

## **Évaluation du portrait des communautés de l'Outaouais**

### **Phase 2**

#### **Rapport d'évaluation de la formation des intervenant-e-s sur l'appropriation du Portrait des communautés de l'Outaouais**

**Avril 2013**

Martin Robitaille (Ph D Sociologie)

Élodie Plassin (Professionnelle de recherche)

Université du Québec en Outaouais (UQO)

## Table des matières

Introduction.....	3
Le modèle d'évaluation proposé.....	3
L'évaluation de la formation .....	5
Objectifs et méthodologie de l'évaluation de la formation .....	6
Récapitulatif des thématiques abordées dans le questionnaire :.....	7
Portrait des résultats d'analyse globale de l'ensemble des MRC .....	9
Portrait des résultats d'analyse pour chacune des MRC.....	11
MRC Vallée-de-la-Gatineau .....	11
MRC de Papineau .....	13
MRC du Pontiac .....	15
MRC des Collines-de-l'Outaouais .....	17
Gatineau (excluant les formations offertes pour les employés de la ville de Gatineau) .....	19
Portrait des résultats d'analyse pour les employés de la ville de Gatineau.....	21
Conclusion .....	23
Tableau des résultats globaux (compilation des données par MRC+ des données pour les employés de la ville) .....	23
Annexe 1 : Questionnaire utilisé lors des formations .....	25

## Introduction

À l'automne 2012, le Comité des partenaires du Portrait des communautés de l'Outaouais a confié au professeur Martin Robitaille de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) le mandat d'évaluer les activités entourant la mise en place de ce portrait dans la région. Ainsi, a été proposé un processus évaluatif du Portrait des communautés en fonction du désir manifeste des partenaires d'assurer un suivi de son utilisation et d'évaluer certaines des retombées du portrait sur les pratiques de développement social des communautés. Bien que cette question d'évaluation ait été une constante préoccupation des partenaires depuis le début du projet, aux yeux de ces derniers, elle est devenue essentielle dans la mesure où elle permettrait d'en démontrer son utilité aux yeux des bailleurs de fonds lors d'une possible mise à jour des données en 2014, mais surtout, elle pourrait démontrer que le Portrait de communautés est devenu un outil essentiel de référence avec lequel se développe des stratégies et des actions concertées pour le développement socioéconomique des communautés de l'Outaouais.

Pour ce faire et dans un monde idéal, il serait important de développer un modèle d'évaluation adapté à la réalité des milieux et qui permet d'analyser les impacts réels des actions, d'évaluer les processus et de mesurer les résultats directs et indirects. Ce modèle devrait aussi être en mesure d'impliquer les acteurs et les populations visées par ce portrait. Cependant, des contraintes de temps et de ressources nous obligent à réduire les attentes.

### ***Le modèle d'évaluation proposé***

Une des préoccupations importantes, dans le cadre d'une évaluation qui porte sur un processus et non sur un programme ou une politique publique, demeure de développer un modèle d'évaluation qui puisse prendre en considération le contexte dans lequel la démarche a été entreprise, de ses effets sur les populations visées, mais aussi son impact sur leurs pratiques. Il s'agit donc de dépasser une évaluation faite « pour les autres », et de passer en mode « évaluation apprenante », qui permet aux personnes visées de voir leur évolution dans l'apprentissage d'un outil comme le portrait.

À cette fin, la méthodologie de recherche sera surtout de type qualitatif pour faire ressortir les effets du portrait sur la mobilisation des partenaires associés à sa réalisation, les connaissances acquises par les utilisateurs du portrait des communautés et ses effets sur les pratiques des utilisateurs dans le développement des communautés (mobilisation, transfert et adaptation). Cependant, nous aurons aussi recours à des données de type quantitatives surtout en ce qui a trait à la formation des intervenants au Portrait des communautés de l'Outaouais.

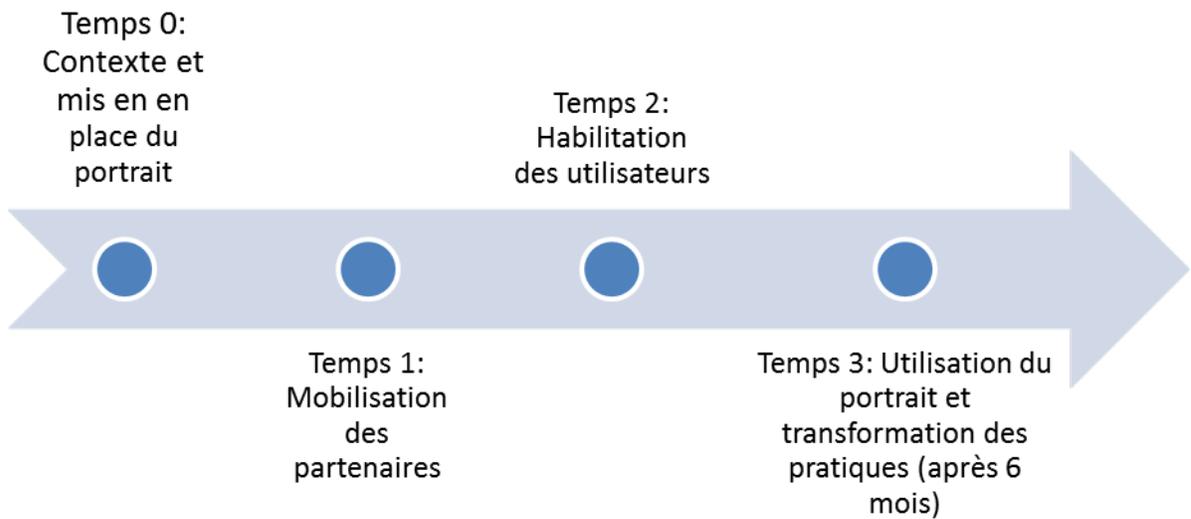
Rappelons que ce portrait avait comme objectifs : de soutenir le développement des communautés (DC); d'améliorer la qualité de vie des citoyens et de contribuer au dynamisme et à la vitalité des communautés. Bien qu'une évaluation basée sur ces objectifs soit préférable, de manière réaliste compte tenu des ressources à notre disposition, il s'avère impossible de réaliser une évaluation des impacts du portrait sur des objectifs aussi larges. En effet, ce type d'évaluation nécessiterait un suivi et une évaluation sur une longue période (4 à 5 ans) et devrait mobiliser des ressources financières et humaines considérables qui sont au-delà des moyens des partenaires.

Compte tenu des limites des ressources dont nous disposons, il nous semble plus important de mieux comprendre l'apport du portrait des communautés sur la mobilisation des partenaires au cœur de la démarche, sur la formation des utilisateurs et sur les pratiques de développement des intervenants qui auront à utiliser cet outil.

Pour ce faire, nous proposons de circonscrire le suivi et l'évaluation du portrait des communautés de l'Outaouais en trois étapes essentielles à la démarche soit :

1. Le partenariat développé par les partenaires tout au long des années de préparation et de mise en place du portrait
2. La formation des participants à l'utilisation du portrait des communautés dans une perspective de développement des communautés
3. Les nouvelles pratiques engendrées par les utilisateurs dans le développement des communautés.

Pour nous, ces étapes permettront de situer l'apport du portrait sur un continuum de son idéation jusqu'à 18 mois après son lancement, dont 6 mois d'utilisation formelle. Le **temps 0** représente le contexte et les étapes de la mise en place du portrait. Un rapport est sur le point d'être publié et il permettra de faire état des éléments conceptuels et méthodologiques du projet ainsi que des actions mises en place à chacune des étapes de sa réalisation. Le **temps 1** représente la première phase d'évaluation du portrait et permettra de mieux comprendre l'importance des processus de concertation nécessaires à la réalisation d'un tel projet qui a, au cours des années, regroupé 14 partenaires. Ce rapport d'évaluation sera disponible à la fin avril 2013. Le **temps 2** représente la seconde étape de l'évaluation et servira essentiellement à évaluer les sessions de formation destinées aux utilisateurs du portrait qui ont eu lieu en novembre et décembre 2012. Le rapport permettra une évaluation de la formation reçue, de l'animation des rencontres et de l'utilisation potentielle du portrait par les personnes formées. Enfin, le **temps 3** représente la dernière étape de l'évaluation et permettra d'évaluer auprès des personnes formées (temps 2) l'utilisation réelle faite du portrait 6 mois après la formation reçue et de son impact sur les pratiques de développement des communautés.



### ***L'évaluation de la formation***

Dans ce rapport d'évaluation de la formation offerte aux utilisateurs du portrait (temps 2), nous présenterons dans un premier temps, la méthodologie utilisée et ses limites. Par la suite seront détaillée les résultats du sondage réalisé auprès des participant-e-s aux sessions de formation et cela par une exploration sommaire des résultats globaux pour la région et subséquemment pour chacune des MRC de la région ainsi que pour celles réalisées à la ville de Gatineau. La conclusion nous permettra de saisir les enjeux principaux relatifs à l'utilisation du portrait qui nous seront utiles à la troisième étape du projet d'évaluation du portrait.

## Objectifs et méthodologie de l'évaluation de la formation

L'objectif de ce rapport d'évaluation est de rendre compte des résultats d'un sondage réalisé auprès de tous les participants aux sessions de formation sur l'habilitation au Portrait des communautés de l'Outaouais. Nous avons concentré cette dernière sur l'évaluation de la formation reçue, l'animation des rencontres et l'utilisation potentielle du portrait par les personnes formées.

Rappelons que la formation offerte avait pour but d'outiller les participants à l'utilisation du portrait des communautés dans une perspective de développement des communautés (DC). Les objectifs de la formation étaient de:

- permettre aux gestionnaires et intervenants locaux de s'approprier l'outil internet du « Portrait des communautés », (<http://www.communautesoutaouais.org/>) d'en connaître les usages possibles, de pouvoir interpréter et analyser les données et d'être habile à l'utiliser dans le cadre de leurs fonctions;
- comprendre le sens de l'approche de développement des communautés et cerner le rôle que les instances municipales et les partenaires jouent et peuvent jouer en développement des communautés;
- explorer des pratiques favorables au développement des communautés et;
- identifier les conditions nécessaires au développement des communautés.

Le contenu de la formation a permis au participant-e-s de voir :

- les trois fonctions de l'outil soit les fonctions de connaissance, d'appui et d'orientation;
- le développement des communautés comme approche de planification et d'action municipales;
- les fondements de l'approche en développement des communautés et ses impacts sur la population et le territoire;
- les notions d'expert de contenu et d'expert de processus;
- les modèles de développement, les pratiques favorables;
- les conditions favorables au développement des communautés : partenariat, leadership partagé, participation des citoyens, valorisation des bons coups, reddition de comptes.

Sur le plan pédagogique, la formation s'est échelonnée sur une journée entière comportant, en matinée, une période de 3 heures axées sur l'utilisation de l'outil internet, dont 90 minutes d'appropriation technique et 90 minutes de mises en situation à partir de cas. Une autre période

de 3 heures, en après-midi, visait la présentation des concepts, des pratiques et des conditions de développement des communautés dans le contexte des mandats municipaux , suivie d'exercices d'intégration des connaissances à partir de cas issus des données du Portrait des communautés de l'Outaouais.

Les formations pour chacune des MRC se sont déroulées entre le 24 octobre et le 29 novembre 2012. Concernant les formations pour les employés de la ville de Gatineau, il y eut 6 formations offertes entre le 12 novembre et le 4 décembre 2012.

<b>Localités des participants</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>Dates de la formation</b>
<b>MRC Vallée de la Gatineau</b>	9	24 octobre
<b>MRC Pontiac</b>	11	28 novembre
<b>MRC Papineau</b>	9	30 octobre
<b>MRC Collines de l'Outaouais</b>	11	23 octobre
<b>MRC Gatineau</b>	9	29 novembre
<b>Employés de la ville de Gatineau</b>	61	12, 13, 15 et 16 novembre et le 03, 04 décembre
<b>Outaouais</b>	<b>Total : 110</b>	<b>Total : 11 formations</b>

### ***Récapitulatif des thématiques abordées dans le questionnaire :***

- Questions 1 à 6 : évaluation de la formation reçue
  - 1 et 6- autonomie dans l'utilisation de l'outil
  - 2 et 5- compréhension de l'outil
  - 3 et 4- transfert de connaissances
  
- Questions 7 à 11 : évaluation de l'animation (animateur)
  - 7 – compréhension des concepts
  - 8 – intérêt de la formation
  - 9 – pertinence des mises en contexte durant la formation
  - 10 – participation générale
  - 11 – adéquation des locaux
  
- Questions 12 et 13 : évaluation de l'utilisation future du portrait
  - 12 – utilisation de l'outil à moyen terme

- 13 – milieu de travail favorable au développement des communautés
- Question 14 : Volonté de participation à un forum de pratiques et à quelles échelles celle-ci est-elle souhaitée<sup>1</sup>.

Il semble opportun de rappeler que l'analyse de ce questionnaire ne constitue qu'une interprétation statistique de base. Le questionnaire proposé est un outil pour collecter de l'information relative à la formation reçue, mais il faut considérer le contexte : il est clair qu'au sortir d'une formation, les participants sont motivés et enthousiastes par la connaissance reçue, ce qui se retrouve dans les réponses du questionnaire. Il est important de garder en tête que le fait que les réponses soient majoritairement positives ne confirme en rien l'appropriation et la pleine compréhension de l'outil du portrait. Et c'est d'ailleurs pour cela que l'étude comporte une troisième phase qui nous permettra d'étudier l'appropriation de l'outil par les participants après six mois de possible utilisation de l'outil.

De plus, il est important de rappeler que ce questionnaire repose sur un faible nombre de participants. La Ville a financé la formation pour ses employés : 61 personnes y ont assisté. Quant aux autres personnes ayant reçu la formation par MRC/Ville (acteurs locaux), on retrouve 49 acteurs locaux participants directement ou indirectement au développement social du territoire. La prise en considération du contexte permet de comprendre la faiblesse du nombre de participants. Le portrait en tant qu'outil venant tout juste d'être à disposition, et la formation de plusieurs personnes ayant un coût élevé, il est normal de tester la formation sur un petit nombre de participants.

Enfin, une autre limite rencontrée est celle de la difficile identification des participants. En effet, avec le recul, nous aurions trouvé intéressant de pouvoir identifier les réponses des participants, par secteurs d'activités, afin de voir si une tendance se dessinait selon les postes occupés. Mais malheureusement, les réponses des répondants ne donnaient pas toujours le poste occupé, il nous a donc été impossible de cerner cet aspect particulier.

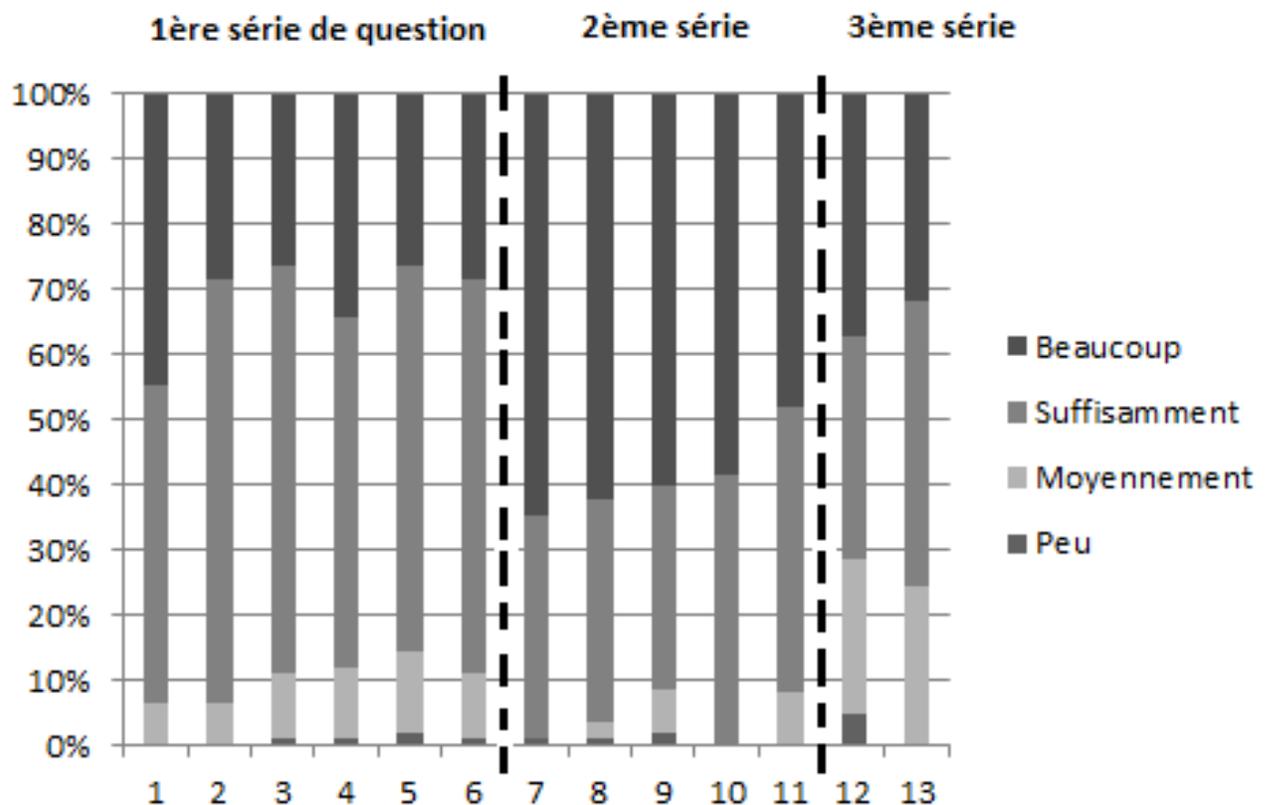
---

<sup>1</sup> Dans le questionnaire soumis aux employés de la ville de Gatineau, cette question a été modifiée pour n'obtenir qu'une réponse affirmative ou négative à la participation à un Forum d'échange à l'échelle de la ville.

## Portrait des résultats d'analyse globale de l'ensemble des MRC

(49 participant-e-s)

Le graphique ci-dessous compile l'ensemble des données recueillies dans chacune des MRC. Sur l'axe des abscisses (horizontal) figurent les numéros de question et sur l'axe des ordonnées (vertical) on y retrouve le nombre de participants en pourcentage. Il s'agit d'un graphique en bâtons où les données sont compilées pour chacune des questions. Comme on peut le remarquer, le graphique est découpé en trois séries de questions qui ne sont rien d'autre que les thématiques présentées plus haut



Aussi, pour faciliter le traitement d'analyse, nous avons choisi de compiler les réponses « peu » avec « moyennement » et « suffisamment » avec « beaucoup ». Au 1er regard, le constat est clair: la tendance générale démontre une très grande satisfaction de la formation reçue, et ce dans les 3 séries de questions. Pour la 1re série de questions, on s'aperçoit que majoritairement, les personnes concernées sont très positives quant à la formation reçue. Toutefois les questions 3,4, 5 et 6 nécessitent plus d'attention.

On remarque d'emblée que la série de questions numéro 2, relative à l'évaluation de l'animation est tout à fait satisfaisante. Concernant la 3e série de questions, relative à l'utilisation future de l'outil on constate que ces deux questions soulèvent une potentielle difficulté d'appropriation de l'outil dans le cadre du mandat de travail des participant-e-s.

### **1re série de questions : évaluation de la formation reçue**

- Question 1 : 94% pensent être en mesure d'utiliser l'outil dans le cadre de leurs mandats de travail.
- Question 2 : 92% estiment connaître les trois usages possibles du portrait des communautés et sauraient les mettre à profit.

Par contre les questions 3, 4, 5 et 6 méritent d'être traitées de façon plus distincte. Même si la majorité des répondant-e-s semble avoir saisi pleinement ce que représente l'approche en développement des communautés, il existe un pourcentage non négligeable de participant-e-s qui demeurent perplexes à sa compréhension et à son utilisation.

- Question 3 : 80% de la population participante pensent pouvoir expliquer l'approche en développement des communautés à leurs collègues, alors que **20% estiment ne pas en être capable.**
- Question 4 : On a 84% des participant-e-s qui se sentent en mesure d'expliquer la pertinence de l'approche à leurs collègues.
- Question 5 : 78% des participants pensent avoir pleinement compris les étapes du processus de développement des communautés, tandis que **22% en doutent** .
- Question 6 : 84% des acteurs pensent être capable d'identifier les conditions favorables au développement des communautés.

### **2e série de questions : évaluation de l'animation**

Dans l'ensemble les personnes interrogées sont entièrement satisfaites de l'animation des formations.

- Question 7 : L'ensemble des participant-e-s s'accorde pour dire que les concepts présentés et les propos de l'animateur étaient très clairs.
- Question 8 : 96% des participant-e-s trouvent que l'animateur dispose d'une bonne capacité à stimuler leurs intérêts.
- Question 9 : 86% des participant-e-s ont trouvé pertinentes les mises en situation en relation avec leurs mandats de travail.
- Question 10 : 100% des participant-e-s sont satisfaits de la participation de leurs collègues.
- Question 11 : 90% des participant-e-s sont pleinement satisfaits de l'adéquation des locaux.

### 3e série de questions : évaluation de l'utilisation future de l'outil

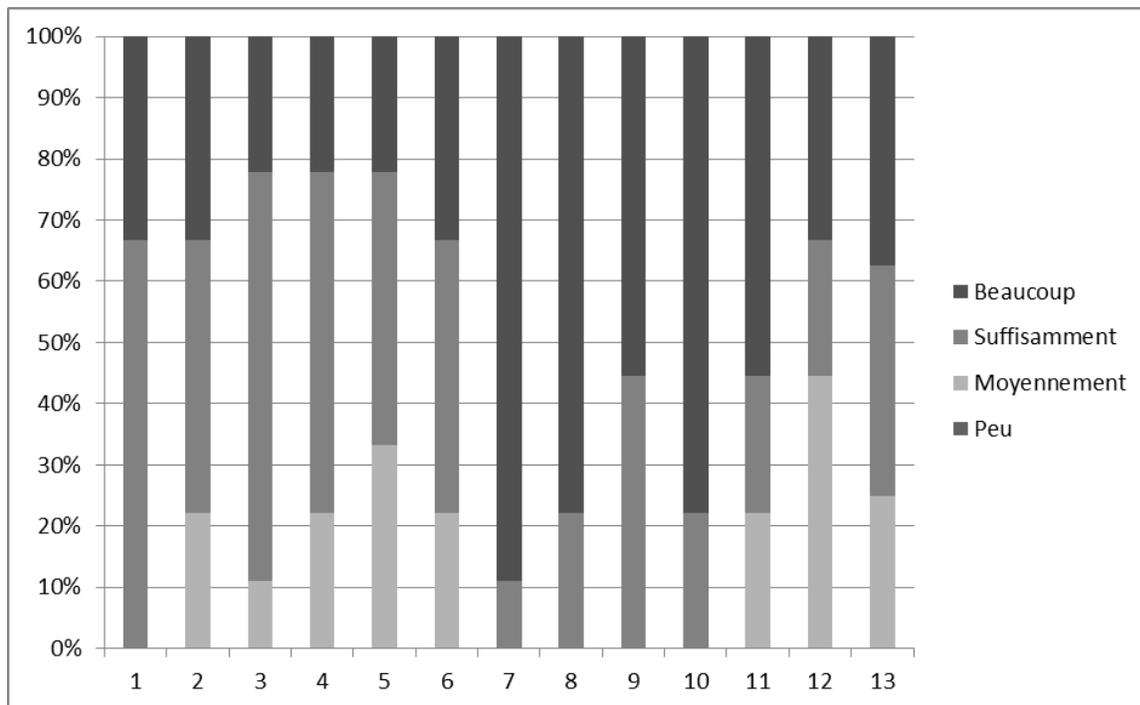
Encore une fois, même si la majorité pense utiliser le portrait, une fraction importante des participant-e-s hésitera à le faire.

- Question 12 : 74% des participant-e-s pensent être en mesure d'utiliser l'outil du portrait dans le cadre de leurs mandats de travail, au cours des 6 prochains mois, tandis que **26% en doutent**.
- Question 13 : 72% d'entre eux pensent disposer des conditions propices aux pratiques de développement des communautés alors que **28% n'en sont pas certains**.

## Portrait des résultats d'analyse pour chacune des MRC

### MRC Vallée-de-la-Gatineau

(9 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1 : l'ensemble des participant-e-s de la Vallée-de-la-Gatineau estime être capable d'utiliser l'outil du portrait des communautés.
- Question 2 : on constate ici que 78% affirment connaître les trois usages possibles du portrait des communautés. **On a donc 22% des participant-e-s qui ne sont pas sûrs d'eux, là-dessus.**

- Question 3 : 88% des participant-e-s pensent être capable d'expliquer l'approche en développement des communautés à leurs collègues.
- Question 4 : 78% affirment être capable d'expliquer l'approche dans le cadre de mandats municipaux, et par conséquent **22% ne sont pas en accord avec cela**.
- Question 5 : on retrouve 66% des participants qui pensent avoir pleinement compris les principales étapes du processus du développement des communautés et de ce fait **34% qui n'en sont pas certains**.
- Question 6 : 78% des acteurs pensent être capables d'identifier les conditions favorables au développement des communautés **tandis que 22% ne le sont pas**.

### **2e série de questions : évaluation de la formation**

On s'aperçoit que pour cette partie du questionnaire, les personnes interrogées de la Vallée de la Gatineau, se sont toutes prononcées pour une pleine satisfaction de l'animation fournie durant la formation : aussi bien concernant la clarté des concepts (Q7) tant pour l'intérêt qu'ils ont développé pour la formation (Q8), mais aussi sur la pertinence des mises en situation en relation avec leurs mandats de travail (Q9), qu'avec la participation générale de leurs collègues de formation. La question 11 se démarque par ces réponses.

- Question 11 : 78% des acteurs estiment que l'adéquation des locaux était correcte.

### **3e série de questions : utilisation future de l'outil**

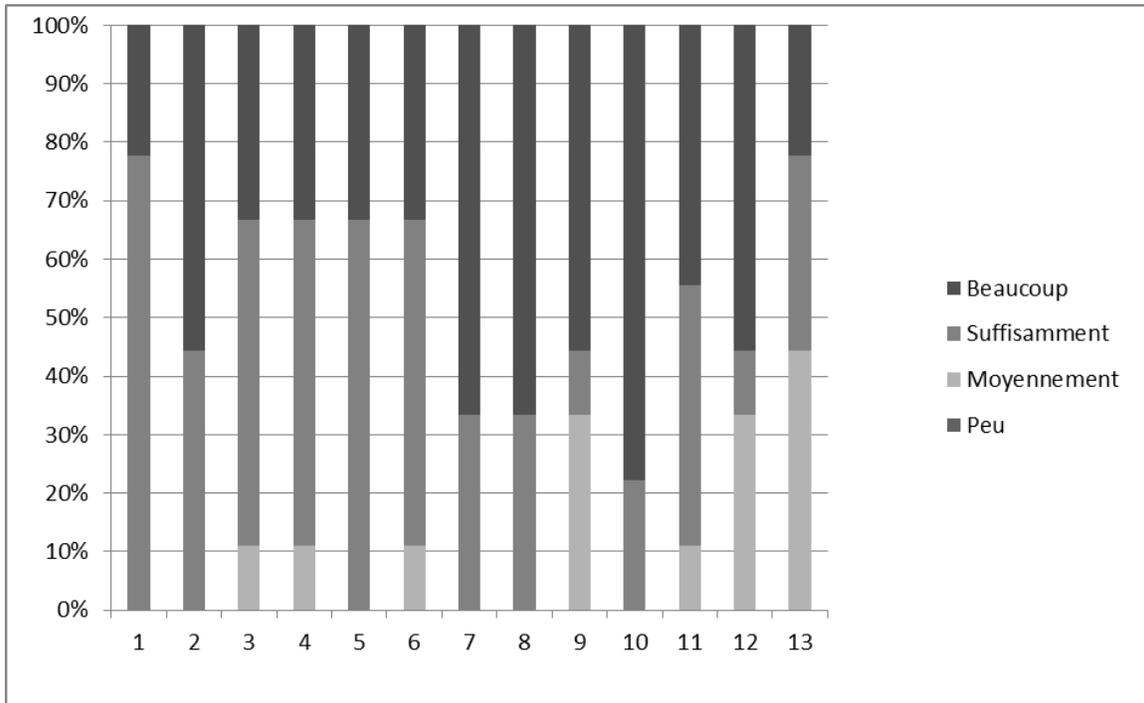
- Question 12 : 56% des acteurs ayant eu la formation pensent pouvoir recourir à l'outil dans le cadre de leurs mandats de travail, au cours des 6 prochains mois. Par contre **44% émettent des doutes**.
- Question 13 : 76% considèrent disposer d'un milieu de travail propice aux pratiques de développement des communautés alors que **24% n'en sont pas certains**.

### **14e question : participation à un forum**

On observe que majoritairement les personnes interviewées affirment vouloir participer à un forum d'échange sur les pratiques en développement des communautés. L'ordre de préférence concernant les localités pour l'évènement sont (1) dans leur propre MRC, puis (2 et 3) sont à égalité : à l'échelle de Gatineau avec celle de l'Outaouais.

## MRC de Papineau

(9 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1, 2 et 5 seront ici traitées ensemble puisqu'on remarque que l'ensemble des participants de la MRC Papineau affirme être en mesure d'utiliser le portrait des communautés dans le cadre des mandats du travail (Q1); ils estiment tous avoir saisi les trois usages possibles du portrait des communautés et les mettre à profit (Q2); et enfin l'ensemble estime avoir saisi les principales étapes du processus de développement des communautés (Q5).
- Question 3, 4 seront aussi présentées conjointement puisqu'elles obtiennent le même pourcentage et traitent toutes deux, du transfert de connaissance. On y remarque que 89% des participants pensent être en mesure d'expliquer l'approche de développement des communautés à leurs collègues (Q3). Le même pourcentage pense pouvoir expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre des mandats municipaux (Q4).

- Question 6: 89% jugent être en mesure d'identifier les conditions favorables au développement des communautés.

## 2e série de questions : évaluation de la formation

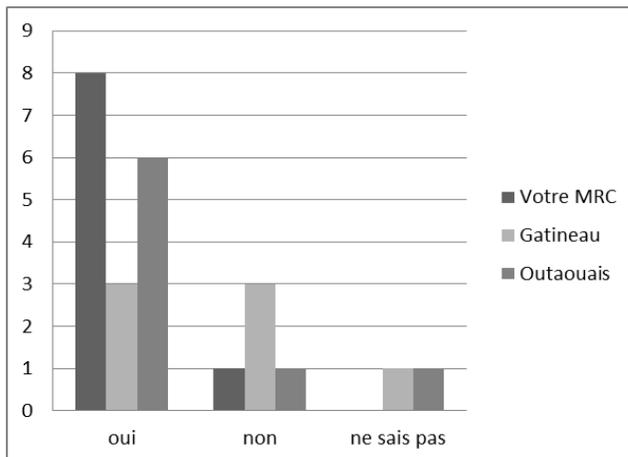
Les réponses obtenues dans cette partie diffèrent de celles de la MRC Vallée de la Gatineau, seulement sur la question 9. En effet concernant les questions 7, 8 et 10, relatives à la clarté des concepts (Q7), à l'intérêt suscité par l'animateur (Q8) et sur la participation de leurs collègues (Q10), les participants sont totalement satisfaits. La question 11 relative à l'adéquation des locaux souligne que 89% sont pleinement satisfaits.

- Question 9: 66% estiment que la formation leur a donné des mises en situation pertinentes en relation avec leurs mandats de travail. Ce qui implique que **34% ont du mal à se projeter dans l'utilisation de l'outil dans le cadre de leur travail.**

## 3e série de questions : utilisation future de l'outil

- Question 12: 66% des répondant-e-s pensent avoir recours à l'outil au cours de leurs mandats de travail, pour les 6 prochains mois, mais on remarque tout de même que pour **34% ce n'est pas le cas.**
- Question 13: 56% considèrent que leur milieu de travail est propice aux pratiques de développement des communautés. Par contre **44% ne sont pas en accord avec cela.**

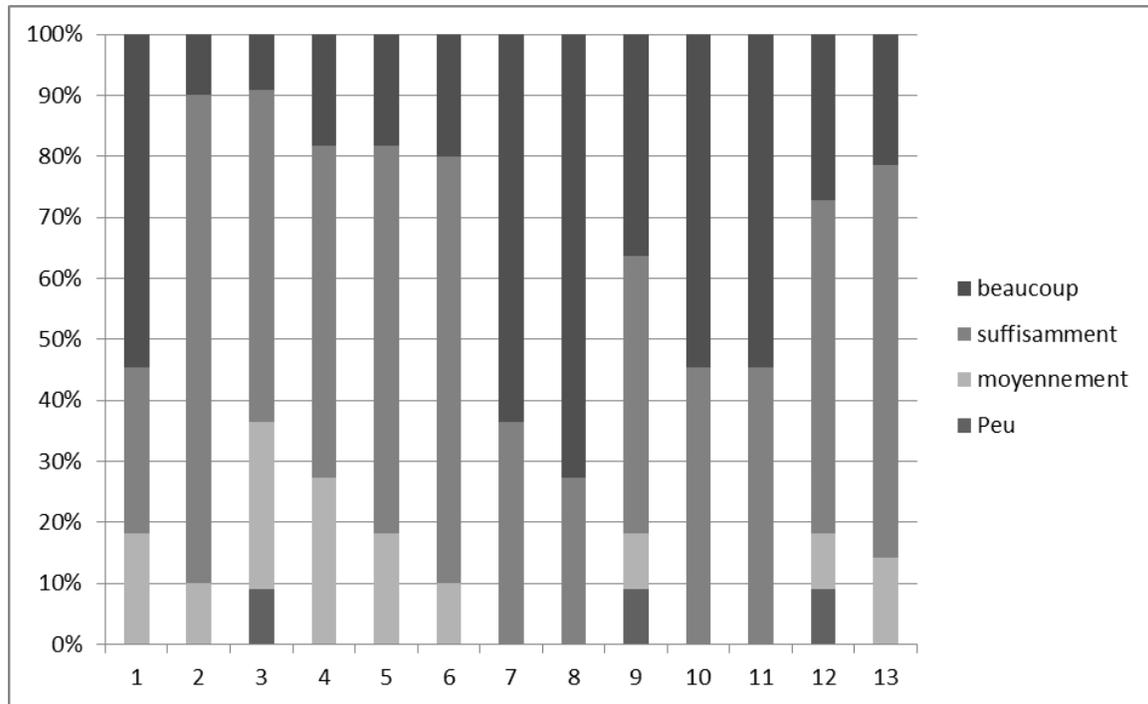
## Question 14 : participation à un forum d'échange



Les participant-e-s sont majoritairement favorables à l'organisation d'un forum d'échanges à l'échelle de leur MRC (1), ainsi qu'à l'échelle de la région (3). On remarque que parmi les refus, le plus important est celui à l'échelle de Gatineau (2), ce qui pourrait s'expliquer par le désir d'échanger avec des MRC sur des préoccupations rurales en développement des communautés.

## MRC du Pontiac

(11 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1 : 82% des acteurs sont en mesure d'utiliser l'outil du portrait des communautés pour leur travail.
- Question 2 : 90% estiment très bien connaître les trois usages possibles du portrait ainsi que les mettre à profit.
- Question 3 : 54% des participants pensent être en mesure d'expliquer l'approche en développement des communautés à leurs collègues. Toutefois **46% doutent de leurs capacités là-dessus**.
- Question 4 : 62% estiment pouvoir expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre de mandats municipaux mais **38% semblent ne pas le saisir**.
- Question 5 : 82% ont compris les principales étapes du processus de développement des communautés.
- Question 6 : 90% estiment pouvoir identifier les conditions favorables au développement des communautés.

## 2e série de questions : évaluation de la formation

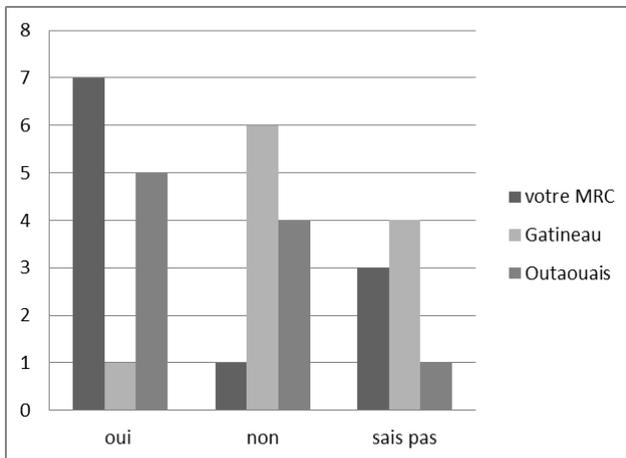
Les réponses aux questions 7, 8, 10 et 11 relatives à la clarté des concepts (Q7), à l'intérêt suscité par l'animateur (Q8), sur la participation de leurs collègues (Q10) et sur l'adéquation des locaux (Q11) les participants sont totalement satisfaits.

- Question 9 : 82 % estiment que la formation leur a donné des mises en situation pertinentes en relation avec leurs mandats de travail.

## 3e série de questions : utilisation future de l'outil

- Question 12 : ici contrairement aux tendances dans les autres MRC, on observe que 82% des répondant-e-s pensent avoir recours à l'outil au cours de leurs mandats de travail, pour les 6 prochains mois.
- Question 13 : 86% considèrent que leur milieu de travail est propice aux pratiques de développement des communautés.

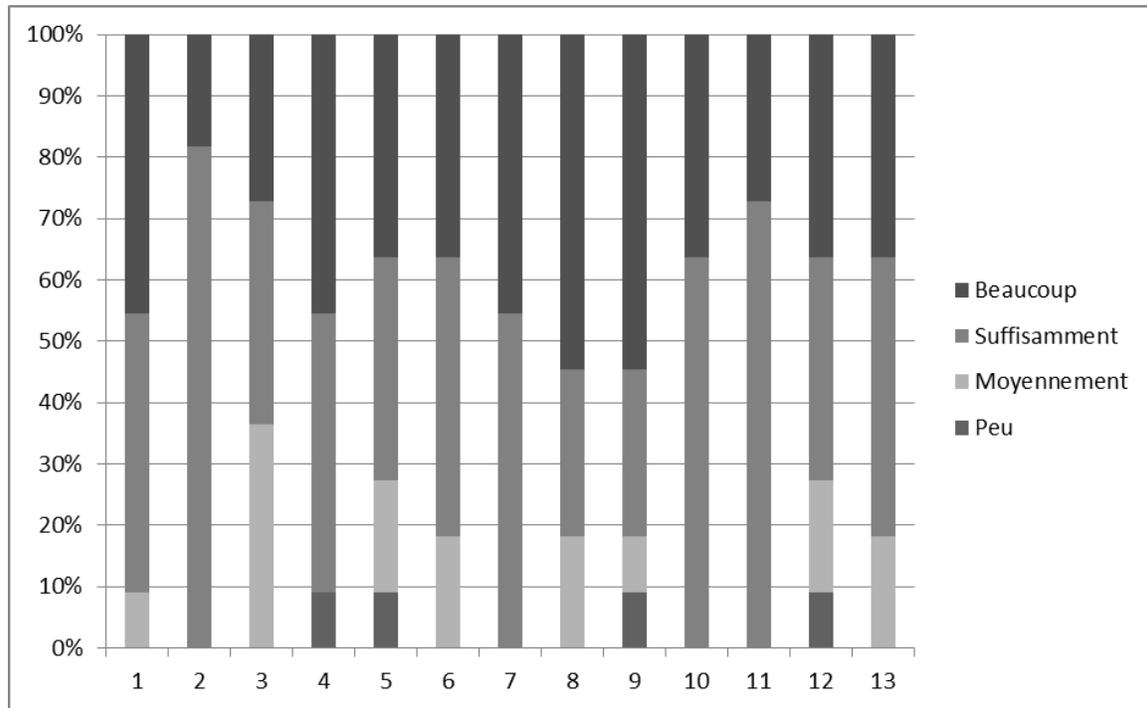
## Question 14 : participation à un forum d'échanges



On observe que majoritairement les personnes interviewé-e-s affirment vouloir participer à un forum d'échange sur les pratiques en développement des communautés dans leur propre MRC (1), ainsi qu'à l'échelle de l'Outaouais (3). On remarque un grand refus de participation à l'échelle de Gatineau.

## MRC des Collines-de-l'Outaouais

(11 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1 : 92% des participants jugent être en mesure d'utiliser l'outil dans leurs pratiques de travail.
- Question 2 : ici tout est correct puisque l'ensemble affirme connaître les trois usages possibles du portrait des communautés et assure savoir les mettre à profit.
- Question 3 : on observe que 64% estiment être en mesure d'assurer le transfert de connaissances auprès de leurs collègues. Toutefois, **36% ne se sentent pas capables d'expliquer l'approche en développement des communautés.**
- Question 4 : on remarque que 92 % pensent être capable d'expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre de mandats municipaux.
- Question 5 : 74% pensent avoir pleinement saisi les principales étapes du processus de développement alors que **26% émettent des réserves.**
- Question 6 : on constate que 82% sont capables d'identifier les conditions favorables au développement des communautés.

## 2e série de questions : évaluation de la formation

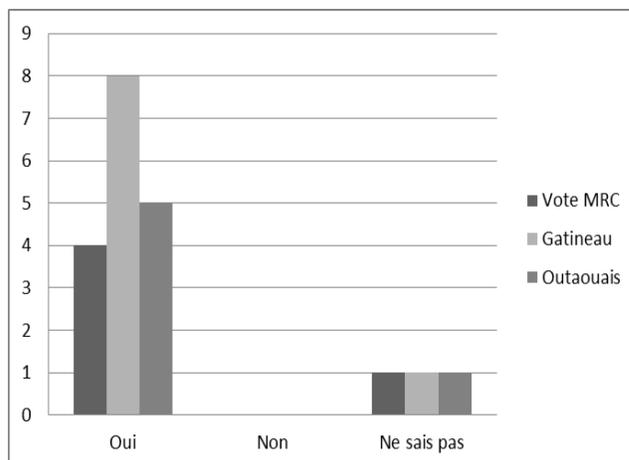
Les réponses obtenues ne diffèrent pas beaucoup de celles obtenues dans les MRC traitées précédemment. En effet concernant les questions 7, 10 et 11 relatives à la clarté des concepts (Q7), à la participation de leurs collègues (Q10) et concernant l'adéquation des locaux (Q11), les participants sont totalement satisfaits. Seules les questions 8 et 9 varient.

- Question 8 : 82% estiment que l'animateur a su stimuler leur intérêt à la formation. Notons que c'est la seule fois que cette question n'est pas pleinement positive.
- Question 9 : on observe que 82 % estiment que la formation leur a donné de travailler sur des mises en situation pertinentes avec leurs mandats de travail.

## 3e série de questions : utilisation future de l'outil

- Question 12 : 74% des répondant-e-s pensent avoir recours à l'outil dans le cadre de leurs mandats de travail, au cours des les 6 prochains mois. Ce qui implique que **26% ont plus de mal à se projeter dans l'appropriation de l'outil.**
- Question 13 : 82% considèrent que leur milieu de travail est propice aux pratiques de développement des communautés.

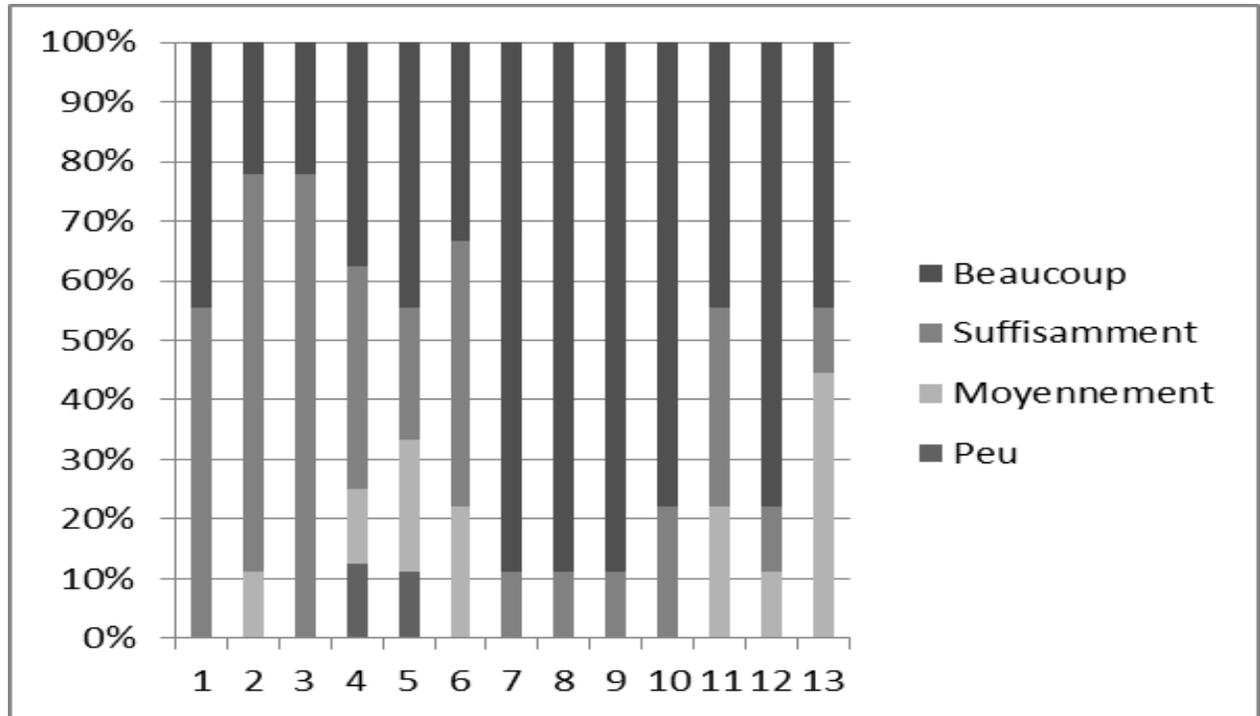
## Question 14: participation à un forum d'échanges



Ici on remarque que la majorité des participant-e-s sont favorables à un forum d'échanges à l'échelle de la MRC des Collines (1). on remarque également que 54% d'entre eux souhaitent que cela se réalise à l'échelle de la région de l'Outaouais (3).

## *Gatineau (excluant les formations offertes pour les employés de la ville de Gatineau)*

(9 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1 et 3 seront ici traitées ensemble puisqu'on remarque que l'ensemble des participants de la MRC Gatineau affirme être tous en mesure d'utiliser le portrait des communautés dans le cadre des mandats du travail (Q1) et ils estiment tous être en mesure d'expliquer l'approche en développement des communautés à leurs collègues (Q3).
- Question 2 : on observe que 89% des acteurs pensent connaître les trois usages possibles du portrait des communautés.
- Question 4 : 76% des répondant-e-s pensent être en mesure d'expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre des mandats municipaux, ce qui implique que **24% ne le sont pas**.
- Question 5 : 66% des acteurs-actrices estiment avoir saisi convenablement les principales étapes du processus de développement alors que **34% en doutent**.

- Question 6 : 78% pensent être en mesure d'identifier les conditions favorables au développement des communautés tandis que **22% affirment ne pas être en mesure.**

### 2e série de questions : évaluation de la formation

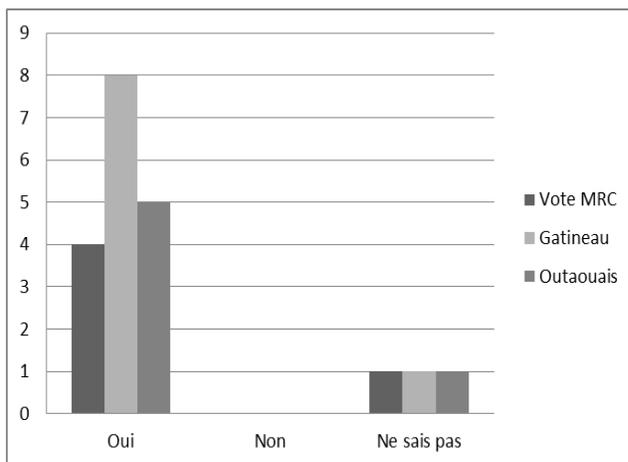
On s'aperçoit ici que comme pour la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, cette partie du questionnaire montre une totale satisfaction de l'animation fournie durant la formation : aussi bien concernant la clarté des concepts (Q7) tant pour l'intérêt qu'ils ont développé pour la formation (Q8), mais aussi sur la pertinence des mises en situation en relation avec leurs mandats de travail (Q9), qu'avec la participation générale de leurs camarades de formation (Q10).

- Question 11 : on remarque ici que 78% des acteurs estiment que l'adéquation des locaux était bonne.

### 3e série de questions : utilisation future de l'outil

- Question 12 : 89% des répondant-e-s pensent avoir recours à l'outil dans le cadre de leurs mandats de travail, au cours des 6 prochains mois.
- Question 13 : 56% des participant-e-s considèrent que leur milieu de travail est propice aux pratiques de développement des communautés ce qui implique tout de même que **44% ont déjà du mal à se projeter dans l'appropriation de l'outil au travail.**

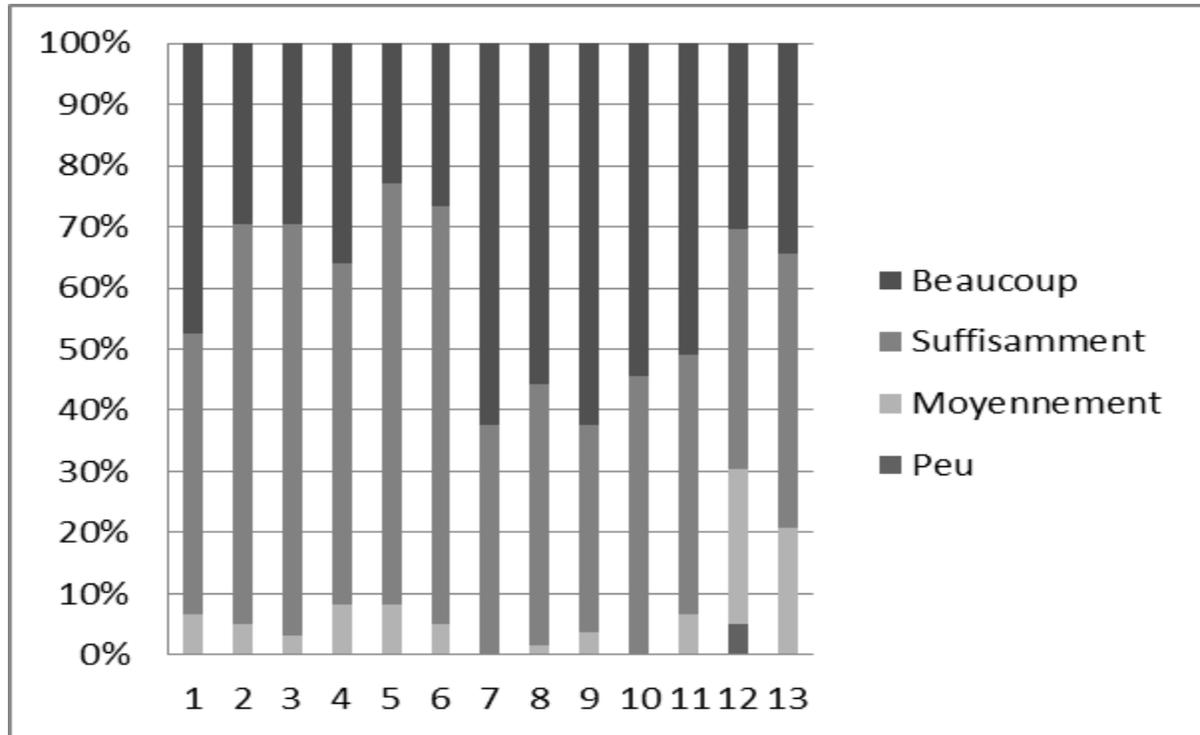
### Question 14 : participation à un forum d'échanges



On observe que majoritairement les personnes interviewées affirment vouloir participer à un forum d'échange sur les pratiques en développement des communautés à l'échelle de Gatineau (2), suivi de l'Outaouais (3); sans doute dans une volonté d'enrichir leurs pratiques en DC à l'échelle urbaine.

## Portrait des résultats d'analyse pour les employés de la ville de Gatineau

(61 participant-e-s)



### 1re série de questions : évaluation de la formation reçue

- Question 1 : 94% des participants jugent être en mesure d'utiliser l'outil dans leurs pratiques de travail.
- Question 2 : 94% affirment connaître les trois usages possibles du portrait des communautés et assurent savoir les mettre à profit.
- Question 3 : 89% estiment être en mesure d'assurer le transfert de connaissances auprès de leurs collègues.
- Question 4 : on remarque que 86 % pensent être capable d'expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre de mandats municipaux.
- Question 5 : 86% pensent avoir pleinement saisi les principales étapes du processus de développement.
- Question 6 : on constate que 90% sont capables d'identifier les conditions favorables au développement des communautés.

En comparant avec le tableau des résultats globaux de l'ensemble des MRC (p.12), on constate que globalement ces répondant-e-s semblent avoir mieux saisis les principes et conditions favorables au DC.

## 2e série de questions : évaluation de la formation

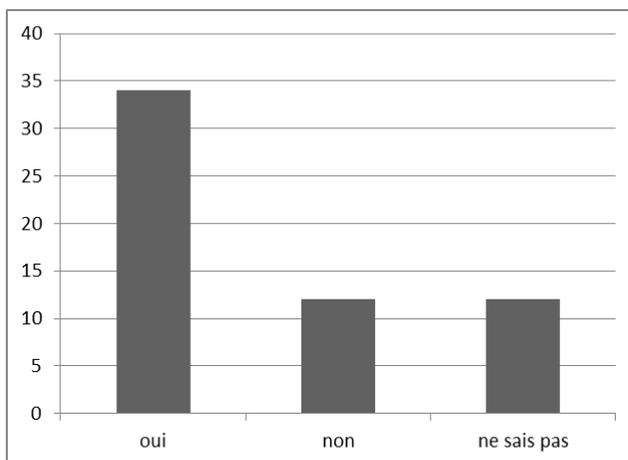
Les questions 7 et 10 relatives à la clarté des concepts (Q7) et à la participation générale(Q10), montrent que les participants sont totalement satisfaits.

- Question 8 : 82% estiment que l'animateur a su stimuler leur intérêt à la formation.
- Question 9 : 82 % estiment que la formation leur a donné des mises en situation pertinentes en relation avec leurs mandats de travail.
- Question 11 : 92% estiment que les locaux étaient adéquats pour la journée de formation.

## 3e série de questions : utilisation future de l'outil

- Question 12 : 78% des répondants pensent avoir recours à l'outil durant leurs mandats de travail, au cours des 6 prochains mois tandis que **28% ne le pensent pas**.
- Question 13 : 76% considèrent que leur milieu de travail est propice aux pratiques de développement des communautés, ce qui implique que **24% sont en désaccord avec cela**.

## Question 14 : participation à un forum d'échanges

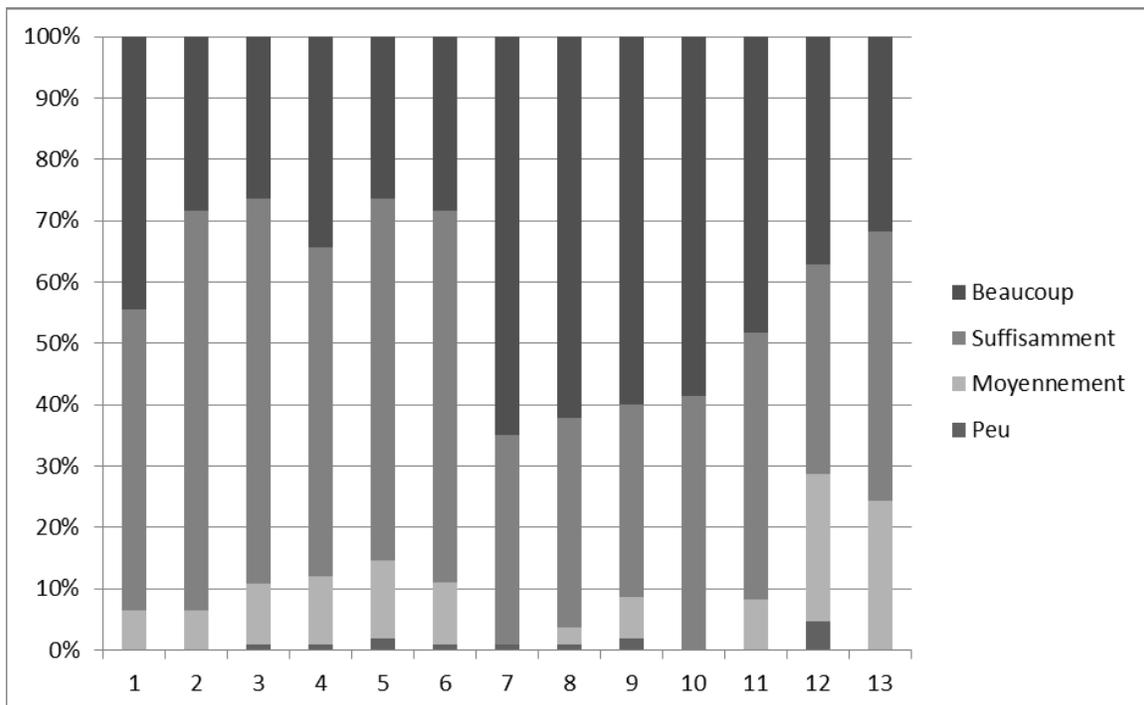


On remarque que majoritairement les personnes formées souhaitent participer à un forum d'échanges. Une douzaine de participant-e-s refusent et une autre douzaine reste indécise.

## Conclusion

À ne pas douter, cette formation à l'utilisation du Portrait des communautés de l'Outaouais a non seulement connu un vif succès mais a aussi été fortement appréciée de la grande majorité des participant-e-s. En effet, cela est démontré par le graphique ci-dessous qui compile l'ensemble des données recueillies dans chacune des MRC ainsi que celles recueillies lors des formations auprès des employés de la ville. D'emblée, on s'aperçoit que la tendance générale démontre une très grande satisfaction de la formation reçue, et ce dans les 3 séries de questions.

### Tableau des résultats globaux (compilation des données par MRC+ des données pour les employés de la ville)



Globalement, en ce qui concerne la 1re série de questions, très peu de personnes évaluent des problèmes quant à l'utilisation de l'outil que représente le Portrait des communautés. Il en va de même en ce qui a trait aux connaissances acquises en DC, car le faible pourcentage obtenu pour les réponses « peu » et « moyennement » atteint 14% (question 5). Même si ces résultats sont bons, il serait intéressant d'approfondir ultérieurement la question de la perplexité quant à la compréhension et l'utilisation de l'approche en DC relevé par quelques participants, car il

semble y avoir un besoin de plus de connaissances pour mieux assimiler les principes et étapes du développement des communautés.

On remarque d'emblée que la série de questions numéro 2 relatives à l'évaluation de l'animation est tout à fait satisfaisante, mis à part peut-être la question 9 (pertinence des mises en situation dans le contexte du travail) qui méritera une interprétation particulière pour mieux appréhender l'étude de cas dans les formations futures, ce qui pourra être fait dans la phase 3 de l'évaluation.

Concernant la 3e série de questions, relative à l'utilisation future de l'outil on constate que les résultats globaux de ces deux questions soulèvent un problème d'appropriation de l'outil dans le cadre de leur mandat de travail, avec des résultats atteignant les 28% (question 12) et 24% (pour la question 13).

Globalement, si l'on s'attarde à ce que ne révèlent pas clairement les données du sondage, il est indéniable qu'il faudra, dans la phase 3 de l'évaluation, éclaircir les raisons qui expliquent qu'un pourcentage non négligeable de participant-e-s qui demeurent perplexes quant à la compréhension et l'utilisation d'une approche en développement des communautés dans le cadre de leur travail. Cependant, nous pouvons toujours interpréter ces résultats en les comparant à ceux obtenus aux questions 4, 5, et 6. En effet, il pourrait être difficile pour certains d'utiliser l'approche en DC dans son milieu de travail si une partie des répondant-e-s n'ont pas bien assimilé cette approche. Par contre, le nombre plus élevé de participant-e-s ayant répondu par la négative aux questions 12 et 13, nous indiquent qu'il faut aller plus loin que cette interprétation. Est-ce parce qu'on ne comprend pas encore assez bien cette approche? Est-ce parce que dans le cadre de leur fonction et du type de travail qu'elles sont appelées à faire, certaines personnes ne sont pas en mesure d'appliquer cette formation? De la même manière, il sera important de comprendre les raisons qui expliquent que près de 30% des personnes ne croient pas être en mesure d'utiliser l'outil qui est maintenant à leur disposition. Est-ce qu'elles ne peuvent le faire par manque de connaissances ou encore, parce qu'elles n'en sentent tout simplement pas besoin?

Enfin au total, 66% des participant-e-s ont affirmé qu'ils seraient en faveur de participer à un Forum d'échange sur les pratiques en DC dans leur milieu (MRC ou ville). Cet intérêt reste à approfondir pour en définir les contours; tant sur la forme que sur le contenu que pourraient prendre ces forums.

Bref, cette évaluation de la formation offerte dans le cadre de la mise en œuvre du Portrait des communautés de l'Outaouais, nous permet de jeter les bases de ce que sera le Temps 3 de notre évaluation, soit le changement dans les pratiques des participant-e-s; six mois après leur formation.

## Annexe 1 : Questionnaire utilisé lors des formations



### ÉVALUATION DE LA FORMATION

**MRC OU GROUPE :** \_\_\_\_\_

**Suite à la session de formation à laquelle vous avez participé, diriez-vous que :**

*1- Je suis en mesure d'utiliser l'outil portrait des communautés dans le cadre de mes mandats de travail.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*2- Je connais les trois usages possibles du portrait des communautés et saurais comment les mettre à profit.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*3- Je peux expliquer à mes collègues l'approche en développement des communautés.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*4- Je peux expliquer la pertinence de l'approche dans le cadre des mandats municipaux.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*5- Je comprends les principales étapes du processus de développement des communautés.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*6- Je peux identifier les conditions favorables au développement des communautés.*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

**J'évalue l'animation de la journée de la façon suivante :**

*7- La clarté des concepts présentés et des propos de l'animateur*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*8- La capacité de stimuler l'intérêt de la part de l'animateur*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*9- La pertinence des mises en situation en relation avec les mandats de travail*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*10- La participation générale de mes collègues*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*11- L'adéquation des locaux*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

**Utilisation future du portrait de communautés :**

*12- Au cours des six prochains mois, pensez-vous utiliser le portrait des communautés (outil Internet) dans le cadre de vos activités professionnelles?*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

*13- Comme démontré dans la formation, le développement des communautés (DC) est : « un processus de coopération volontaire, d'entraide et de construction de liens sociaux entre les résidents et les institutions d'un milieu local ». Considérez-vous que votre milieu de travail soit propice aux pratiques de DC?*

peu	moyennement	suffisamment	beaucoup

14-Souhaitez-vous participer à un Forum d'échange sur les pratiques en DC dans votre MRC, à Gatineau ou en Outaouais ?

	Oui	Non	Ne sais pas
Votre MRC			
Gatineau			
Outaouais			

**Commentaires généraux :**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Merci!**