



**Les métiers du développement des collectivités
Une étude québécoise longitudinale
Rapport technique**

**Ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet de recherche
Professions et pratiques de développement collectif
CRSH # 890-2013-0098**

Yvan Comeau
Denis Bourque
René Lachapelle

Avec la collaboration de :
Jacques Caillouette, Dominic Foisy, Sébastien Savard, Stéphanie Courcy-Legros,
Frédéric Gagnon, Geneviève Giasson, Lisa-Marie Harvey, Dominic Morin,
Sonia Racine et François Soucisse

Cahier n°18-02

ISBN 978-2-89251-610-4 (version imprimée)
ISBN 978-2-89251-611-1 (pdf)

Septembre 2018



Le Centre de recherche et de consultation en organisation communautaire (CRCOC) s'inscrit dans la continuité des travaux de la Chaire de recherche du Canada en organisation communautaire qui a cessé ses activités le 31 décembre 2017 après 10 ans de production et de diffusion de connaissances relatives à l'action et l'intervention collectives. On peut consulter les cahiers sur le site <http://w4.uqo.ca/croc/Publications.htm>.

Le CRCOC se consacre à la compréhension des conditions de succès et de renouvellement des interventions professionnelles qui rendent possibles les actions collectives contributives au développement des communautés territoriales tant urbaines que rurales. Les activités de recherche, d'accompagnement et de consultation visent à mieux comprendre et à soutenir les pratiques d'action collective qui se construisent à l'interface des politiques publiques et de la mobilisation des acteurs locaux, et cela avec le concours des professionnels de l'intervention collective. Action et intervention collectives ne peuvent se comprendre l'une sans l'autre et surtout sans comprendre l'interaction entre elles.

Le CRCOC se concentre sur la diffusion et à la valorisation des connaissances en publiant des cahiers disponibles gratuitement en ligne, en rédigeant des articles et des ouvrages, en livrant des communications et des conférences, en organisant des séminaires, des activités de formation, de consultation et d'accompagnement.

Table des matières

Résumé	p. iv
Liste des abréviations	p. v
Liste des tableaux	p. vi
Introduction	p. 1
1. Le volet quantitatif	p. 3
1.1. Le questionnaire	p. 3
1.2. La collecte des données	p. 4
1.2.1. L'enquête de 1988	p. 4
1.2.2. L'enquête de 2003	p. 4
1.2.3. L'enquête de 2015	p. 6
1.3. Les analyses statistiques	p. 7
1.4. La représentativité des échantillons	p. 8
1.4.1. L'enquête de 1988	p. 9
1.4.2. L'enquête de 2003	p. 8
1.4.3. L'enquête de 2015	p. 9
2. Le volet qualitatif	p. 13
2.1. L'enquête de 2003	p. 13
2.2. L'enquête de 2015	p. 14
3. Le volet participatif et partenarial	p. 17
3.1. L'enquête de 1988	p. 17
3.2. L'enquête de 2003	p. 17
Conclusion	p. 19
Bibliographie	p. 21
Annexe 1 : Questionnaire (enquête de 2015)	p. 23
Annexe 2 : Annexe 2 : Exemple de guide de discussion (enquête de 2015)	p. 42

Résumé

Tel qu'annoncé dans l'ouvrage *L'intervention collective au Québec : convergences, transformations et enjeux* (Comeau, Bourque et Lachapelle, 2018), ce document donne des informations détaillées sur la méthodologie de l'étude longitudinale ayant inspiré ce livre. De fait, trois enquêtes réalisées à des moments différents composent cette étude unique. Pour les enquêtes de 1988, 2003 et 2015, le rapport identifie les membres des équipes, les méthodes de recherche ainsi que les précautions prises pour respecter les critères d'objectivité propres à ce type de recherche. En ce qui regarde la fidélité des données (constance de la mesure), l'étude mise sur l'utilisation d'un questionnaire standardisé commun aux enquêtes. Pour ce qui est de la validité des enquêtes (justesse ou exactitude de la mesure), différents critères servent à confirmer la représentativité des échantillons de répondantes au questionnaire à l'aide d'un test de corrélation (khi deux). Un volet qualitatif (enquêtes de 2003 et 2015) complète la cueillette des données avec une visée de compréhension. En effet, la présentation de ce volet permet de comprendre comment les équipes de recherche trouvent des explications afin de comprendre les dynamiques à l'origine des variations de l'intervention collective confirmées par les tests de corrélation.

Note : Du fait que les femmes constituent la majorité des personnes salariées en intervention collective, le féminin sera généralement utilisé dans le texte pour les désigner.

Liste des abréviations

ADR	Agentes et agents de développement rural
CLD	Centre local de développement
CLSC	Centre local de services communautaires
CRSH	Conseil de recherche en sciences humaines du Canada
OC	Organisatrice et organisateur communautaire
RQIIAC	Regroupement québécois des intervenantes et intervenants en action communautaire
UQÀM	Université du Québec à Montréal
UQO	Université du Québec en Outaouais

Liste des tableaux

- Tableau 1.1 : Comparaison entre l'échantillon et l'ensemble de la population selon le type d'organisme (enquête de 2003)
- Tableau 1.2 : Comparaison entre l'échantillon et l'ensemble de la population selon le sexe des répondantes (enquête de 2003)
- Tableau 1.3 : Comparaison entre l'échantillon et la population-mère des OC des CSSS selon le sexe (enquête de 2015)
- Tableau 1.4 : Liste des autres organisations qui emploient des intervenantes collectives (enquête de 2015)
- Tableau 1.5 : Comparaison entre l'échantillon des répondantes et la population des autres organisations qui les emploient (enquête de 2015)
- Tableau 1.6 : Comparaison entre l'échantillon des ADR et la population selon le sexe (enquête de 2015)
- Tableau 1.7 : Comparaison entre l'échantillon des ADR et la population selon la région de l'organisme-employeur (enquête de 2015)
- Tableau 2.1 : Composition des groupes de discussion selon le sexe des participants (enquête de 2003)
- Tableau 2.2 : Composition des groupes mixtes de discussion selon l'appartenance des participants aux secteurs communautaire et public (enquête de 2003)
- Tableau 2.3 : Caractéristiques des groupes de discussion (enquête de 2015)

Introduction

Cette contribution détaille la méthodologie déployée dans trois enquêtes ayant conduit à la publication du livre *Intervention collective : continuités, transformations et enjeux* (Comeau, Bourque et Lachapelle, 2018). L'explicitation de la démarche d'investigation représente un principe partagé par les chercheuses et chercheurs en sciences sociales puisqu'elle permet d'apprécier la validité des observations rapportées. Une autre raison tient dans la possibilité pour quiconque de refaire le processus et de vérifier à nouveau les hypothèses avancées, dans le cas présent, sur les transformations de la profession d'intervention collective.

Suivant ces principes, l'exposé identifie les aspects communs aux enquêtes de 1988, 2003 et 2015 qui rendent possibles les comparaisons de l'intervention collective à des époques différentes et entre les secteurs définis selon les types d'organisme-employeur (secteurs public, communautaire et du développement rural). C'est véritablement le volet quantitatif qui établit la parenté entre ces enquêtes, comme l'explique le premier chapitre. D'autres ressemblances ne regardent que les enquêtes de 2003 et de 2015, et ce, principalement sur le plan qualitatif, d'après le deuxième chapitre. En effet, ces dernières enquêtes recourent toutes deux à des groupes de discussion composés d'intervenantes et d'intervenants qui proposent diverses interprétations sur les différences et les constances marquant la profession dans le temps et entre les secteurs. Par ailleurs, le volet partenarial examiné dans le troisième chapitre relatif à la coprésence de chercheurs et d'intervenants existait dans l'enquête de 1988, mais l'enquête de 2015 le développe plus que toute autre. En tout état de cause, considérant la constance du principal outil de cueillette des données qu'est le questionnaire, la notion d'étude longitudinale prend tout son sens, dans la mesure où l'investigation concerne les mêmes groupes sur une période suffisamment longue pour repérer des changements (Rajulton, 2001 : 170-171).

Les enquêtes de 2003 et de 2015 enrichissent celle de 1988 par l'ajout des secteurs communautaire (en 2003 et en 2015) et du développement rural (en 2015) ainsi que par un volet qualitatif mettant à contribution des groupes de discussion constitués de professionnelles de l'intervention collective. À vrai dire, ce sont les ressources mises à la disposition des équipes de recherche qui font la différence. En 1988, les moyens sont modestes. L'équipe compte sur le dévouement partiel au travail par son CLSC de l'organisateur communautaire coresponsable de l'enquête, sur la participation de quelques intervenants à l'élaboration du questionnaire et à l'identification des répondants, sur les facilités de secrétariat d'un centre de recherche de l'Université Laval, sur l'implication bénévole d'étudiants pour la saisie des données et sur la contribution de 500 \$ du Service aux collectivités de l'UQÀM. En revanche, l'enquête de 2003, d'une part, et celle de 2015, d'autre part, bénéficient d'un financement du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre de ses programmes réguliers d'appui à la recherche. Pour chacune de ces enquêtes, la coordination et la composition des équipes sont différentes. L'organisme fédéral d'appui à la recherche sociale a accordé en partie le financement demandé et, on peut le dire, substantiel, soit un peu plus de 100 000 \$ dans chaque cas. Il faut

savoir qu'au CRSH, une évaluation anonyme faite par des universitaires détermine si un projet de recherche se démarque suffisamment selon différents critères parmi ceux présentés chaque année au pays pour mériter un financement. Quoi qu'il en soit, des ressources financières suffisantes permettent l'embauche d'assistantes et d'assistants de recherche et donnent de l'ampleur à la démarche.

En plus de l'écart des ressources, des équipes différentes œuvrent dans chaque enquête. Elles apportent de nouvelles préoccupations, explorent de nouveaux aspects et de cette manière, le questionnaire de 1988 est plus étoffé en 2003. Les équipes changent simplement parce qu'aucune ne prévoyait reprendre elle-même la démarche qu'elle avait réalisée. Tout de même, l'équipe de 1988 exprimait le souhait que l'on duplique l'enquête :

Ce premier volet de recherche s'est voulu essentiellement un portrait d'ensemble de caractère descriptif et quantitatif. Mais nous avons néanmoins, à partir de là, quelques sérieuses hypothèses sur l'évolution d'ensemble. Et nous savons mieux quoi explorer dans le cadre d'une recherche plus qualitative qui viendrait compléter cette première démarche. Et, souhaitons-le, une équipe de recherche qui ferait périodiquement un survol du même type. (Hurtubise *et al.*, 1988 : 35).

Ce projet advient avec l'enquête de 2003, mais elle n'annonce pas de reprise éventuelle, du moins dans l'ouvrage qui fait le compte-rendu de sa démarche (Comeau *et al.*, 2008). Une autre équipe prend le relais en 2014 et c'est sur cet itinéraire plutôt imprévu que portent les prochaines pages.

1. Le volet quantitatif

La similitude des enquêtes de 1988, 2003 et 2015 réside dans le volet quantitatif dont les principaux aspects sont passés ici en revue. Ainsi seront explorés le questionnaire, la collecte des données, l'analyse statistique et la représentativité des échantillons.

1.1. Le questionnaire

À titre d'outil majeur de collecte des données, le questionnaire prend forme lors de l'enquête de 1988. À l'époque, l'équipe de recherche opte pour un instrument à questions fermées et il demeure inchangé d'une enquête à l'autre, bien qu'il connaisse des ajouts en 2003, afin de considérer d'autres aspects de l'intervention collective. L'enquête de 2015 reprend à peu près tel quel le questionnaire utilisé en 2003.

En 2003, l'équipe se soucie de présenter une formulation de questionnaire qui prend en compte à la fois l'actualité de l'intervention collective et la possibilité de comparer ses résultats avec les données recueillies en 1988 par Hurtubise et ses collaborateurs (1989). C'est en considérant des résultats de recherche publiés dans les années 1990 sur l'intervention collective que l'équipe de 2003 ajoute des questions sur les aspects suivants ¹ :

- les tâches réalisées par les intervenantes collectives (aide à la conception stratégique, organisation d'assemblées, appui à une instance décisionnelle, mise en place de coalitions, etc.) ;
- les types de groupes de tâches dans lesquels elles s'engagent ;
- les compétences regroupées en cinq zones (l'action politique, la communication-administration, le développement-planification, la formation-éducation et la mobilisation de ressources) ;
- la satisfaction au travail.

Le questionnaire qui porte sur la situation de l'intervention collective en 2003 est testé en janvier et février 2004 auprès de quatre organisateurs communautaires présentant des caractéristiques différentes : jeunes et expérimentés, travaillant dans des zones rurale ou urbaine, et au service de différents établissements (public et communautaire).

En 2015, l'équipe reformule quelques énoncés avec la préoccupation de conserver le questionnaire de 2003 afin de rendre possible la comparaison des résultats. Ainsi, dans la question F6 (annexe 1) à l'expression « développement local » est jointe celle du « développement des communautés », et à celle « scolarisation / alphabétisation », « persévérance scolaire ». Dans le domaine des compétences (question J3 de l'annexe 1), celui de la « mobilisation (agir ensemble) » est ajouté.

¹ Le questionnaire de 2015 (annexe 1) conserve ces ajouts.

1.2. La collecte des données

Afin de considérer les contextes spécifiques des enquêtes et du fait que les modalités de collecte des données varient quelque peu d'une enquête à l'autre, la présentation qui suit les considère une à une.

1.2.1. L'enquête de 1988

En 1988, l'équipe achemine en février 1988 le questionnaire imprimé, par la poste, à 357 personnes qui occupent un poste d'organisatrice et organisateur communautaire (OC) ou de travailleuse et travailleur communautaire en CLSC. En fait, l'enquête représente une occasion de constituer une liste des professionnelles concernées avec l'aide des responsables régionaux du Comité de liaison provincial des organisateurs communautaires. Une lettre introductive incite les répondantes potentielles à remplir le questionnaire.

1.2.2. L'enquête de 2003

En 2003 et en 2015, aux intervenantes du secteur public s'ajoutent celles d'autres secteurs. Pour toutes les répondantes, le moment pour administrer le questionnaire est tributaire des changements apportés au système public de santé et de services sociaux ainsi qu'aux politiques touchant le développement rural. L'objectif poursuivi par les équipes de recherche consiste à minimiser l'effet d'incertitude lié aux changements anticipés et donner un portrait de l'intervention collective telle qu'elle se présente à la veille de ces modifications. Ainsi, en ce qui regarde l'enquête de 2003, la *Loi sur les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux* (projet de loi 25), adoptée en décembre 2003, consacre la création d'agences qui succèdent aux Régies régionales de la santé et des services sociaux et le regroupement des établissements sur un même territoire dans 95 centres de santé et services sociaux (CSSS). Cette transformation devient effective en avril 2004. Pour ces raisons, le questionnaire rempli au début de 2004 par les répondantes les réfère en grande partie à la situation de l'intervention collective antérieure au 20 décembre 2003. En fait, le questionnaire imprimé est envoyé par la poste en mars 2004, et le délai de réponse expire en juin 2004, avant que les impacts de la fusion des établissements sur les pratiques ne soient effectifs.

En ce qui concerne les répondantes du secteur public, tout comme l'enquête de 1988, une lettre introductive visant à mousser la participation est produite par le RQIIAC. Un rappel est fait systématiquement auprès de tous les répondants potentiels dans les semaines suivant l'envoi du questionnaire. La collaboration du RQIIAC permet également d'obtenir les noms et adresses postales d'une liste apparemment exhaustive de 411 personnes. Bien que cette liste ne précise pas le titre d'emploi, on y retrouve généralement des intervenants qui portent le titre d'« organisatrice ou organisateur communautaire » (OC).

Dans l'enquête de 2003, l'équipe s'intéresse également aux intervenantes collectives appartenant à d'autres organisations telles que les organismes communautaires, les regroupements syndicaux, les Centres locaux de développement (CLD) et les organismes de pastorale sociale, pour ne nommer que celles-là. Cet ajout entraîne un certain nombre de défis. Tout d'abord, l'équipe bâtit le questionnaire de façon telle que les répondantes de ces organisations n'aient pas à s'attarder aux questions qui ne concernent que les OC du secteur public. En outre, l'équipe décide de limiter la recherche à trois régions administratives (Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches), et ce, pour plusieurs raisons. En premier lieu, puisqu'il existe plusieurs milliers d'organismes communautaires, syndicaux et parapublics au Québec, l'identification des salariées qui se définissent comme « intervenante collective » représente une tâche titanesque pour laquelle l'équipe de recherche ne possède pas les ressources. Deuxièmement, la sélection de trois régions présentant à la fois un profil urbain et rural offre la possibilité de rejoindre un échantillon d'organismes représentatif de l'ensemble du Québec ¹. Troisièmement, ces territoires sont bien connus par les membres de l'équipe et ils sont situés à proximité de leur université respective.

Le problème d'identifier les intervenantes collectives œuvrant dans une diversité d'organisations dans ces trois régions demeure entier et trois étapes s'avèrent nécessaires. Dans un premier temps, une liste exhaustive d'organisations légalement constituées et susceptibles d'embaucher une intervenante collective est dressée. En cas de doute, une exploration de la présence effective d'une telle salariée est effectuée par téléphone, dans un deuxième temps. Un assistant de recherche demande par téléphone à une personne ayant une bonne connaissance de l'organisme d'indiquer s'il s'y trouve une personne dont la tâche s'apparente à la description suivante ² :

- 1) intervention salariée avec un groupe de personnes, une ou plusieurs associations, ou une collectivité de type territorial, identitaire ou d'intérêt ;
- 2) intervention salariée pratiquée selon un processus par lequel ce groupe, cette association ou cette collectivité identifie des problèmes, mobilise des ressources et développe une action collective pour y répondre (par exemple, sensibilisation, éducation, défense des droits, action directe, économie sociale, etc.) ; et
- 3) intervention salariée orientée vers la solidarité et la participation sociale au moyen de pratiques démocratiques.

Cette opération conduit à exclure les coopératives en milieu scolaire, les entreprises d'aide à domicile, les coopératives de services destinées aux jeunes, les coopératives forestières, les Centres de la petite enfance, les Centres de travail adapté, les joujouthèques gérées par des organismes, les ressourceries et les services de transport collectif. La pertinence d'autres organisations se confirme par ailleurs : les organismes d'aide aux démunis (sauf aide

¹ Une précaution est prise par l'équipe quant au biais que pourrait comporter ces régions spécifiques par rapport à l'ensemble du Québec. À partir des données recueillies dans le cadre de l'étude de Hurtubise et coll. (1989), le profil des OC en CLSC provenant de ces trois régions est comparé à celui des OC du reste du Québec. Les analyses révèlent que les deux groupes ne se distinguent pas, ce qui permet de croire que le profil des intervenantes collectives appartenant aux diverses organisations de ces trois régions ne présente pas de particularité.

² Cette définition figure également au début de questionnaire, afin de s'assurer que la répondante comprend si le questionnaire s'adresse ou non à elle.

alimentaire), les organismes d'aide humanitaire et de solidarité internationale, les centres communautaires, les centres de loisirs, les Carrefours Jeunesse Emploi, les organismes environnementaux, certains fonds locaux et régionaux de capital de risque, des médias communautaires, des structures syndicales régionales, les groupes de ressources techniques, les Centres locaux de développement (CLD), les maisons de jeunes et les organismes de pastorale sociale, entre autres.

Les organismes étant ciblés, la troisième étape porte sur l'identification des intervenantes collectives présentes dans ces organisations. De nouveaux appels téléphoniques permettent soit d'identifier nommément les intervenantes, soit de les dénombrer dans le cas où la personne responsable de la coordination ou de la direction désire faire elle-même le relais. On comprend qu'à cette étape, ce n'est pas l'acceptation de répondre au questionnaire qui est en cause. Toujours est-il que l'équipe identifie 439 intervenantes situées respectivement dans la région de Québec (n = 255), en Estrie (n = 111) et dans la région de Chaudière-Appalaches (n = 73).

1.2.3. L'enquête de 2015

L'enquête de 2015 ajoute le groupe des agentes et agents de développement rural (ADR) dont le dénombrement s'établit à 225 en 2015, d'après Solidarité rurale qui contribue incidemment à l'enquête en fournissant les adresses de courriel des ADR et en signant une lettre les invitant à y participer. Cette importance numérique incite l'équipe à considérer ce groupe à part entière. Celui-ci s'est graduellement constitué à partir de la fin des années 1990 et au début des années 2000 grâce aux politiques de développement local ainsi qu'aux modalités d'organisation régionale de l'administration publique, mais surtout lors de la mise en œuvre de la première (2001 à 2007) et de la deuxième phase (2007 à 2014) de la Politique nationale de la ruralité. En même temps, la non-reconduction de la Politique à partir d'avril 2015, puis la *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016* adoptée par le gouvernement du Québec le 20 avril 2015 annonce une perturbation majeure de ce secteur et de la situation des ADR, comme l'explique l'ouvrage de Comeau, Bourque et Lachapelle (2018 : 24, 95-96). Pour cette raison, l'équipe priorise la sollicitation des ADR à remplir le questionnaire de septembre 2014 à décembre 2014. Comme ce sera le cas pour toutes les participantes à l'enquête, plusieurs volets du questionnaire portent sur leur situation en date du 19 décembre 2014.

Dans le même ordre d'idées, des changements considérables risquent d'affecter la situation des OC du réseau public. En effet, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Gaétan Barrette fait adopter le 6 février 2015 la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux*. Sur le plan organisationnel, la *Loi* abolit les 18 Agences régionales de santé et de services sociaux, puis fusionne les CSSS de chaque région sociosanitaire en un seul Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS). Pour cette raison, l'équipe considère urgent de rejoindre le groupe des OC qui est sollicité pour répondre au questionnaire de janvier 2015 à mars 2015. Encore ici,

plusieurs questions concernent leur situation au 19 décembre 2014. De la même façon qu'en 2003, le RQIIAC appuie la démarche.

Pour ce qui est des intervenantes œuvrant dans la variété des organisations à laquelle s'est aussi intéressée l'enquête de 2003, l'équipe de 2015 met à jour la liste des trois mêmes régions alors prioritaires et reprend les types d'organisation retenus dans l'enquête précédente, sans refaire la démarche de vérification téléphonique. Le dénombrement ressemble à celui de l'enquête de 2003, à savoir un total de 414 répondantes potentielles, soit 198 pour la Ville de Québec, 130 dans Chaudière-Appalaches et 86 en Estrie. Ces salariées remplissent le questionnaire entre mars 2015 et juin 2015.

Un aspect particulier de l'enquête de 2015 réside dans l'usage d'internet pour solliciter la participation des répondantes (le courriel). De même, le questionnaire est rempli en ligne par l'entremise de la plate-forme SurveyMonkey.

1.3. Les analyses statistiques

Dans les trois enquêtes, les équipes utilisent le logiciel Statistical Package for Social Sciences (SPSS) pour le traitement des données. Toutefois, l'enquête de 1988 se distingue du fait que l'analyse traite uniquement des variables nominales. Il s'agit donc de données catégorielles (par exemple, des classes de revenus, des niveaux d'études ou des réponses de type « oui » ou « non ») transposées en pourcentage. À plusieurs occasions, l'analyse s'inspire de tableaux croisés mettent en rapport des variables nominales (par exemple, le sexe et le niveau d'études) sans pour autant mettre à contribution un test statistique afin d'apprécier le niveau d'association entre les variables en cause (en l'occurrence, le khi deux pour les variables nominales).

Dans les enquêtes de 2003 et 2015, du fait que l'enquête de 1988 portait sur les OC du secteur public, une comparaison dans le temps de l'évolution de la situation de ce groupe de professionnelles devient possible. Par ailleurs, puisque l'enquête de 2003 et celle de 2015 ajoutent d'autres secteurs d'emploi, les équipes procèdent à des comparaisons entre groupes de professionnelles. Il faut le mentionner, l'accès aux banques de données des trois enquêtes rend possible des analyses statistiques sur des variables nominales (en 1988, 2003 et 2015) ainsi que sur des variables continues (pour les enquêtes de 2003 et 2015, par exemple, le taux de salaire horaire, ou encore, le niveau de satisfaction au travail exprimée numériquement sur une échelle de 1 à 4 par les répondantes à l'égard d'énoncés). En plus des analyses descriptives, des analyses de variance et de mesures d'association sont effectuées pour déterminer le degré d'association entre les variables selon le seuil de signification généralement utilisé dans les analyses statistiques, soit 95,0 % ($p \leq 0,05$). Pour les variables nominales, le test utilisé est le khi deux de Pearson et pour les variables continues, selon le cas, le test t de Student de même que les analyses de variances (Anova) sont mis à contribution pour vérifier si les moyennes d'une distribution sont significativement différentes l'une de l'autre.

1.4. La représentativité des échantillons

Comme nous le savons, la population étudiée diffère dans chaque enquête et forcément, les échantillons varient de l'une à l'autre.

1.4.1. L'enquête de 1988

Sur les 357 répondants potentiels identifiés, 250 personnes remplissent effectivement le questionnaire, soit un taux de réponse de 70 %. L'équipe examine les taux de réponse des 11 régions administratives et se dit satisfaite que la distribution de l'échantillon n'accuse que des écarts de 1 % ou 2 % par rapport à la population-mère. Bien que la valeur du khi deux ne soit pas alors établie par les auteurs, on constate aujourd'hui qu'en faisant le calcul à partir des distributions mentionnées dans le rapport (Hurtubise *et al.*, 1989 : 14), l'échantillon est représentatif sur le critère géographique (khi deux = 2,497 ; 10 d. l. ; $p > 0,99$ soit une différence non significative entre l'échantillon et la population).

1.4.2. L'enquête de 2003

Des 850 répondantes potentielles, 419 (49,3 %) participent effectivement à l'enquête de 2003. Afin d'établir la représentativité de l'échantillon eu égard à la population des intervenantes collectives, deux critères sont retenus en raison de la disponibilité de l'information : l'organisme d'appartenance et le sexe. Relativement à l'organisme d'appartenance, parmi les 419 répondantes, 415 indiquent le type d'établissement auquel elles appartiennent. Comme le montre le tableau qui suit et le test statistique, la distribution des répondantes sur ce plan est pratiquement la même pour l'échantillon et pour la population d'ensemble.

Tableau 1.1 : Comparaison entre l'échantillon et l'ensemble de la population selon le type d'organisme (enquête de 2003)

	Échantillon		Population	
	n	%	N	%
Établissements publics	211	50,8	411	48,4
Autres organismes ¹	204	49,2	439	51,6
TOTAL	415	100,0	850	100,0

Khi deux = 0,692 ; 1 d. l. ; $p > 0,05$. Différence non significative.

¹ On compte 189 organismes communautaires et 15 autres organisations.

On remarque dans la note du tableau précédent que le nombre de répondantes embauchées par les organismes communautaires et populaires atteint 189 personnes. Il s'agit d'un nombre suffisant pour reconnaître en cela des intervenantes collectives du secteur communautaire et pour faire des analyses statistiques comparatives avec les OC du réseau public.

En ce qui regarde le critère du sexe pour déterminer la représentativité de l'échantillon, l'information existe pour les OC (223 femmes et 187 hommes), mais le portrait est moins précis du côté des autres organismes. En effet, le sexe de 141 intervenantes sur les 439 appartenant à ce dernier groupe est inconnu. Cette situation s'explique par le fait que dans plusieurs organismes, le

questionnaire était distribué par l'intermédiaire d'une personne responsable sans que l'équipe de recherche n'ait le nom et le sexe des intervenantes. Quoiqu'il en soit, si l'on met de côté les répondantes potentielles dont on ne connaît pas le sexe, le groupe des répondantes et celui de la population-mère sont quasiment identiques (calcul 1 au bas du tableau 1.2). On peut ainsi présumer que les personnes pour lesquelles l'information sur le sexe n'est pas disponible ne présentent pas un profil particulier. Si on redistribue ces 141 personnes selon les mêmes proportions que pour les personnes dont le sexe est connu, nous avons 59,8 % de femmes et 40,2 % d'hommes comme profil de la population totale des répondantes, une distribution encore là semblable à celle de l'échantillon (calcul 2 au bas du tableau 1.2).

Tableau 1.2 : Comparaison entre l'échantillon et l'ensemble de la population selon le sexe des répondantes (enquête de 2003)

	Échantillon		Population initiale		Population sans « inconnu »		Population avec redistribution de « inconnu »	
	n	%	N	%	N	%	N	%
Femme	248	59,8	423	49,7	423	60,0	506	59,8
Homme	166	40,0	286	33,7	286	40,0	344	40,2
Inconnu	1	0,2	141	16,6	--	--	--	--
TOTAL	415	100,0	850	100,0	709	100,0	850	100,0

Calcul 1 : « échantillon » et « population sans 'inconnu' ». Khi deux = 0,003 ; 1 d. l. ; $p > 0,05$. Différence non significative.

Calcul 2 : « échantillon » et « population avec redistribution de 'inconnu' ». Khi deux = 0,002 ; 1 d. l. ; $p > 0,05$. Différence non significative.

1.4.3. L'enquête de 2015

L'examen des échantillons de l'enquête de 2015 s'avère relativement complexe puisqu'elle porte sur trois secteurs.

1.4.3.1. Le secteur public

La liste des OC du Québec fournie par le RQIIAC indique notamment le prénom des personnes et donne ainsi la possibilité de préciser le sexe, sauf exception. Sur ce critère, le tableau suivant témoigne de la similitude de la distribution des deux ensembles.

Tableau 1.3 : Comparaison entre l'échantillon et la population-mère des OC des CSSS selon le sexe (enquête de 2015)

	Échantillon		Population	
	n	%	N	%
Femme	131	71,2	279	69,8
Homme	53	28,8	121	30,3
TOTAL	184	100,0	400	100,0

Khi deux = 0,127 ; 1 d. l. ; $p > 0,40$. Différence non significative.

1.4.3.2. Les intervenantes collectives des autres organisations et du secteur communautaire

D'emblée, on remarque que les échantillons de 2003 et de 2015 comportent un nombre semblable de répondantes provenant des organisations autres que les secteur public et du développement rural (204 participantes en 2003 et 216 en 2015). Le tableau suivant précise la nature de ces organisations auxquelles sont rattachées ces répondantes.

Tableau 1.4 : Liste des autres organisations qui emploient des intervenantes collectives (enquête de 2015)

	n	%
Un organisme communautaire	146	67,6
Un regroupement d'organismes	26	12,0
Un syndicat ou une centrale syndicale	11	5,1
Un groupe populaire	8	3,7
Une municipalité	8	3,7
Une table de concertation	3	1,4
Un CLD	2	0,9
Autre	12	5,6
TOTAL ¹	216	100

¹ Rappelons que 10 répondants de ce groupe n'ont pas précisé leur organisme-employeur.

Il ressort du tableau que 146 intervenantes collectives travaillent dans un organisme communautaire et 8 dans un groupe populaire. Comme cela a été fait en 2003, ces deux organismes sont regroupés sous l'enseigne du secteur communautaire (189 personnes en 2003). Nous procédons maintenant à l'examen de la représentativité de l'échantillon de 154 personnes (en 2015) eu égard à l'ensemble des répondantes potentielles des trois territoires concernés (ville de Québec ainsi que les régions de la Chaudière-Appalaches et de l'Estrie).

En matière de validité de l'échantillon, la principale difficulté provient du manque de précision sur la nature des organisations que peuvent mettre en correspondance la liste des adresses de courriel, d'une part, et les réponses au questionnaire, d'autre part. En revanche, le territoire où œuvrent les organisations peut s'avérer un critère intéressant pour examiner l'échantillon des organisations « autres ». Or, le questionnaire ne demandait malheureusement pas aux répondantes de ces organisations en particulier d'indiquer la région où est situé le siège social de leur organisation. Plutôt, les répondantes pouvaient signaler toutes les régions où leur organisme-employeur est présent de sorte que pour 226 répondantes, il existe 247 mentions de région. Autrement dit, des répondantes indiquent que leur organisation couvre plusieurs régions. Dès lors, l'analyse des doublons peut servir à déterminer la région d'appartenance des organisations de l'échantillon mentionnée dans le tableau 1.5. Prenons tout d'abord la région de l'Estrie qui ne fait l'objet que d'un seul doublon (couverture de la région de l'Estrie et de tout le Québec). À ce moment, toutes les mentions « Estrie » sont retenues à titre de région d'appartenance pour un total de 43.

En ce qui concerne la région de Chaudière-Appalaches, on compte 18 doublons avec la ville de Québec. Deux de ces doublons impliquent plusieurs autres régions telles que le Centre-du-Québec, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Côte-Nord et le Bas-Saint-Laurent. Considérant qu'un nombre considérable d'organisations situées à Québec couvrent plusieurs régions et agissent en tant que fédération (Comeau, 2009 : 34-36), on considère que ces deux doublons concernent des organisations situées dans la ville de Québec. Pour ce qui est des 16 doublons impliquant uniquement la ville de Québec et la Chaudière-Appalaches, nous recourons à un critère de redistribution pouvant tenir compte de la couverture territoriale qui différencie les organisations situées dans ces zones. À ce propos, une étude portant sur les organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches indiquait que la couverture multirégionale était trois fois plus importante dans la première que dans la seconde (Comeau, 2003 : 39). Alors, en prenant en compte ce ratio (4,8 / 13), on considère que pour ces 16 doublons, 6 organisations sont situées dans Chaudière-Appalaches et 10 à Québec. À partir de ces postulats, la région d'appartenance des 226 répondantes se décline ainsi dans le prochain tableau. Sur la base de cette estimation et sur le critère du territoire où est situé l'organisme-employeur des répondantes, il n'y a pas de différence entre l'échantillon et la population-mère.

Tableau 1.5 : Comparaison entre l'échantillon des répondantes et la population des autres organisations qui les emploient (enquête de 2015)

		Échantillon ¹	Population-mère
Ville de Québec	n	97	198
	%	42,9	47,8
Chaudière-Appalaches	n	86	130
	%	38,1	31,4
Estrie	n	43	86
	%	19,0	20,8
TOTAL	N	226	414
	%	100,0	100,0

Khi deux = 2,902 ; 2 d. l. ; $p > 0,85$. Différence non significative.

- ¹ Le territoire de chaque organisation est établi sur la base des hypothèses mentionnées dans les derniers paragraphes.

1.4.3.3. Les agentes de développement rural (ADR)

Deux critères permettent d'apprécier la représentativité de l'échantillon des ADR : le sexe et la région de l'organisme-employeur qui, cette fois, sont demandés dans le questionnaire qui leur est adressé.

On compte 112 répondantes dans l'échantillon et trois personnes n'ont pas précisé leur sexe. Quoi qu'il en soit, sur la base de 109 participantes, on constate qu'il n'y a pas de différence statistique entre l'échantillon et la population-mère selon ce critère (tableau 1.6).

Tableau 1.6 : Comparaison entre l'échantillon des ADR et la population selon le sexe (enquête de 2015)

	Échantillon		Population	
	n	%	N	%
Femme	70	64,2	133	59,1
Homme	39	35,8	92	40,9
TOTAL	109	100,0	225	100,0

Khi deux = 0,803 ; 1 d. l. ; $p > 0,50$. Différence non significative.

Dans le même sens, sur la base du critère géographique, il n'y a pas de différence statistique entre l'échantillon et la population-mère (tableau 1.7). Toutefois, le résultat du khi deux s'avère incertain du fait que dans six cellules, le nombre se situe entre un et cinq. Comme on le sait, pour établir un seuil de confiance à 95 % pour le khi deux, les valeurs doivent être supérieures à cinq (à moins que le nombre de répondantes potentielles soit de zéro comme dans les cas de Montréal et Laval dans le tableau 1.7).

Tableau 1.7 : Comparaison entre l'échantillon des ADR et la population selon la région de l'organisme-employeur (enquête de 2015)

	Échantillon		Population	
	n	%	N	%
Bas-Saint-Laurent (01)	16	14,8	39	17,4
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	10	9,3	20	8,9
Capitale-Nationale (03)	8	7,4	11	4,9
Mauricie (04)	2	1,9	7	3,1
Estrie (05)	8	7,4	13	5,8
Montréal (06)	0	0,0	0	0,0
Outaouais (07)	3	2,8	9	4,0
Abitibi-Témiscamingue (08)	13	12,0	31	13,8
Côte-Nord (09)	6	5,6	13	5,8
Nord-du-Québec (10)	3	2,8	4	1,8
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	5	4,6	12	5,4
Chaudière-Appalaches (12)	13	12,0	21	9,4
Laval (13)	0	0,0	0	0,0
Lanaudière (14)	2	1,9	6	2,7
Laurentides (15)	4	3,7	12	5,4
Montérégie (16)	10	9,3	18	8,0
Centre-du-Québec (17)	5	4,6	8	3,6
TOTAL	108	100,0	224	100,0

Khi deux = 4,204 ; 16 d. l. ; $p > 0,997$. Différence non significative. Dans six cellules, $1 < n < 5$.

En somme, en considérant les taux de réponse, les comparaisons sur divers critères et les tests de corrélation, la correspondance des échantillons de répondantes avec la population étudiée s'avère satisfaisante. De cette manière, les données obtenues dans les enquêtes peuvent être attribuées à l'ensemble de la population des intervenantes.

2. Le volet qualitatif

L'enquête de 2003 développe un volet qualitatif orienté essentiellement vers l'interprétation des données quantitatives par des groupes de discussion. L'enquête de 2015 reprend cette méthode de manière quelque peu différente. Ce chapitre examine plus en détail les modalités de réalisation de ce volet de la recherche.

2.1. L'enquête de 2003

Du moment où les données donnent lieu à des comparaisons qui s'avèrent factuelles et vérifiables, l'équipe de recherche s'intéresse par ailleurs aux possibilités d'enchaînements de phénomènes et de dynamiques qui pourraient fournir des explications sur les changements observés dans un secteur ou encore, sur les différences entre les secteurs. La méthode privilégiée pour y arriver est le groupe de discussion (*focus group*). La composition des groupes de discussion repose sur plusieurs critères :

- recruter des personnes ayant une bonne expérience professionnelle (10 ans et plus) ;
- arriver à une parité de femmes et d'hommes ;
- considérer également le milieu urbain et le milieu rural ;
- rejoindre autant le secteur public que le secteur communautaire.

À cette fin, quatre groupes de discussion sont constitués : trois groupes dits mixtes (c'est-à-dire combinant des intervenantes du secteur public et du secteur communautaire), soit un par région, et un groupe composé exclusivement d'OC appartenant au secteur public. Les tableaux suivants rendent compte du nombre de participantes à chaque groupe sur la base des critères du sexe et de l'appartenance aux secteurs.

Tableau 2.1 : Composition des groupes de discussion selon le sexe des participants (enquête de 2003)

		Femme	Homme	TOTAL
Groupes mixtes	Chaudière-Appalaches	3	3	6
	Québec	4	3	7
	Estrie	3	4	7
Groupe homogène	Secteur public	3	6	9
	TOTAL	13	16	29

Tableau 2.2 : Composition des groupes mixtes de discussion selon l'appartenance des participants aux secteurs communautaire et public (enquête de 2003)

	Secteur public	Secteur communautaire	TOTAL
Chaudière-Appalaches	4	2	6
Québec	4	3	7
Estrie	4	3	7
TOTAL	12	8	20

Note : Les 9 participants au groupe homogène du secteur public proviennent de toutes les régions du Québec. Pour cette raison, le total est ici de 20 plutôt que de 29.

L'équipe de recherche fait en sorte que le groupe d'OC appartenant au secteur public tiennent un échange sur la comparaison des données de 1988 et de 2004. Préalablement à la rencontre, chaque participante et participant est invité à faire la lecture d'un canevas préparé par les chercheurs spécifiquement pour chaque groupe et faisant état de données tirées des réponses au questionnaire (l'annexe 2 présente un exemple tiré de l'enquête de 2015). À partir de cet outil « déclencheur », les participants réagissent aux résultats et donnent leur avis sur les phénomènes sous-jacents aux transformations de l'organisation communautaire observées dans le secteur public. D'une durée de deux heures, la discussion est enregistrée puis transcrite intégralement. Le logiciel N'Vivo sert à effectuer les opérations de découpage, de codage, de classification et de hiérarchisation des phénomènes d'influence identifiés par les participants. Puis, dans une autre étape, considérant que bien des propos des participantes et des participants concernaient d'autres thèmes, l'équipe élabore une catégorisation ouverte.

L'équipe de recherche s'inspire d'autres sources pour élaborer son interprétation des données issues des comparaisons. Elle met à contribution divers écrits notamment sur l'évolution des politiques sociales et sur l'intervention collective. En outre, elle s'inspire de la théorie de la structuration proposée par Anthony Giddens (1997) pour articuler une explication générale reliant les divers phénomènes et processus d'influence.

2.2. L'enquête de 2015

L'équipe s'inspire largement de la démarche de 2003 avec les groupes de discussion pour développer le volet qualitatif. En effet, dans un premier temps, le comité de pilotage réunissant les collaboratrices, collaborateurs et auteurs tient trois séminaires afin d'examiner les analyses statistiques, suggérer des explications permettant de comprendre les dynamiques à l'origine des variations confirmées par les tests de corrélation et formuler des questions destinées aux groupes de discussion constitués d'intervenantes et d'intervenants. Autrement dit, les chercheurs ainsi que leurs partenaires formulent des explications et identifient des éléments à explorer dans les groupes de discussion. Par ailleurs, la prise en compte de trois secteurs fait que le nombre de groupes de discussion augmente. Le prochain tableau donne un aperçu des groupes de discussion.

Tableau 2.3 : Caractéristiques des groupes de discussion (enquête de 2015)

Date	Lieu	Participant·es et participant·s	
		Provenance	Nombre
7 avril 2016	Québec	ADR de différentes régions	6
15 avril 2015	Sherbrooke	Secteur communautaire de l'Estrie	10
21 avril 2016	Lévis	Secteur communautaire de Chaudière-Appalaches	6
24 mai 2015	Sherbrooke	OC de différentes régions	9
2 juin 2016	Longueuil	Intervenantes à l'emploi de grandes municipalités	9
15 juin 2016	Québec	Secteurs public et communautaire de Québec	10
22 juin 2016	Sherbrooke	ADR, secteurs public et communautaire de l'Estrie	8
24 janvier 2017	(en ligne)	Groupe féminin d'OC de différentes régions	3
TOTAL			61

Les critères privilégiés dans l'enquête de 2003 servent également de repères en 2015 pour constituer les groupes de discussion. Toutefois, puisque les données montrent que la profession compte une proportion significativement plus forte de femmes en 2015 qu'en 2003 dans le réseau public, un groupe exclusivement féminin d'OC est mis sur pied. En outre, un groupe composé d'agentes et d'agents de développement dans les grandes agglomérations urbaines est créé, afin d'explorer leurs réalités dans un contexte où ce secteur d'emploi prend de l'importance depuis les fusions municipales du début des années 2000 et suite à l'octroi aux municipalités de certaines responsabilités en développement social.

Sauf exception, les auteurs participent à tous les groupes de discussion. Sur le plan de l'analyse de contenu, les propos de chaque groupe de discussion sont transcrits. Le découpage et le codage des passages qui évoquent des dynamiques d'influence pouvant expliquer les changements et les différences de données sont faits manuellement dans le texte. Enfin, comme c'était le cas en 2003, les écrits sur l'intervention collective et la théorie de la structuration servent également d'inspiration sur le plan de l'explication.

3. Le volet participatif et partenarial

Dans les enquêtes de 1988 et 2015, des praticiennes et praticiens de l'intervention collective et des chercheurs constituent l'équipe de recherche et contribuent à la réalisation des travaux de l'enquête longitudinale. Cette orientation correspond à l'esprit et aux principes de l'intervention collective et prend une forme particulière dans chaque enquête. En ce qui concerne l'enquête de 2003, le volet partenarial se limite à l'implication du RQIIAC pour fournir l'information sur les coordonnées des OC et les inciter à remplir le questionnaire dans une lettre jointe à l'envoi postal.

3.1 L'enquête de 1988

La participation des OC à l'enquête de 1988 revêt un caractère particulier. Tout d'abord, l'équipe de recherche envisage de produire le portrait de l'organisation communautaire en prévision du colloque fondateur du RQIIAC en mai 1988. En fait, la préoccupation de produire un état de situation sur l'intervention collective émane des OC, dans un contexte où est remise en cause l'organisation communautaire en CLSC, où l'identité des collectivités locales semble faiblir et où « les modèles d'explication de l'évolution des sociétés occidentales ont volé en éclats » (Hurtubise, 1988 : 5).

Un comité paritaire de chercheurs et d'OC du réseau public compose l'équipe de recherche. Cette façon de faire favorise un rapprochement entre ces deux groupes et répond d'ailleurs à un souhait partagé. La répartition des tâches fait en sorte que les praticiens membres du comité participent étroitement à l'élaboration du questionnaire. Les responsables régionaux du Comité de liaison provincial des organisateurs communautaires fournissent la liste des répondants potentiels qui travaillent dans leur territoire. Plus précisément, un chercheur universitaire et le président du RQIIAC coordonnent la réalisation de l'enquête et ce dernier effectue le traitement des données. L'écriture du rapport de recherche implique trois chercheurs et le président du RQIIAC.

La seconde enquête n'a pas été menée selon un modèle partenarial. Ce sont des chercheurs universitaires qui l'ont prise en charge.

3.2 L'enquête de 2015

La troisième équipe de recherche démarre ses travaux en 2014 et elle établit son mode de fonctionnement. Un comité de coordination assume le leadership de la démarche et la plupart des tâches telles que le fonctionnement du comité de pilotage réunissant chercheurs et partenaires du terrain, la mise en ligne du questionnaire, les analyses statistiques, l'organisation et la tenue des groupes de discussion ainsi que la rédaction des documents dont l'ouvrage publié aux Presses de l'Université du Québec (Comeau, Bourque et Lachapelle, 2018). Bien que les tâches soient partagées, on reconnaît les fonctions de responsabilité du projet et de répondant pour la subvention de recherche (Denis Bourque, UQO), d'intendance méthodologique et scientifique (Yvan Comeau, Université Laval) ainsi que de coordination des activités et de soutien au comité

de pilotage (René Lachapelle, UQO). Des assistants de recherche appuient le comité de coordination (Lisa-Marie Harvey et Frédérik Gagnon).

C'est au sein du comité de pilotage que le partenariat entre chercheurs et représentants des milieux de pratiques prend forme. Hormis les trois membres du comité de coordination, le comité de pilotage réunit, d'une part, Stéphanie Courcy-Legros et François Soucisse du RQIIAC ainsi que Geneviève Giasson et Sonia Racine de Communagir, et d'autre part, Jacques Caillouette (Université de Sherbrooke), Dominic Foisly (UQO) et Sébastien Savard (Université d'Ottawa). Le comité de pilotage tient sept journées de travail entre avril 2014 et décembre 2016. Au cours de la première rencontre, ses membres mettent à jour le projet de recherche à partir de leurs préoccupations. Puis, deux rencontres portent sur le questionnaire. Après la collecte des données et la mise en forme des résultats dans des tableaux illustratifs des corrélations statistiques, le comité dédie trois rencontres à la formulation d'interprétations sur le sens à donner à ces tableaux et à l'identification d'aspects à explorer dans les groupes de discussion. Enfin, la rencontre de décembre 2016 est consacrée à commenter le manuscrit à partir de deux chapitres, ce qui conduira à la publication de l'ouvrage.

Conclusion

Nous terminons ce rapport technique en ouvrant trois perspectives.

La première réfère à la pertinence de reprendre l'exercice de comparaison dans un avenir de 10 ou 15 ans. Ce sera assurément une autre équipe que celle de la dernière enquête ! Quoi qu'il en soit, l'utilisation du questionnaire utilisé en 2015 (en annexe) devra nécessairement être envisagée.

La deuxième idée concerne l'intégration d'un quatrième groupe d'intervenantes collectives œuvrant dans les municipalités et portant souvent le titre d'agentes de développement. Il faudra toutefois suivre l'évolution des effectifs dans ce secteur d'intervention pour confirmer la pertinence de le considérer comme un groupe à part entière sur le plan statistique et sociologique.

La troisième perspective représente en fait un défi. Si l'on veut comparer la situation éventuelle des ADR avec celle de 2015, la procédure visant leur identification paraît aujourd'hui laborieuse du fait que leur réseau a éclaté et qu'elles travaillent dans des organisations plus diversifiées.

Bibliographie

COMEAU, Yvan (2003), *Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région. Chaudière-Appalaches*, L'Islet, Éditions Terres Fauves, 199 p.

COMEAU, Yvan (2009), *Réalités et dynamiques régionales de l'économie sociale. Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches*, Montréal, Éditions Vie Économique, Collection « Recherche », 240 p.

COMEAU, Yvan, Denis BOURQUE et René LACHAPELLE (2018), *L'intervention collective : convergences, transformations et enjeux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, Collection « Problèmes sociaux et interventions sociales », 172 p.

COMEAU, Yvan, Martine DUPERRÉ, Yves HURTUBISE, Clément MERCIER et Daniel TURCOTTE (2008), *L'organisation communautaire en mutation. Étude sur la structuration d'une profession du social*, Québec, Presses de l'Université Laval, 194 p.

GIDDENS, Anthony (1997), *The Constitution of Society*, Cambridge, Polity Press, 402 p.

HURTUBISE, Yves, Gilles BEAUCHAMP, Louis FAVREAU et Danielle FOURNIER (1989), *Pratiques d'organisation et de travail communautaires en CLSC*, Québec, RQIIAC, 92 p.

RAJULTON, Fernando (2001), "The Fundamentals of Longitudinal Research: An Overview", *Canadian Studies in Population*, vol. 28, no 2, 2001, p. 169-185.

Annexe 1 : Questionnaire (enquête de 2015)

Informations sur la recherche

Cette recherche porte sur les transformations qu'a connues le travail salarié d'intervention collective au Québec au cours des 25 dernières années. On s'intéresse ici à la situation qui prévalait **avant** les changements entrepris par le gouvernement du Québec à la fin de 2014.

Notre démarche fait suite à des recherches longitudinales réalisées en 1988 et en 2004¹. Pour cette raison, le questionnaire reprend souvent les mêmes questions posées dans ces enquêtes passées, même si certaines expressions sont plus rarement utilisées en 2015 pour désigner des réalités semblables.

Cette fois, les chercheurEs s'intéressent au travail salarié d'intervention collective qui est effectué **non seulement** dans le réseau public de la santé et des services sociaux, **mais également** dans les organismes communautaires, populaires, syndicaux et philanthropiques ainsi que dans les réseaux du développement des territoires en milieu rural et urbain.

Ce questionnaire s'adresse aux personnes qui pratiquent l'intervention collective dans le cadre de leur travail salarié, en partie ou en totalité, que leur titre d'emploi soit celui d'organisateurTRICE communautaire, d'animateurTRICE, de coordonnateurTRICE, de permanentE ou encore de travailleurEUSE communautaire, d'agentE de développement, etc.

Pour les fins de la présente recherche, nous avons retenu la définition suivante de l'intervention collective :

- *je fais une intervention salariée avec un groupe de personnes, une ou plusieurs associations, ou une collectivité de type territorial, identitaire ou d'intérêt;*
- *mon intervention salariée est pratiquée selon un processus par lequel ce groupe, cette association ou cette collectivité identifie des problèmes, mobilise des ressources et développe une action collective pour y répondre (par exemple : projet collectif, sensibilisation, éducation, défense des droits, action directe, économie sociale, etc.);*
- *et mon intervention salariée est orientée vers la solidarité et la participation sociale au moyen de pratiques démocratiques.*

D'après nos informations, dans le cadre de votre travail salarié, vous faites de l'intervention collective selon la définition qui vient d'être donnée. Si ce n'est pas le cas et pour vous en assurer, veuillez contacter René Lachapelle aux coordonnées qui apparaissent à la page suivante.

Prévoyez environ 20 à 30 minutes pour remplir le questionnaire.

Nous vous remercions cordialement de bien vouloir compléter ce questionnaire dès que possible.

¹ La recherche de 2004 reprenait les principales questions posées en 1988. Le questionnaire d'aujourd'hui est dans cette continuité afin de suivre les changements concernant ce type de métier. Pour plus de détails :

Y. Hurtubise, G. Beauchamp, L. Favreau et D. Fournier (1989), *Pratiques d'organisation et de travail communautaires en CLSC*, Québec, RQIIAC.

Y. Comeau, M. Duperré, Y. Hurtubise, C. Mercier et D. Turcotte (2008), *L'organisation communautaire en mutation. Étude sur la structuration d'une profession du social*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Éthique de la recherche

[Cette partie informe sur la confidentialité des réponses, l'anonymat des répondantes ainsi que sur le libre choix éclairé de participer ou non, et ce, en fonction des objectifs de la recherche. Les aspects éthiques sont définis en fonction des règles éthiques en vigueur par l'établissement responsable de l'administration de la recherche.]

Section A IDENTIFICATION DE LA PERSONNE QUI RÉPOND AU QUESTIONNAIRE

A1 Êtes-vous du sexe

- Masculin
- Féminin

A2 Dans quelle catégorie d'âge vous situez-vous?

- 25 ans et moins
- Entre 26 et 30 ans
- Entre 31 et 35 ans
- Entre 36 et 40 ans
- Entre 41 et 45 ans
- Entre 46 et 50 ans
- Entre 51 et 55 ans
- Entre 56 et 60 ans
- 61 ans et plus

A3 Votre travail d'intervention se déroule dans quelle(s) région(s) administrative(s). (Cochez toutes les régions qui s'appliquent ou « Tout le Québec » si c'est le cas.)

Tout le Québec

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Bas-Saint-Laurent (01) | <input type="radio"/> Chaudière-Appalaches (12) |
| <input type="radio"/> Saguenay-Lac-Saint-Jean (02) | <input type="radio"/> Laval (13) |
| <input type="radio"/> Capitale-Nationale (03) | <input type="radio"/> Lanaudière (14) |
| <input type="radio"/> Mauricie (04) | <input type="radio"/> Laurentides (15) |
| <input type="radio"/> Estrie (05) | <input type="radio"/> Montérégie (16) |
| <input type="radio"/> Montréal (06) | <input type="radio"/> Centre-du-Québec (17) |
| <input type="radio"/> Outaouais (07) | |
| <input type="radio"/> Abitibi-Témiscamingue (08) | |
| <input type="radio"/> Côte-Nord (09) | |
| <input type="radio"/> Nord-du-Québec (10) | |
| <input type="radio"/> Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11) | |

B6 Êtes-vous membre du RQIIAC (Regroupement québécois des intervenantes et intervenants en action communautaire en CSSS et en centre de santé) ?

- Oui Non

Si « Non » pour quel(s) motif(s) principalement ? (Cochez celui ou ceux qui s'appliquent.)

- Le coût de la cotisation
 En raison de ses orientations
 Je suis déjà membre d'un ordre ou d'une association professionnelle
 Je ne me suis jamais posé la question
 Autre. *Précisez* : _____

B7 Votre organisme couvre-t-il un milieu

- Complètement urbain
 Urbain et rural
 Complètement rural

B7 Votre organisme rejoint-il une population

- Très majoritairement à faibles revenus
 Mixte (faibles et moyens revenus)
 Très majoritairement à moyens revenus
 Ne s'applique pas

B9 Quand avez-vous commencé à travailler dans l'organisme?

Le mois de _____ de l'an _____

Section C L'ENCADREMENT ET LA SUPERVISION

C1 Combien de personnes (environ) travaillaient (avec salaire) dans votre organisme en décembre 2014 ? _____ personnes

C2 De combien de personnes votre supérieur immédiat était-il responsable dans votre organisme en décembre 2014 ? _____ personnes Ne s'applique pas

C3 Dans le cadre de votre travail, obtenez-vous de la supervision professionnelle (service de consultation, d'écoute, d'aide et de conseil relatif à votre travail salarié et offert par une autre personne salariée ayant officiellement un tel mandat)?

- Oui Non. *Si « Non », passez à la question C8.*

C4 Considérez-vous que vous obtenez suffisamment de supervision professionnelle?

- Oui Non

C5 Considérez-vous la qualité de la supervision professionnelle que vous recevez comme étant... ?

- D'excellente qualité
 De qualité suffisante
 De qualité passable
 De qualité médiocre

C6 Quelle est la discipline principale de formation de la personne qui vous supervise?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Service social | <input type="radio"/> Théologie |
| <input type="radio"/> Psychologie | <input type="radio"/> Animation |
| <input type="radio"/> Sociologie | <input type="radio"/> Sciences de la santé |
| <input type="radio"/> Autres sciences sociales | <input type="radio"/> Gestion et administration |
| <input type="radio"/> Sciences de l'éducation | <input type="radio"/> Autres disciplines |

C7 La personne qui vous supervise professionnellement est-elle...?

- UnE cadre supérieur (DG, DSP, Direction des programmes) / la personne à la coordination de l'organisme
 Votre supérieurE immédiatE
 UnE autre employé (non-cadre), chef d'équipe ou de projet
 UnE conseillerÈRE à la programmation
 Une personne-ressource salariée provenant d'une autre organisation
 Autre. *Précisez* : _____

C8 Considérez-vous obtenir suffisamment de soutien dans votre milieu de travail?

De la part de vos supérieurs salariés

- Oui Non Aucun supérieur salarié

De la part de pairs (collègues de votre organisme, de votre équipe ou d'autres équipes)

- Oui Non

De la part de collaborateurs, en dehors de l'organisme

- Oui Non

Section D
L'EMPLOI QUE VOUS OCCUPEZ

D1 Quel est le titre du poste que vous occupez le 19 décembre 2014 ?

- OrganisateurTRICE commautaire
- TravailleurEUSE communautaire
- AnimateurTRICE
- Agent de projet
- AgentE de développement rural
- Agent de développement
- PermanentE
- CoordonateurTRICE
- Autre. *Précisez :* _____

D2 Votre poste comporte-t-il une définition ou description de tâches ? Oui Non

D3 Depuis quand occupez-vous ce poste ? Le mois de _____ de l'an _____

D4 De quel type de poste s'agit-il ?

- Poste permanent ou régulier
- Poste occasionnel, remplacement temporaire ou contrat à durée déterminée

D5 Quel est votre statut?

- Temps complet Nombre d'heures par semaine : _____
- Temps partiel Nombre d'heures par semaine : _____

D6 Quel pourcentage de votre temps de travail consacriez-vous, en 2014, à l'intervention collective (telle que définie à la page 1 du questionnaire) ? _____%

D7 Quel est votre salaire brut au 19 décembre 2014 (ou à votre dernière période de travail) ?
Salaire horaire _____ **OU** annuel _____

D8 Au cours des deux dernières années (ou depuis que vous occupez ce poste, si c'est depuis moins de 2 ans) avez-vous pris un congé d'une durée continue d'au moins 3 jours ouvrables ?

- | | | |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Congé avec traitement différé | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Congé d'invalidité (20 jours ouvrables et plus) | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Congé de maladie (moins de 20 jours ouvrables) | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Congé sans solde | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Congé parental | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Vacances annuelles | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| <input type="radio"/> Autre. <i>Précisez :</i> _____ | | |

D9 Pendant cette absence avez-vous été remplacé à votre poste? Oui Non

D10 Si oui, dans quelle proportion? 100% 75% 50% 25%

Section E

VOTRE SATISFACTION AU TRAVAIL

E1 Lequel de ces énoncés correspond le mieux à votre situation? (Cochez un seul choix.)

- J'ai suffisamment de marge de manoeuvre dans mon travail et on respecte ma compétence
- Je me sens sous-utilisé et on ne considère pas mon expertise
- On m'en demande trop et je suis débordé

E2 Considérez-vous que votre travail a un impact négatif sur votre santé ?

- Oui
- Non
- Parfois

E3 Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacun des énoncés suivants en relation avec ce que vous vivez présentement dans votre milieu de travail.

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Moyennement	Assez	Fortement	Très fortement
En général, mon travail correspond de près à mes idéaux							
Mes conditions de travail sont excellentes							
Je suis satisfaitE de mon travail							
Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de mon travail							
Si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien							
Je pense à quitter mon emploi							
Si le contexte économique était favorable, je chercherais activement un nouvel emploi à l'extérieur de mon organisme							
J'ai planifié chercher un nouvel emploi d'ici les 12 prochains mois							

E4 Si vous décidiez de laisser votre emploi actuel, quel secteur d'emploi envisageriez-vous? (Cochez un seul choix.)

- Dans des groupes communautaires
- Dans le réseau public de la santé et des services sociaux
- Dans un syndicat / centrale syndicale
- Dans un CLD, une municipalité, une MRC ou un SADC
- Dans une fondation philanthropique
- Dans un secteur de recherche
- En enseignement
- En journalisme
- En administration ou en gestion
- En affaires
- En formation-consultation
- Autre. **Précisez :** _____

Section F
VOS PROJETS OU DOSSIERS ANTÉRIEURS

F1 Nous aimerions avoir quelques informations concernant deux projets ou dossiers que vous avez terminés et que vous jugez les plus importants. Au cours des trois dernières années, ou depuis que vous occupez ce poste si c'est depuis moins de trois ans, avez-vous terminé au moins un projet relatif à l'intervention collective?

- Oui Non. *Si « Non », allez à la page 11, section « Projets ou dossiers actifs ».*

F2 Cochez, parmi les choix de réponse suivants, ceux qui correspondent le mieux à deux de vos projets ou dossiers antérieurs. (*Ne cochez qu'un seul choix de réponse dans chaque cas. Si le projet ou dossier comprend plusieurs possibilités, cochez celle qui prédomine.*)

Premier projet ou dossier fermé



Deuxième projet ou dossier fermé



RAISONS DE FERMETURE OU ARRÊT D'INTERVENTION
(Catégories telles qu'elles apparaissaient dans l'enquête de 2004)

- Fin de votre mandat
- Atteinte des objectifs
- Choix d'autres priorités définies en équipe
- Choix d'autres priorités définies par vous
- Directive ou pression de l'employeur
- Dissolution, arrêt d'activité de l'organisme
- Transfert du projet à un autre intervenant
- Objectifs initiaux non réalisables
- Autre.

Précisez : _____



- Fin de votre mandat
- Atteinte des objectifs
- Choix d'autres priorités définies en équipe
- Choix d'autres priorités définies par vous
- Directive ou pression de l'employeur
- Dissolution, arrêt d'activité de l'organisme
- Transfert du projet à un autre intervenant
- Objectifs initiaux non réalisables
- Autre.

Précisez : _____



POPULATION VISÉE

F3 Groupes en difficulté (si pertinent)

- PsychiatisésEs et ex-psychiatisésEs
- Personnes handicapées
- Victimes de violence
- AccidentésEs du travail
- Sans abri
- Ex-détenuEs
- Autre.

Précisez : _____

- PsychiatisésEs et ex-psychiatisésEs
- Personnes handicapées
- Victimes de violence
- AccidentésEs du travail
- Sans abri
- Ex-détenuEs
- Autre.

Précisez : _____

Premier projet ou dossier fermé



Deuxième projet ou dossier fermé



(Rappel : ne cochez qu'un seul choix de réponse dans chaque cas. Si le projet ou dossier comprend plusieurs possibilités, cochez celle qui prédomine.)

F4 Groupes d'âge (si pertinent)

- Enfants 0-5 ans
- Enfants 6-12 ans
- AdolescentEs 13-18 ans
- Jeunes 19-30 ans
- Adultes
- Personnes âgées
- Autre.

Précisez : _____

- Enfants 0-5 ans
- Enfants 6-12 ans
- AdolescentEs 13-18 ans
- Jeunes 19-30 ans
- Adultes
- Personnes âgées
- Autre.

Précisez : _____



F5 Groupes socio-économiques

(Catégories telles qu'elles apparaissaient dans l'enquête de 2004)

- AssistéEs sociaux
- ChambreurEUSEs
- ChômeurEUSEs
- Communautés culturelles
- EmployeurEs
- Femmes (condition féminine)
- Groupes communautaires
- Jeunes (12 à 30 ans)
- Locataires
- Monoparentaux
- Parents
- Population en général
- TravailleurEUSEs
- Autre.

Précisez : _____

- AssistéEs sociaux
- ChambreurEUSEs
- ChômeurEUSEs
- Communautés culturelles
- EmployeurEs
- Femmes (condition féminine)
- Groupes communautaires
- Jeunes (12 à 30 ans)
- Locataires
- Monoparentaux
- Parents
- Population en général
- TravailleurEUSEs
- Autre.

Précisez : _____

Premier projet ou dossier fermé



Deuxième projet ou dossier fermé



(Rappel : ne cochez qu'un seul choix de réponse dans chaque cas. Si le projet ou dossier comprend plusieurs possibilités, cochez celle qui prédomine.)

F6 DOMAINE

(Catégories telles qu'elles apparaissaient dans l'enquête de 2004)

- Maintien à domicile
- Vieillessement / Perte d'autonomie
- Logement
- Santé au travail
- Santé physique
- Santé mentale / Déficiences
- Habitudes de vie (alimentation, tabac) /
Dépendances
- Qualité de l'environnement
- Sécurité du revenu / Pauvreté
- Accès à l'emploi
- Promotion et développement économique
- Développement régional
- Développement local /
Développement des communautés
- Éducation populaire
- Scolarisation / Alphabétisation /
Persévérance scolaire
- Informations communautaires
- Promotion culturelle
- Autre.

Précisez : _____

- Maintien à domicile
- Vieillessement / Perte d'autonomie
- Logement
- Santé au travail
- Santé physique
- Santé mentale / Déficiences
- Habitudes de vie (alimentation, tabac) /
Dépendances
- Qualité de l'environnement
- Sécurité du revenu / Pauvreté
- Accès à l'emploi
- Promotion et développement économique
- Développement régional
- Développement local /
Développement des communautés
- Éducation populaire
- Scolarisation / Alphabétisation /
Persévérance scolaire
- Informations communautaires
- Promotion culturelle
- Autre.

Précisez : _____

Section G
VOS PROJETS OU DOSSIERS ACTIFS

Nous aimerions avoir quelques informations concernant deux projets ou dossiers sur lesquels vous travaillez au 19 décembre 2014 et que vous jugez les plus importants. Cochez, parmi les choix de réponse suivants, ceux qui correspondent le mieux à ces deux projets ou dossiers. (Ne cochez qu'un seul choix de réponse dans chaque cas. Si le projet ou dossier comprend plusieurs possibilités, cochez celle qui prédomine.)

Premier projet ou dossier actif (au 19 décembre 2014)

Deuxième projet ou dossier actif



POPULATION VISÉE

G1 Groupes en difficulté (si pertinent)

- PsychiatriséEs et ex-psychiatriséEs
- Personnes handicapées
- Victimes de violence
- AccidentéEs du travail
- Sans abri
- Ex-détenuEs
- Autre.

Précisez : _____

- PsychiatriséEs et ex-psychiatriséEs
- Personnes handicapées
- Victimes de violence
- AccidentéEs du travail
- Sans abri
- Ex-détenuEs
- Autre.

Précisez : _____



G2 Groupes d'âge (si pertinent)

- Enfants 0-5 ans
- Enfants 6-12 ans
- AdolescentEs 13-18 ans
- Jeunes 19-30 ans
- Adultes
- Personnes âgées
- Autre.

Précisez : _____

- Enfants 0-5 ans
- Enfants 6-12 ans
- AdolescentEs 13-18 ans
- Jeunes 19-30 ans
- Adultes
- Personnes âgées
- Autre.

Précisez : _____



G3 Groupes socio-économiques

- AssistéEs sociaux
- ChambreurEUSEs
- ChômeurEUSEs
- Communautés culturelles
- EmployeurEs
- Femmes (condition féminine)
- Groupes communautaires
- Jeunes (12 à 30 ans)
- Locataires
- Monoparentaux
- Parents
- Population en général
- TravailleurEUSEs
- Autre.

Précisez : _____

- AssistéEs sociaux
- ChambreurEUSEs
- ChômeurEUSEs
- Communautés culturelles
- EmployeurEs
- Femmes (condition féminine)
- Groupes communautaires
- Jeunes (12 à 30 ans)
- Locataires
- Monoparentaux
- Parents
- Population en général
- TravailleurEUSEs
- Autre.

Précisez : _____

(Rappel : ne cochez qu'un seul choix de réponse dans chaque cas. Si le projet ou dossier comprend plusieurs possibilités, cochez celle qui prédomine.)

Premier projet ou dossier actif (au 19 décembre 2014)

Deuxième projet ou dossier actif



G4 DOMAINE

(Catégories telles qu'elles apparaissaient dans l'enquête de 2004)

- Maintien à domicile
- Vieillesse / Perte d'autonomie
- Logement
- Santé au travail
- Santé physique
- Santé mentale / Déficiences
- Habitudes de vie (alimentation, tabac) /
Dépendances
- Qualité de l'environnement
- Sécurité du revenu / Pauvreté
- Accès à l'emploi
- Promotion et développement économique
- Développement régional
- Développement local /
Développement des communautés
- Éducation populaire
- Scolarisation / Alphabétisation /
Persévérance scolaire
- Informations communautaires
- Promotion culturelle
- Autre.

Précisez : _____

- Maintien à domicile
- Vieillesse / Perte d'autonomie
- Logement
- Santé au travail
- Santé physique
- Santé mentale / Déficiences
- Habitudes de vie (alimentation, tabac) /
Dépendances
- Qualité de l'environnement
- Sécurité du revenu / Pauvreté
- Accès à l'emploi
- Promotion et développement économique
- Développement régional
- Développement local /
Développement des communautés
- Éducation populaire
- Scolarisation / Alphabétisation /
Persévérance scolaire
- Informations communautaires
- Promotion culturelle
- Autre.

Précisez : _____

G5 Combien de temps consacrez-vous à ces projets ou dossiers par semaine ?

_____ heures par semaine _____ heures par semaine

G6 Depuis combien de temps travaillez-vous à ces projets ou dossiers ?

_____ mois _____ mois

G7 Présentement, sur combien de projets ou dossiers travaillez-vous ? _____

(Écrivez le nombre.)

Section H VOTRE PRATIQUE D'INTERVENTION

Nous vous proposons cinq (5) types d'intervention en intervention collective.

(Catégories telles qu'elles apparaissaient dans l'enquête de 2004)

1	2	3	4	5
<p>Animation:</p> <p>permet à un groupe de clarifier ses orientations, d'identifier les problèmes à résoudre, les ressources dont il dispose et les solutions éventuelles; l'intervenantE a comme mandat de faciliter l'atteinte des objectifs que le groupe s'est fixé.</p>	<p>Organisation de services:</p> <p>appuie ou initie des services qui visent l'amélioration des conditions de vie d'une population; travaille parfois en collaboration avec d'autres institutions ou des groupes bénévoles; si nécessaire, contribue à la mise sur pied d'un groupe bénévole.</p>	<p>Organisation d'entreprises communautaires ou d'économie sociale:</p> <p>appuie ou initie des services ou des entreprises contrôlés par leurs utilisateurs TRICES; travaille avec le groupe à augmenter ses capacités de contrôle d'un ou de plusieurs aspects de la vie quotidienne.</p>	<p>Participation et pression:</p> <p>appuie l'action de groupes populaires dont le but est de mieux faire entendre la voix de ceux et celles qu'ils représentent ou de créer des pressions pour défendre leurs intérêts à court et à long terme; au besoin, favorise la création de tels groupes.</p>	<p>Politisation-éducation politique:</p> <p>favorise le développement d'une conscience politique par des luttes immédiates; vise, à long terme, la transformation des structures socio-politiques.</p>

H1 Cochez le(s) type(s) d'intervention correspondant le mieux ou se rapprochant le plus de votre définition (conception) de l'intervention collective ?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Type numéro 1 | <input type="checkbox"/> Type numéro 4 | <input type="checkbox"/> Aucun de ces types |
| <input type="checkbox"/> Type numéro 2 | <input type="checkbox"/> Type numéro 5 | <input type="checkbox"/> Tous ces types |
| <input type="checkbox"/> Type numéro 3 | | |

H2 Nous vous proposons 11 types de groupe de tâches. Cochez tous les choix qui correspondent aux groupes de tâches que vous animez.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Équipes inter ou multidisciplinaires
<input type="checkbox"/> Comités d'étude de cas
<input type="checkbox"/> Groupes de supervision ou de formation
<input type="checkbox"/> Comités
<input type="checkbox"/> Conseils consultatifs
<input type="checkbox"/> Conseils d'administration | <input type="checkbox"/> Bureaux de direction
<input type="checkbox"/> Coalitions
<input type="checkbox"/> Groupes d'action sociale
<input type="checkbox"/> Tables de concertation
<input type="checkbox"/> Associations / Entreprises collectives |
|---|---|

H3 Quelles sont vos fonctions actuellement? (Cochez toutes celles qui s'appliquent.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Aide à l'émergence de groupes de la base
<input type="checkbox"/> Mise en place de coalitions
<input type="checkbox"/> Organisation de réunions et d'assemblées
<input type="checkbox"/> Animation de réunions et d'assemblées
<input type="checkbox"/> Organisation d'actions
<input type="checkbox"/> Aide au développement de stratégies
<input type="checkbox"/> Supervision de personnel salarié | <input type="checkbox"/> Supervision des bénévoles ou militantEs
<input type="checkbox"/> Appui à une instance décisionnelle
<input type="checkbox"/> Planification budgétaire et économique
<input type="checkbox"/> Levée de fonds et recherche de fonds
<input type="checkbox"/> Formation et conseil
<input type="checkbox"/> Autre. <i>Précisez</i> : _____ |
|--|---|

H4 Voici certains courants d'idées qui peuvent vous influencer actuellement. Quels sont les deux courants qui vous influencent le plus actuellement ?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> L'alternative | <input type="radio"/> L'analyse des classes sociales |
| <input type="radio"/> La concertation du milieu | <input type="radio"/> La prise en charge par le milieu |
| <input type="radio"/> L'autogestion | <input type="radio"/> L'écologie |
| <input type="radio"/> Le personnalisme | <input type="radio"/> Le féminisme |
| <input type="radio"/> La conscientisation | <input type="radio"/> Le socialisme démocratique |
| <input type="radio"/> Les mouvements sociaux | <input type="radio"/> Autre. <i>Précisez</i> : _____ |

H5 Voici certaines valeurs qui peuvent vous guider dans votre pratique. Quelles sont les deux valeurs qui vous guident le plus ?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> L'égalité | <input type="radio"/> La justice |
| <input type="radio"/> La liberté | <input type="radio"/> La fraternité |
| <input type="radio"/> L'harmonie | <input type="radio"/> La solidarité |
| <input type="radio"/> La combativité | <input type="radio"/> L'authenticité |
| <input type="radio"/> L'autonomie | <input type="radio"/> Autre. <i>Précisez</i> : _____ |

H6 Veuillez nommer les deux principales manières d'identifier les besoins qui permettent de démarrer des projets ou dossiers dans lesquels vous intervenez.

- Par la direction générale (DG, CA, coordonnateurTRICE) ou une direction de programme-service
- Par votre supérieur immédiat
- Par des discussions avec votre équipe de travail
- Par des demandes de la population
- Par vos propres analyses de besoins
- Par des demandes d'autres équipes de l'organisme ou d'autres intervenants collectifs
- Autre. *Précisez* : _____

H7 Votre travail vous demande-t-il de faire des interventions psychosociales de première ligne?

- Oui Non

Quel pourcentage de votre temps de travail consacrez-vous à ce type d'activité? _____ %

H8 Utilisez-vous un ordinateur?

Dans votre milieu de travail :
 Oui Non

Sur une base personnelle :
 Oui Non

H9 Avez-vous un accès à Internet?

Dans votre milieu de travail :
 Oui Non

Si oui, cet accès comporte-t-il des limitations?
 Oui Non

À la maison : Oui Non

H10 Suite à l'adoption de la loi de l'automne 2014 visant à modifier le réseau de la santé et des services sociaux (création des CISSS remplaçant les ASSS), estimez les impacts actuels et anticipés sur votre travail.

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Moyennement	Assez	Fortement	Très fortement
Mon travail se trouve modifié par les mesures contenues dans ce projet de loi.							
J'anticipe des changements dans mon travail à cause des mesures contenues dans ce projet de loi.							

H11 Suite aux modifications apportées par le gouvernement du Québec en 2014 et touchant les Centres locaux de développements (CLD) et Solidarité rurale, estimez les impacts actuels et anticipés sur votre travail.

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Moyennement	Assez	Fortement	Très fortement
Mon travail se trouve modifié par les mesures contenues dans ces changements.							
J'anticipe des changements dans mon travail à cause de ces mesures.							

H12 Suite aux réductions budgétaires entreprises par le gouvernement du Québec en 2014 et touchant différents ministères et programmes, estimez les impacts actuels et anticipés sur votre travail.

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Moyennement	Assez	Fortement	Très fortement
Mon travail se trouve modifié par les mesures contenues dans ces changements.							
J'anticipe des changements dans mon travail à cause de ces mesures.							

**Section I
VOS ÉTUDES**

I1 Veuillez indiquer pour chaque diplôme collégial et universitaire que vous avez obtenu, en commençant par le plus récent, le niveau d'étude, la discipline et l'année d'obtention du diplôme:

	Niveau d'étude	Discipline	Année d'obtention
Diplôme 1	_____	_____	_____
Diplôme 2	_____	_____	_____
Diplôme 3	_____	_____	_____
Diplôme 4	_____	_____	_____

I2 Considérez-vous que ces études vous ont bien préparé à occuper votre poste en intervention collective ?

Oui Non

I3 Poursuivez-vous actuellement des études conduisant à l'obtention d'un diplôme?

Oui Non. *Si « Non », passez à la question suivante (I4).*

À quel niveau?

Collégial Certificat de 1^{er} cycle Baccalauréat Maîtrise Doctorat
 Autre. *Précisez :* _____

Dans quelle discipline? _____

Ces études ont-elles pour but d'améliorer votre pratique d'intervention collective ?

Oui. *Passez maintenant à la question J1.* Non. *Passez maintenant à la question J1.*

I4 Avez-vous l'intention de poursuivre des études en vue de l'obtention d'un diplôme?

Oui Non. *Si « Non », passez à la section suivante « Votre perfectionnement ».*

À quel niveau?

Certificat de 1^{er} cycle Baccalauréat Maîtrise Doctorat
 Autre. *Précisez :* _____

Dans quel discipline? _____

Pensez-vous entreprendre ces études au cours des 12 prochains mois?

Oui Non

Section J
VOTRE PERFECTIONNEMENT

J1 Avez-vous suivi des sessions de formation au cours des trois dernières années pour améliorer votre pratique d'intervention collective?

- Oui Non. *Si « non », passez à la question suivante (J2).*

Par qui furent payées les sessions?

- L'employeur
 Le syndicat
 Moi-même
 Autre. Précisez : _____

Les sessions ont-elles amélioré votre pratique?

- Oui Non

Quelle était la durée de la session de formation que vous considérez avoir été la plus importante pour votre pratique? _____ heures

Quel était le thème de cette formation? _____

J2 Avez-vous l'intention de suivre des sessions de formation ponctuelle?

- Oui Non

J3 Dans votre travail salarié d'intervention collective, indiquez dans chacun des domaines de compétence suivants, trois compétences pour lesquelles vous estimez avoir une expertise, d'une part, et trois compétences pour lesquelles vous avez besoin de formation, d'autre part.

J'ai une expertise
J'ai besoin de formation

(Rappel : trois expertises et trois besoins de formation par domaine.)

Domaine « Communication et gestion »

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Utilisation de caméra vidéo et montage |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Gestion de réseaux (courriel et autres) |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Développement de listes d'envoi |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Classement d'informations relatives aux dossiers ou projets |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Relations avec les médias (écriture de communiqués de presse, etc.) |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Rédaction de bulletins d'information et autres publications |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Habiletés oratoires |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Développement d'une structure de direction |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Transactions financières à distance, par téléphone, par internet, etc. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Gestion de réseaux sociaux (Facebook et autres) |

J'ai une
expertise

J'ai besoin de
formation

(Rappel : trois expertises et trois besoins de formation dans ce domaine.)

Domaine « Planification et développement communautaire »

- o Utilisation de banques de données et d'information
- o Évaluation des besoins
- o Planification stratégique et organisationnelle
- o Étude d'une communauté
- o Développement de programmes
- o Suivi et évaluation de programmes
- o Concertation et organisation communautaire/intervention en contexte multiculturel
- o Regroupement de clientEs, d'usagerÈREs ou de résidentEs
- o Animation de comités et de groupes de tâches
- o Présidence d'assemblées délibérantes

Domaine « Mobilisation de ressources »

- o Identification et mobilisation de ressources
- o Campagnes populaires de levée de fonds (tirage, encan, etc.)
- o Planification financière et développement
- o Lecture et commentaire des budgets gouvernementaux
- o Recrutement de volontaires / Participation citoyenne
- o Écriture de demandes de subventions

Domaine « Formation et éducation »

- o Écriture de guides de formation
- o Formation de formateurTRICEs
- o Entraînement au leadership
- o Conseil en organisation et en défense des droits
- o Organisation de colloques, séminaires, etc.
- o Activités éducatives

Domaine « Action politique et politisation »

- o Lobbying
- o Écriture de mémoires (pour une commission parlementaire, par exemple)
- o Analyse politique
- o Action judiciaire et procès
- o Établissement de coalitions et de réseaux
- o Analyse et développement de politiques publiques
- o Information sur les droits
- o Campagne d'opinion publique
- o Organisation d'une manifestation
- o Tactiques conflictuelles (occupation-surprise, etc.)
- o Audience publique et témoignage
- o Boycott
- o Campagne électorale
- o Assemblée politique
- o Manifestation publique
- o Entraînement politique électoral
- o Pétition

J'ai une expertise
J'ai besoin de formation

(Rappel : trois expertises et trois besoins de formation dans ce domaine.)

Domaine « Mobilisation (agir ensemble) »

- Manières de composer avec des intérêts variés, parfois divergents
- Synthèse et vulgarisation de l'information et de l'analyse pour les rendre accessibles
- Médiation et résolution de conflits
- Mise en commun de l'analyse pour l'établissement d'une compréhension partagée
- Utilisation des outils collaboratifs permettant le suivi des décisions collectives
- Repérage et valorisation des forces, compétences, expériences et expertises des acteurs
- Création et maintien du climat de confiance entre les participants
- Façons de favoriser l'expression des intérêts des parties impliquées
- Soutien pour l'appropriation des contenus

Section K

VOTRE ASSOCIATION AVEC D'AUTRES INTERVENANTES

K1 Êtes-vous membre d'un ordre professionnel ou d'une association professionnelle ?

- Oui Non

K2 Êtes-vous membre d'un réseau de ressourcement ?

- Oui Non

K3 Souhaitez-vous la création d'un regroupement régional pour les intervenantEs salariés en intervention collective de votre région ou sous-région...

... pour les intervenantEs en intervention collective de CSSS seulement ?

- Oui Non Cela existe déjà

...pour les intervenantEs en intervention collective des organismes communautaires et populaires seulement ?

- Oui Non Cela existe déjà

...pour les agents de développement de la ruralité seulement?

- Oui Non Cela existe déjà

... pour les intervenantEs en intervention collective, organisation communautaire ou développement collectif de tous les organismes confondus?

- Oui Non Cela existe déjà

K4 Souhaitez-vous la création d'un regroupement local formel pour les intervenantEs salariés en intervention collective, organisation communautaire ou développement collectif de votre territoire local?

- Oui Non Cela existe déjà

K5 Souhaitez-vous la mise en place d'un réseau informel pour les intervenantEs salariés en intervention collective, organisation communautaire ou développement collectif de votre territoire local?

- Oui Non Cela existe déjà

Pratiquer l'organisation communautaire au Québec Les nouveaux métiers du développement

Guide pour le groupe de discussion mixte en Estrie

le mercredi 22 juin 2016 – 12 : 00 – 15 : 00

Centre d'hébergement St-Vincent – CIUSSS de l'Estrie – Salle 1102 300, rue King Est
- Sherbrooke (Québec) J1G 1B1

Lisez ce document avant la rencontre afin de vous préparer.

Objectif de la rencontre :

À partir des résultats d'un questionnaire complété en 2015, mieux comprendre l'évolution de métiers d'organisation communautaire au Québec

La rencontre concerne les personnes qui font de l'organisation communautaire, c'est-à-dire :

- *une intervention salariée avec un groupe de personnes, une ou plusieurs associations, ou une collectivité de type territorial, identitaire ou d'intérêt;*
- *une intervention salariée pratiquée selon un processus par lequel ce groupe, cette association ou cette collectivité identifie des problèmes, mobilise des ressources et développe une action collective pour y répondre (par exemple, sensibilisation, éducation, défense des droits, action directe, économie sociale, etc.);*
- *et une intervention salariée orientée vers la solidarité et la participation sociale au moyen de pratiques démocratiques.*

Déroulement du groupe de discussion

1. Accueil et présentation des participantes et participants.
2. Déontologie et confidentialité.
3. Contexte de la recherche.
4. Profils partagés et particularités de métier.
5. Les domaines d'intervention en milieu municipal.
6. Le contexte de transformation des politiques de développement au Québec.

13:00 **1. Accueil, présentation des participantEs et prise de contact**

13:10 **2. Déontologie et confidentialité**

Consentement basé sur une participation volontaire et éclairée.

13:20 **3. Contexte de la recherche**

Depuis les années 1970, les métiers de l'organisation communautaire ont connu au Québec un développement important notamment avec le développement du réseau des CLSC et la création de postes d'organisateur-organisatrice communautaire. Avec l'évolution des organismes communautaires plusieurs dont les CDC, emploient maintenant des personnes qui font de l'intervention collective. Avec la création du ministère des Régions en 1997 et l'adoption de la Politique nationale de la ruralité, de nouveaux emplois d'agents de développement rural ont été créés. D'autres agents se sont aussi ajoutés en soutien aux démarches de développement des collectivités dans les CLD et les SADC. Le milieu municipal est de plus en plus interpellé à prendre en charge le développement du territoire, une mission qui a été fortement accélérée par la nouvelle gouvernance confiée aux MRC et l'abolition des CRÉ et de la Politique nationale de la ruralité. Les métiers du développement collectif sont aujourd'hui plus diversifiés, répartis dans plusieurs organismes et pratiqués par davantage de personnes. Cet enrichissement des pratiques ne correspond toutefois pas à une consolidation du métier d'organisatrice ou organisateur communautaire. Les solidarités entre intervenantes et intervenants collectifs sont réelles, mais elles ne vont pas jusqu'à susciter une volonté de s'organiser collectivement pour faire valoir une profession commune.

13:30 4. Profil partagé et particularités de métier

Quelques constats tirés de l'enquête :

- Les modèles de pratique
 - les plus importants dans tous les réseaux (ADR, OC et IC) sont l'animation et l'organisation de services qui rallient près de 60 % des répondants;
 - 15 % des ADR et 13 % des OC ajoutent l'organisation d'entreprises communautaires ou d'économie sociale;
 - tandis que le milieu communautaire se distingue par 14 % de préférence pour la participation et la pression et 13 % pour la politisation et l'éducation populaire.
- Les types de groupes animés par les intervenants des trois réseaux
 - Les comités, les conseils d'administration et les tables de concertation

	ADR	OC des CSSS	IC milieu communautaire
Comités	26,0%	26,1%	26,9%
Conseils d'administration	12,5%	13,2%	16,4%
Tables de concertation	18,3%	25,3%	15,7%

- Les principales fonctions exercées dans les réseaux
 - En tête dans tous les réseaux, l'animation de réunions et d'assemblées (14 %) et l'organisation de réunions et d'assemblées (13,6 %)
 - Les ADR et les OC aident au développement de stratégies (13 %) davantage que les IC en milieu communautaire (8,5 %)
 - Les OC font davantage de soutien à l'émergence de groupes de base (7,5 %) que les ADR (5,7 %) et les IC en milieu communautaire (3,6 %)
 - Les IC en milieu communautaire font davantage de supervision de personnel salarié (7,9 %) et de bénévoles ou militants (9,0 %) que les ADR (3,1 % et 3,4 %) et les OC (3,8 % et 1,9 %)

Quels constats trouvez-vous les plus intéressants dans ce portrait ?
Qu'est-ce que cela dit du métier dans les différents milieux de travail ?
Y a-t-il des convergences de nature à susciter davantage de concertation professionnelle entre les divers réseaux ?

14 :00 **5. Les besoins et les populations visés**

Quelques constats tirés de la recherche :

- Pour l'ensemble des intervenantes et intervenants, plus du tiers des mandats auxquels ils contribuent proviennent de demandes de la population (35,7 %) et un autre tiers (35,8 %), des discussions en équipe de travail ;
- Le rôle du supérieur immédiat est mineur aussi bien pour le démarrage d'un projet que pour la fermeture d'un dossier :

	ADR	OC des CSSS	IC milieu communautaire
Identification d'un besoin par le supérieur immédiat	4,0%	3,9%	1,4%
Fermeture de dossier par directive ou pression du supérieur immédiat	3,1%	4,7%	0,0%

- Alors qu'en milieu communautaire les interventions visent surtout des groupes socioéconomiques (75 %), dans l'ensemble des milieux c'est plutôt la population en général qui est visée (50 %) ;
- Tous secteurs regroupés, le développement local et le développement des communautés constitue le principal domaine d'intervention (35 %), inspiré par la concertation (33,3 %) et la prise en charge par le milieu (32,4 %) ;
- Les valeurs principales sont la solidarité (32 %) et l'autonomie (22 %) ;
- Le modèle de pratique dominant, c'est l'animation (35 %) suivi par l'organisation de services (30 %) ;
- La majorité des mandats requiert 6 heures et moins d'intervention par semaine (57 %) et la durée moyenne d'intervention dans un dossier va de 14 à 18 mois même si la majorité des dossiers (64 %) occupe 12 mois et moins.

Qu'est-ce qui vous rejoint dans ces constats ?

Y a-t-il des caractéristiques de l'intervention collective qui manquent dans ce portrait ?

Quels sont les rapports avec les élus municipaux selon les différents secteurs d'intervention ?

14 :30 **6. Le contexte de transformation des politiques de développement au Québec**

L'enquête a été réalisée durant la période en 2014-2015 au cours de laquelle étaient entreprises d'importantes transformations dans le réseau de la santé et des services sociaux (création des CISSS/CIUSSS) et dans les organismes de développement : abolition des conférences régionales des élus, révocation de la politique nationale de la ruralité et de Solidarité rurale Québec, fin des CLD comme organismes autonomes et mandat du développement confié aux MRC, création du Fonds de développement des territoires (avec une enveloppe globale réduite)...

Quelques constats de l'enquête

- Dans tous les réseaux, plus de 80 % des intervenantes et intervenants collectifs anticipaient des changements importants du fait de l'austérité budgétaire ;
- Les décisions relatives aux CLD et à Solidarité rurale Québec inquiétaient 82 % des agents de développement rural.

Quelles sont les conséquences d'un ou plusieurs de ces changements sur votre pratique ou votre milieu de travail ?

Comment ajustez-vous vos pratiques en fonction de ces conséquences ?

La municipalisation du mandat de développement crée un nouveau rapport aux élus : comment vivez-vous cela ?

Merci de votre participation!

Équipe de recherche :

Yvan Comeau, responsable, professeur

Denis Bourque, professeur

Jacques Caillouette, professeur

Sébastien Savard, professeur

René Lachapelle, assistant

Frédéric Gagnon, assistant