

# OUTILS DE CONCERTATION POUR LES INDIVIDUS ET LES ORGANISATIONS

## Outil 1 : Définir les besoins, les attentes et les ressources de notre organisation à l'égard de la concertation



### Des questions qui se posent

*Marie-Claude est coordonnatrice d'un organisme communautaire. Julie, la seule intervenante de l'organisme, vient de lui parler avec enthousiasme d'une nouvelle table de concertation à laquelle elle voudrait participer. Marie-Claude hésite. Elle sait que ce serait une occasion pour Julie de demeurer informée sur les services offerts dans la communauté. De plus, cette nouvelle table de concertation dispose d'un budget pour réaliser des projets, ce qui pourrait être intéressant pour l'organisme. Par contre, Julie participe déjà à un autre comité. L'organisme a mis sur pied une nouvelle activité récemment, qui obtient beaucoup de succès. Julie manque de temps pour répondre à toutes les nouvelles demandes, qui sont nombreuses. Marie-Claude sait également que le conseil d'administration n'est pas toujours convaincu de l'utilité de la concertation.*

Les employées ne devraient-elles pas consacrer tout leur temps aux activités de l'organisme?

### À qui s'adresse cet outil?

**Aux personnes appelées à prendre des décisions relatives à la participation de l'organisation à la concertation :**

- Les membres du conseil d'administration.
- Les gestionnaires.

### Thèmes abordés dans cet outil

- Positionnement général de l'organisation à l'égard de la concertation.
- Besoins et attentes face à la concertation.
- Ressources de l'organisation pour participer à la concertation.

### Pourquoi définir nos besoins, nos attentes et nos ressources à l'égard de la concertation ?

La concertation est une pratique qui donne des résultats mais qui comporte des exigences. Il est donc nécessaire de savoir pourquoi nous souhaitons participer à la concertation et de quelles ressources nous disposons pour le faire.

## Quelle est notre position face à la concertation?

La popularité de la concertation peut créer une certaine pression sur les organisations qui sentent alors une obligation à participer. L'organisation doit donc se donner des lignes directrices pour être en mesure de faire des choix.

### Pistes de réflexion

- Notre connaissance de la concertation.
- Notre croyance dans l'importance et l'utilité de la concertation.
- Notre ouverture à nous faire influencer et à nous remettre en question à travers notre participation à la concertation.
- Le partage d'une vision de la concertation par les différentes instances de notre organisation.

### Des moyens pour soutenir la réflexion

La connaissance et l'opinion sur la concertation peuvent être très variées au sein de l'organisation. Il est nécessaire de partager la connaissance entre les différentes instances. C'est pourquoi il faut prévoir une discussion au sein de l'organisation sur la concertation. Cette discussion peut d'abord être faite par les instances décisionnelles (conseil d'administration, gestionnaires). Par la suite, la vision de la concertation doit être partagée. Le fascicule 1 « Concertation 101 dans la MRC Les Moulins », qui propose des définitions de la concertation, peut servir de base pour une telle discussion.

---

## Quels sont nos besoins et nos attentes face à la concertation?

La concertation est un outil de développement de la communauté. Elle est donc utilisée pour apporter des réponses aux besoins de la population. Notre organisation doit établir pourquoi elle veut se concerter et ce qu'elle attend de sa participation.

### Pistes de réflexion

- Nos raisons de vouloir participer à la concertation.
- Les bénéfices et les retombées attendus de notre participation à la concertation pour notre organisation, notre clientèle, notre communauté.

### Des moyens pour soutenir la réflexion

- La définition des besoins et des attentes peut se faire en même temps que la définition de la position de l'organisation.
- Il est important de réviser les besoins et les attentes sur une base annuelle. Le contexte change ainsi que la réalité de la clientèle, de l'organisation et de la communauté.
- Les questions relatives à la concertation devraient être incluses dans la planification annuelle de l'organisation.

## Des raisons pour vouloir se concerter

- Faire connaître l'organisation.
- Mieux connaître les partenaires et se réseauter.
- Obtenir de l'information sur des ressources, des thématiques et la communauté.
- Avoir accès à l'expertise des autres partenaires, à de nouveaux outils et à de nouvelles façons de faire.
- Apporter une expertise.
- Participer à la définition d'enjeux et à des prises de décisions.
- Participer à la réalisation de projets et à la mise en place de nouvelles solutions pour notre clientèle.
- Avoir accès à des sommes d'argent disponibles.
- Faire acte de présence.

### Des raisons pour vouloir se concerter:

Les raisons pour se concerter ne sont pas mutuellement exclusives. L'organisation peut donc avoir plus d'une raison pour se concerter.

---

## Quelles sont nos ressources pour participer à la concertation?

- Parce que la concertation est exigeante, elle nécessite des ressources. Il est donc important d'identifier les ressources dont nous disposons pour participer à la concertation.
- Une mauvaise évaluation des ressources dont nous disposons peut entraîner une participation peu satisfaisante : impossibilité de maintenir nos engagements, absences fréquentes aux rencontres du lieu de concertation, manque de continuité à l'égard de la personne qui nous représente, manque d'informations pour comprendre pleinement les travaux du lieu de concertation.

### Pistes de réflexion

Identification des ressources humaines, du temps, des connaissances et de l'expertise dont nous disposons pour participer à la concertation.

### Des moyens pour soutenir la réflexion

Les ressources disponibles pour la concertation devraient être déterminées lors de la planification annuelle de notre organisation. Réalistement et en fonction de notre vision de la concertation, quelles ressources souhaitons-nous et pouvons-nous y consacrer?

Il est souhaitable que les besoins, les attentes et les ressources de l'organisation soient discutés à travers un processus collectif et participatif. Cela permet de répartir la connaissance au sein de l'organisation. Cependant, il est également judicieux qu'une personne ou une instance ait la responsabilité de la concertation dans le sens où elle s'assure que cette question soit réfléchi et discutée au sein de l'organisation.

## En résumé

### Outil 1 : Nos besoins, nos attentes et nos ressources à l'égard de la concertation

	Nos acquis	Ce que nous devons développer	Nos moyens pour y arriver
<b>Notre positionnement à l'égard de la concertation</b>			
Notre organisation a-t-elle une bonne connaissance de la concertation, des défis posés par cette pratique et des gains que cela peut apporter?			
La connaissance de la concertation est-elle partagée par les différentes instances de notre organisation (conseil d'administration, direction, intervenants, bénévoles)?			
<b>Nos besoins et nos attentes face à la concertation</b>			
Pourquoi notre organisation veut-elle participer à la concertation? À quels besoins cela répond-il?			
Quels bénéfices notre organisation espère-t-elle tirer de sa participation à la concertation?			
Quelles sont les retombées attendues de la participation de notre organisation à la concertation?			
<b>Nos ressources pour participer à la concertation</b>			
De quelles ressources notre organisation dispose-t-elle pour participer adéquatement aux pratiques de concertation?			