAGIR

La planification est cruciale pour toute démarche collective. Elle permet le passage d'une vision commune à l'action.

GUIDE DE RÉSEAU DEMAIN LE QUÉBEC : ORGANISER SA PREMIÈRE RENCONTRE

Cette page d'information vous présente les étapes, des outils, et des recommandations pour bien planifier une première rencontre.

OPPORTUNITÉS DE FORMATIONS / ACCOMPAGNEMENT DE PROCESSUS COLLECTIFS

COMMUNAGIR

Communagir est à l'origine d'une grande partie des outils qu'on a utilisés dans notre processus de structuration, dont plusieurs partagés avec vous dans cette trousse. Leur outils en libre service sont toujours pertinents, et leur expertise dans tout ce qui touche la gouvernance d'un mouvement collectif et les changements sociaux fait d'elleux une organisation incontournable si vous cherchez des outils, formations, ou de l'accompagnement.

LA FORGE

La Forge, c'est le projet de deux femmes passionnées qui ont le feu sacré de l'organisation et de la mobilisation et qui veulent mettre leurs expertises, leur équipe et leur réseau au service des organismes et des causes sociales et qui nous ont beaucoup aidé à nous développer. Consultantes, conseillères stratégiques ou guerrières de l'organisation, appelez-les comme vous voulez, leur objectif c'est de vous soutenir pour réaliser votre mission.

LE CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

Le CFP utilise des méthodes issues des principes d'éducation populaire pour offrir des formations et de l'accompagnement sur la vie associative et démocratique, les pratiques de gestion et d'organisation, l'évaluation des effets des activités et l'histoire et les approches du mouvement communautaire.

DYNAMO

L'équipe de dynamo offre des formations, des outils et de l'accompagnement en leadership, collaborations, développement des compétences, évaluations participative etc. Toutes les infos sur le site <https://dynamocollectivo.com> et dans le formulaire de demande d'accompagnement.

LA CHICANERIE

La normalisation des conflits est une clef essentielle à la construction d'une société plus saine, équitable et durable et à la collaboration La Chicanerie est un atelier d'1h15 qui soutient le développement de nos capacités à surmonter les conflits relationnels et à collaborer.

SITES ET OUTILS POUR SOUTENIR LES DÉMARCHES COLLECTIVES ET/OU CITOYENNES

GUIDE AVEC SOUTIEN VIDÉO : L'ENGAGEMENT : CONDITION ESSENTIELLE POUR MENER DES CHANGEMENTS COLLECTIFS

Production du chantier partenarial sur les conditions favorables au développement collectif de CommunAgir Ce guide de Communagir est une référence complète mais dynamique que l'on utilise régulièrement pour structurer nos réflexions sur la mobilisation, les collaborations, les changements possibles, les acteurs à interpeller etc.

LE RÉSEAU DEMAIN LE QUÉBEC OFFRE UN PAQUET D'OUTILS ET DE FORMATIONS ACCESSIBLES POUR LES GROUPES CITOYENS ET LE PROJETS COLLECTIFS

Trouvez le tout directement sur leur site reseaudemainlequebec.org/ ou divisé en vignettes thématiques.

APPROFONDISSEMENT DES RÔLES POSSIBLES D'UN ACTEUR COLLECTIF PAR COMMUNAGIR

Ce guide de 8 pages présente de façon claire et vulgarisée les différents rôles qu'un collectif peut jouer au sein de la société. D'un espace de réseautage à l'influence politique, il y a plusieurs façons d'être ensemble et de générer du changement.

LE CONTINUUM DES AMBITIONS EN INNOVATION : QUELQUES RÉFLEXIONS PRÉLIMINAIRES ET BROUILLONNES DE MARK CABAJ ET KEREN PERLATPS

Sans capacité à innover, à changer les systèmes et à transformer, les défis pressants du monde moderne restent insurmontables. Et pourtant, les porteurs de changement sont souvent freinés dans leurs efforts par des divergences d'opinions (et même une confusion totale) sur ces trois termes : leur sens, leur relation et leurs implications pour la pratique du changement.

LIENS POUR ALLER PLUS LOIN DANS LA RÉFLEXION

ÉTAPE 1 COMMENT SE PRÉPARER À LEADER CETTE DÉMARCHÉ ?

➤ LA COMPLEXITÉ DU RÔLE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE DÉMARCHÉ COLLECTIVE PAR COMMUNAGIR :

Cette page aborde de façon dynamique les différentes composantes de l'accompagnement telle que le paradoxe du collectif dans une organisation/société souvent hiérarchiques, les approches possibles, les « dynamiques-pièges » à éviter, etc.

➤ 10 TIPS ON RECEIVING CRITICAL FEEDBACK: A GUIDE FOR ACTIVISTS

Ce texte de Brooke Anderson sur le site Médium est en anglais seulement malheureusement, mais nous avons testé la traduction google et ce n'était pas si mal. ;) Il aborde comment recevoir un feedback critique, sur nos méthodes, nos biais, ou nos privilèges alors que nous sommes déjà activistes, engagé.es etc. Ce texte aurait pu se retrouver dans la section « l'accessibilité et inclusion », mais on pense que cette réflexion est essentielle au leadership d'une démarche collective dès le début. [Audio de la traduction](#)

➤ 10 TRUCS POUR GÉRER UNE INITIATIVE EFFICACEMENT, PAR LE RÉSEAU DEMAIN LE QUÉBEC :

Un résumé de 10 astuces qui visent les organisateur.rices de groupes citoyens pour le climat mais qui sont, selon nous, super pertinentes pour toute personne accompagnant une démarche collective.

➤ LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR « AGIR-ENSEMBLE » :

Production du chantier sur le développement des compétences de Communagir Ce guide présente de façon schématisée les différentes compétences que tout le monde doit développer pour pouvoir travailler en collectif, en plus de faire ressortir les compétences essentielles à l'accompagnement d'une démarche collective.

➤ LA COCRÉATION, UN MOT QUI SEMBLE SIMPLE MAIS QUI NE L'EST PAS :

Une petite réflexion de Marilou Bourque sur la cocréation et, entre autres, la posture d'humilité nécessaire pour la rendre possible.

ÉTAPE 2 QUI VEUT-ON IMPLIQUER, ET DANS QUEL RÔLE ?

GUIDE L'IMPLICATION DES JEUNES : POURQUOI ET COMMENT ?

Initiative du Regroupement lavallois pour la réussite éducative (RLPRÉ) dans le cadre de la démarche Communauté bâtissant l'avenir avec les jeunes (CBAJ) intéressante, car il s'agit d'un résumé très concis des impacts de leur implication.

GUIDE DE L'INSTITUT TAMARACK - ENGAGER VÉRITABLEMENT LES JEUNES

Voici un guide à l'intention des organisations qui souhaitent mobiliser et impliquer des jeunes en favorisant un réel engagement de part et d'autre. Comment s'assurer de ne pas instrumentaliser la participation des jeunes, qui devient alors symbolique ?

OUTIL D'ANIMATION « RÉVÉLER LES COMPÉTENCES POUR AUGMENTER LA CAPACITÉ D'AGIR » DE COMMUNAGIR

Une fois le niveau de participation souhaité pour le groupe complet déterminé, cette animation de Communagir peut permettre d'identifier les forces des différents acteur.rices.

REVUE LE PARTENAIRE DE L'AQRP #24 : SAVOIR EXPÉRIENTIEL EN SANTÉ MENTALE : UN APPORT SIGNIFICATIF AUX MULTIPLES FACETTES

Vous trouverez dans cette revue différents articles et points de vues variés qui abordent l'importance et les enjeux en liens avec les savoirs expérientiels dans le domaine de la santé mentale.

LE GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DU MSSS : LA PARTICIPATION DE PERSONNES UTILISATRICES DE SERVICES ET DE MEMBRES DE L'ENTOURAGE À LA PLANIFICATION ET À L'ORGANISATION DES SERVICES

Cette lecture aborde autant le pourquoi que le comment impliquer les personnes dans un contexte de prestation de soins et services en santé mentale.

ÉTAPE 3 DE QUOI CES PERSONNES ONT-ELLES BESOIN POUR COMPRENDRE, ÊTRE PRÉSENTES ET SE SENTIR À L'AISE DE PARTICIPER ?

ARTICLE DE LA REVUE 100 DEGRÉS « MOBILISATION CITOYENNE: 6 STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA COHÉSION D'ÉQUIPE » DE RÉSEAU DEMAIN LE QUÉBEC

Cet texte aborde d'abord la bienveillance envers soi-même et le groupe mais aussi l'importance de reconnaître les dynamiques de pouvoirs et les préjugés existants, en plus d'offrir plusieurs ressources clés pour continuer la réflexion.

SÉRIE DE MINI-CAPSULES QUI ABORDE ET VULGARISE BIEN QUE SONT LES SAVOIRS DOMINANTS ET QUELS IMPACTS CEUX-CI ONT SUR LES GROUPES MINORITAIRES, PAR LE COMITÉ ÉQUITÉ DE LA SOCIÉTÉ DE PHILOSOPHIE DU QUÉBEC

Ça a l'air un peu obscur et académique cette histoire, mais on vous invite à leur donner une chance si vous avez envie de réfléchir plus globalement la place des savoirs et de leur interprétation.

→ Qui interprète l'expérience des minorités ?

→ Quelle parole est sollicitée sans être reconnue ? L'exploitation épistémique

→ Qui interprète le monde social ?

DIFFÉRENTS TEXTES OU SITES POUR SOUTENIR L'INCLUSION DES IDENTITÉS ET RÉALITÉS PLURIELLES DES JEUNES

→ Pour des formations et ateliers sur l'inclusion des personnes LGBTQ2+

→ Pour réfléchir à la décolonisation de nos pratiques et l'inclusion des personnes autochtones

→ Comment rendre votre milieu plus inclusif des personnes neurodivergentes

→ La lutte contre le racisme grâce à des stratégies organisationnelles.
Écrit pour les employeurs, mais ça reste très pertinent dans un contexte de projets collectif

COMMENT CALCULER LES TAUX DE REMBOURSEMENTS POUR LE KILOMÉTRAGE, LES DÉPLACEMENTS, LES REPAS ETC.

Bien que les conditions soient parfois différentes, au MJSM les montants établis pour les remboursements sont les mêmes pour les militant.es que celles qui se trouvent dans les conditions de travail. Pour les déplacements, le covoiturage est privilégié et ensuite le moyen de transport collectif le moins coûteux (exemple: de Québec à Montréal l'autobus est bien moins cher que le train).

Si vous n'avez pas déjà de chiffres, ces pages peuvent peut-être vous aider:

→ Repas

→ Kilométrage

ÉTAPE 4 COMMENT VEUT-ON TRAVAILLER ENSEMBLE ?

GUIDE DE COMMUNAGIR SUR LA PRISE DE DÉCISION COLLECTIVE

Cette page d'information vous présente non seulement des bonnes stratégies à mettre en place pour décider ensemble mais vous présente aussi les différents modes de prise de décision.

RÉFLEXION SUR LA GOUVERNANCE PARTAGÉE ET LES GOUVERNANCES HYBRIDES PAR L'UDN

L'Université du Nous propose une réflexion illustrée sur la modulation de la gouvernance partagée vers une gouvernance hybride, plus adaptée à certains contextes.

DEUX EXEMPLES DE GROUPES AYANT PASSÉ D'UNE GOUVERNANCE TRADITIONNELLE À UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE DANS LEUR ÉQUIPE PARTAGENT LEUR APPRENTISSAGES

Ce n'est pas tout à fait la même chose qu'un projet collectif avec des personnes concernées, mais dès qu'on structure une démarche plus large de gouvernance on retrouve plusieurs des mêmes écueils et solutions.

➤ D'abord, l'expérience de l'entreprise CREDO, et ses apprentissages, vous est partagée ici sous forme de carnets (textes) thématiques. Leur réflexion sur la différence entre une gouvernance partagée et une gestion partagée et leur structure en cercles de gouvernance sont particulièrement intéressantes.

➤ L'ILOT est une coopérative de solidarité et véritable laboratoire du pouvoir partagé qui diffuse ses apprentissages sur le sujet via ses carnets Praxis et ce document illustré.

GUIDE DE RÉSEAU DEMAIN LE QUÉBEC : POURQUOI ET COMMENT AVOIR UN.E GARDIEN.NE DU SENTI

Cette page d'information vous présente le raisonnement et les bonnes pratiques derrière la nomination d'un.e gardien.ne du senti durant vos rencontres et événements.

LA BOUSSOLE DE LA JUSTICE ÉPISTÉMIQUE (OUTIL DIAGNOSTIC-ISH) DE PAROLES D'EXCLUES

Un moyen d'accompagner la réflexion sur le rôle des personnes impliquées dans l'organisme et leurs savoirs, dans le passage à l'action et la mise en œuvre des projets collectifs. À cet effet, il ne s'agit pas d'un outil d'évaluation, mais plutôt d'un outil de réflexion au moment de la prise de décisions et de la formulation des actions. Chaque question qu'il soulève s'inscrit dans le présent, on observe l'action qui se déroule en ce moment, dans le but de prévoir l'orientation à donner dans le futur proche.

ÉTAPE 5 POURQUOI, QUAND ET AVEC QUI ÉVALUER NOTRE DÉMARCHÉ ?

➔ GUIDE ET BOÎTE À OUTILS POUR SOUTENIR LA MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHÉ ÉVALUATIVE PAR AGIRTÔT

Construit par étape et qui s'adresse principalement aux regroupements locaux de partenaires, mais aussi à tout acteur.rice qui désire s'engager dans une démarche d'évaluation participative.

➔ LE GUIDE UNE ÉVALUATION UTILE ET MOBILISATRICE, EST-CE POSSIBLE ?

Réalisé par le groupe de travail sur l'évaluation de Communagir, il a été spécialement conçu pour accompagner une démarche collective en amont d'une évaluation.

➔ LES FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION PARTICIPATIVE, COURS PAR L'INSTITUT TAMARACK

Cours en ligne à petit prix et disponible par modules pour apprendre au rythme qui vous convient.

➔ BLOGUE DE L'ÉVALUATION PAR ET POUR LE COMMUNAUTAIRE SOUTENU PAR LE CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

LES OUTILS DE LA TROUSSE

AFFICHE RÉSUMÉE POSTURE DU « LE LEADERSHIP COLLECTIFORCE »

À partir de la démarche réalisée tous.tes ensemble, et de ce qui nous paraît essentiel pour les bons fonctionnements du MJSM, le comité de coordination a déterminé quelles sont les qualités et caractéristiques essentielles d'un.e bon.ne leader de démarche collective.

COMMUNAGIR POUR EMPORTER : PRÉPARATION DES RENCONTRES

→ Rencontre en personne avant, pendant, après

→ Rencontre virtuelle avant, pendant, après

NOTRE PROCESSUS DE COCONSTRUCTION EN 6 ÉTAPES

Cette méthode pour présenter les informations, structurer les discussions et encadrer la prise de décision a été développée par essais et erreurs au cours de nos mois de réflexions collectives sur l'avenir du MJSM. On l'utilise maintenant automatiquement pour toutes les prises de décisions qui demandent un minimum de compréhension et de discussion. :)

→ Lien de la vidéo explicative

ARTICLE « DE LA CONFIANCE EN SOI À L'EXERCICE DE LA CITOYENNETÉ »

Présentation des résultats d'une consultation sur les effets de la gestion participative dans deux organismes communautaires de Québec (**Revue Nouvelles Pratiques sociales, Volume 25, numéro 2, printemps 2013, p. 247–259.**)

Lecture assez rapide et intéressante car elle présente concrètement les impacts de la gestion participative sur les jeunes et les organisations de type milieux de vie Centre Jacques-Cartier et Mère et Monde.

→ Lien de la lecture audio

TROIS ÉCHELLES DE PARTICIPATION POUR MIEUX RÉFLÉCHIR À LA PLACE DES PERSONNES CONCERNÉES

Ouvrir la discussion avec une échelle de participation est utile pour déterminer, entre les souhaits et les contraintes exprimés par tous.tes, les niveaux de participation souhaités. Le plus gros du travail ? Formuler un objectif clair, identifier les obstacles et mettre en place les conditions pour une participation optimale pour tous les niveaux d'engagements.

→ Lien de la vidéo explicative

→ Échelle de la participation publique de l'INM

→ Échelle de participation du Collectif(s) Créatif(s) des Territoires

→ Feux de circulation pour l'engagement des jeunes par l'Institut du savoir sur la santé mentale et les dépendances chez les enfants et les jeunes


OUTILS POUR SOUTENIR L'ANIMATION

« CHECK-LIST » ACCESSIBILITÉ ET INCLUSION

Même si nous souhaitons offrir des espaces de participation aussi inclusifs que possible, le rythme de travail rapide et la multiplication des activités cause parfois des oublis. Cette check-list, bien qu'incomplète et toujours en évolution, vous permettra de vous assurer que plusieurs aspects ont été considérés.

AIDE-MÉMOIRE SUR LA COLLABORATION AVEC LES CRÉATEUR.RICES AUTOCHTONES

Ce guide, écrit simplement et bien vulgarisé, aborde les stratégies nécessaires pour une participation de jeunes autochtones dans vos projets. Bien qu'il ait été conçu pour les collaborations artistiques, il est au plus près de nos valeurs avec les personnes concernées, du respect des savoirs expérientiels et culturels à la reconnaissance de la contribution de chacun.e dans un projet collectif, etc.

 [Lien de la lecture audio](#)

MODÈLE À REMPLIR POUR CONSTRUIRE VOTRE POLITIQUE DE COMPENSATIONS ET REMBOURSEMENTS

Voici un document à remplir, basé sur les catégories qui nous paraissent essentielles dans une politique de remboursement. Il vous sera utile pour vous assurer de ne rien oublier lors des échanges et pour que les informations soient facilement accessibles par la suite.

CHOISIR UNE GOUVERNANCE PAR COMMUNAGIR

Communagir a construit un guide explicatif par étape qui aborde qui prendra quelles décisions au sein d'un projet ou d'une organisation. C'est un super outil pour soutenir la réflexion, le choix et la mise en place d'un mode de gouvernance.

EXEMPLES DE PROCESSUS DECISIONNELS ET CONSTRUITS DE FAÇON VISUELLE (TABLEAU, ETC.)

Une courte vidéo vous présentera différents formats et façons de structurer les mandats, rôles et responsabilités de vos différentes instances. Des modèles vides des différents formats sont aussi disponibles pour téléchargement.

 [Vidéo](#)

 [Modèle vide 1](#)

 [Modèle vide 2](#)

OUTILS POUR SOUTENIR L'ANIMATION

➤ « CHECK-LIST » DES ASPECTS À DÉTERMINER POUR NOS RENCONTRES, COMITÉS ET AUTRES ESPACES D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Durée, fréquence, tours de parole, mécanismes de prise de décision, rôles, enjeux sensoriels, moments « comment ça va », fréquence des pauses et prise de note en simultané sont tous des fonctionnements à décider ensemble. Il vous sera utile pour vous assurer de ne rien oublier lors des échanges et pour s'assurer que les informations restent accessibles facilement!

➤ LEADERSHIP D'ÉQUIPE : 7 FONCTIONS CLÉS POUR RENDRE VOTRE ÉQUIPE EFFICACE!

Le Réseau Demain le Québec a construit ce guide qui parle de leadership d'équipe et présente 7 fonctions (ou mandats) à se partager au sein du leadership ou du groupe pour permettre une efficacité de fonctionnement dans un environnement sécuritaire.

➔ [Lien de la lecture audio](#)

➤ GUIDE DÉMARCHE D'ÉVALUATION PARTICIPATIVE DYNAMO

Pour les groupes qui souhaiteraient faire une évaluation participative de leurs pratiques ou des retombées de leurs activités, l'organisme Dynamo a construit un guide d'accompagnement. Dans l'annexe, vous trouverez le guide en version imprimable, une présentation des valeurs de l'évaluation participative ainsi qu'un audio de lecture du guide.

➔ [Lien de la lecture audio](#)

➔ [Lien pour la présentation des services d'évaluation](#)

➔ [Lien pour le Guide](#)

➤ DERNIER OUTIL POUR LA ROUTE : P RÉSUMÉ VISUEL DE LA DÉMARCHE

➤ FEEDBACK RAPIDE SUR LA TROUSSE : PAR ICI

Vous avez regardé la trousse de soutien? On aimerait recueillir vos impressions sur le format de la trousse et l'accessibilité de son contenu avant même que vous l'utilisiez. ;) On vous invite donc à prendre quelques minutes pour remplir ce très court questionnaire de feedback. :)

➤ FORMULAIRE À REMPLIR SI VOUS AVEZ UTILISÉ LA TROUSSE DANS VOTRE ORGANISATION/PROJET

Le but de cette trousse est de trouver une façon de partager à d'autres groupes nos réflexions, les embûches que nous avons surmontées et nos apprentissages. C'est ce que l'on appelle un « labor of love » et il est bien certain que l'on aimerait savoir si vous avez utilisé la trousse, et si celle-ci vous a été utile.

Au delà d'évaluer la portée et l'impact de la trousse, ce formulaire souhaite aussi offrir un espace où nous pouvons continuer la cocreation en ajoutant vos expériences à la nôtre pour bâtir une expertise collective. Nous espérons donc que vous prendrez quelques minutes pour nous partager vos constats et vos réalisations. ;)