

· F O U N D R Y ·

Guide du Développement communautaire

Mai 2023

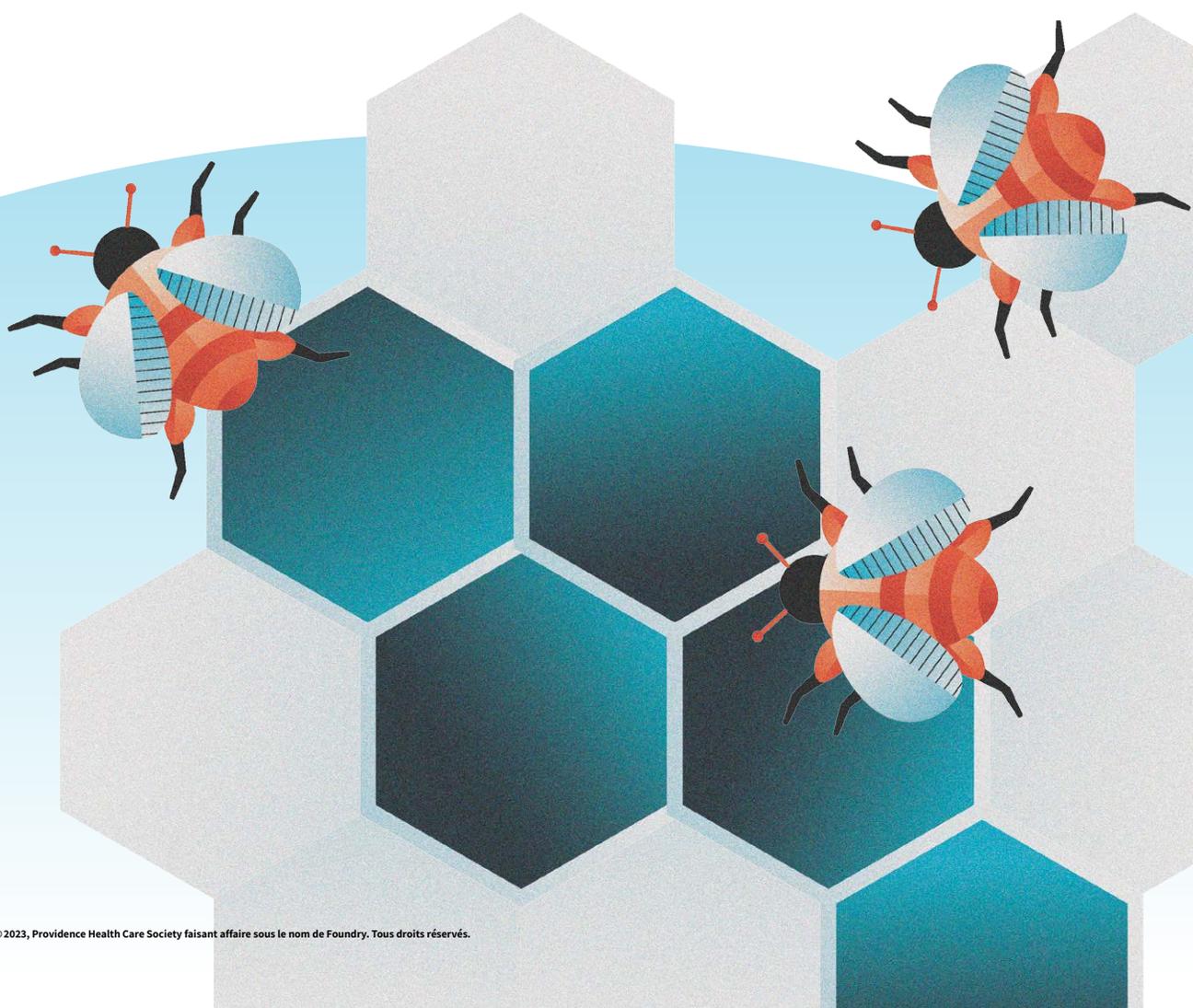


Table des matières

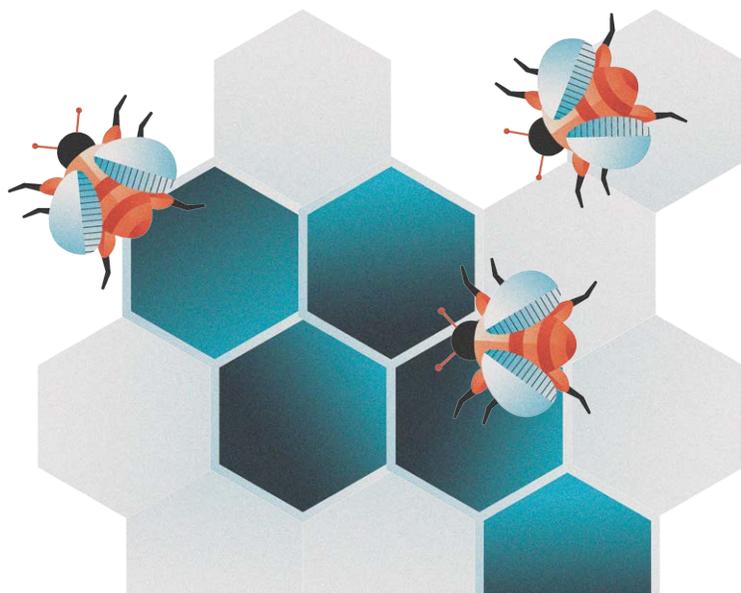
Remerciements	4
Introduction	6
Bienvenue	6
À propos de Foundry	7
Agilité, sécurité et humilité culturelles	8
À propos des Services intégrés pour les jeunes	9
<i>Les valeurs de Foundry</i>	10
Objet de ce Guide	11
Foundry est là pour vous soutenir	12
Outils et Ressources	12
<i>Documents supplémentaires</i>	12
<i>Croissance et inspiration</i>	12
<i>Références</i>	12
Actifs de la communauté et communication	13
Où êtes-vous et Où voulez-vous aller?	14
Apprendre à connaître les jeunes de votre communauté	15
<i>Défis communs</i>	15
Le processus de cartographie des actifs	16
<i>Étape 1 : Planification préalable</i>	16
<i>Étape 2 : Planification de l'atelier</i>	19
<i>Étape 3 : Ateliers communautaires</i>	24
<i>Étape 4 : Passer de la connaissance à l'action</i>	26
Outils et Ressources	28
<i>Documents supplémentaires</i>	28
<i>Croissance et inspiration</i>	28
<i>Références</i>	28
Leadership	29
Êtes-vous l'organisation idéale pour prendre les rênes?	30
Leadership organisationnel collaboratif	31
<i>Défis communs dans le leadership collaboratif</i>	32
<i>Questions à prendre en compte au sujet de la gouvernance</i>	33
Repenser le leadership	34
<i>Intégration des perspectives autochtones</i>	34
<i>Êtes-vous un leader pour tout le monde?</i>	36
Outils et Ressources	37
<i>Documents supplémentaires</i>	37
<i>Croissance et inspiration</i>	37
<i>Références</i>	37

La production de ce document a été rendue possible grâce à une contribution financière provenant de Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Le contenu ne peut être reproduit, modifié ou partagé, en tout ou en partie, par photocopie ou par tout autre moyen, sans l'autorisation écrite préalable de Providence Health Care Society, qui exerce ses activités sous le nom de Foundry.

© 2023, Providence Health Care Society faisant affaire sous le nom de Foundry. Tous droits réservés.

Partenariats communautaires	38
L'importance des partenariats	39
Établir des relations réciproques	40
Moteurs de partenariats solides	40
Créer une table de leadership	41
<i>Questions à prendre en compte</i>	42
Étapes suivantes	42
Outils et Ressources	43
<i>Documents supplémentaires</i>	43
<i>Croissance et inspiration</i>	43
Engagement des jeunes et des familles	44
Commencer avec un engagement	45
L'intention d'engagement	46
Niveaux d'engagement	47
<i>Inclure les voix privées d'équité</i>	48
L'importance des honoraires	49
Les jeunes qui prennent l'initiative	50
Défis communs	51
<i>Transparence</i>	51
<i>Renforcement des capacités</i>	51
<i>Argent</i>	52
<i>Recrutement</i>	52
<i>Engagement envers la curiosité</i>	53
<i>Relations authentiques</i>	53
<i>Langue accessible</i>	53
Outils et Ressources	54
<i>Documents supplémentaires</i>	54
<i>Croissance et inspiration</i>	54
<i>Références</i>	54



La production de ce document a été rendue possible grâce à une contribution financière provenant de Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Le contenu ne peut être reproduit, modifié ou partagé, en tout ou en partie, par photocopie ou par tout autre moyen, sans l'autorisation écrite préalable de Providence Health Care Society, qui exerce ses activités sous le nom de Foundry.

© 2023, Providence Health Care Society faisant affaire sous le nom de Foundry. Tous droits réservés.

Remerciements

Nous reconnaissons, avec beaucoup de gratitude, que notre travail se déroule sur des territoires traditionnels non-cédés des Autochtones. Nous reconnaissons et respectons les Premières nations, les Métis et les Inuits en tant que gardiens traditionnels de cette terre qui est imprégnée d'une riche histoire.

Foundry repose sur des partenariats forts. Nous tenons à remercier tous ceux avec qui nous travaillons en étroite collaboration – les organisations communautaires, le gouvernement, les autorités sanitaires, les jeunes, les aidants, les donateurs et bien d'autres personnes qui s'engagent à donner aux jeunes les moyens d'agir.

Nous sommes reconnaissants à un donateur anonyme d'avoir fourni des fonds pour le travail de développement communautaire. Sa générosité nous permettra de développer des connaissances et des partenariats dans les communautés de toute la Colombie-Britannique, alors que nous travaillons tous ensemble à un meilleur avenir pour les jeunes.

Avec notre partenaire de collecte de fonds, la St. Paul's Foundation, et notre hôte, Providence Health Care, nous remercions et reconnaissons nos principaux bailleurs de fonds et partenaires pour leur leadership dans la création et le maintien de l'initiative provinciale Foundry :

- Anonyme
- Fondation Bell-Graham Boeckh de partenariat
- Fondation Diamond
- Goldcorp
- Gouvernement du Canada
- Fondation Graham Boeckh
- Michael Smith Health Research BC
- Fondation North Growth
- Province de la C.-B.
- Fondation RBC
- Fondation Robert L. Conconi
- Wheaton Precious Metals
- Fondation Y.P. Heung

Pour l'élaboration et l'alimentation de la plateforme en ligne de Foundry foundrybc.ca nous remercions et reconnaissons :

- Le BC Children's Hospital, une agence de la Provincial Health Services Authority
- Fondation BC Children's Hospital
- Le Fonds Canucks for Kids

Nous les remercions et leur rendons hommage pour avoir apporté les centres de Foundry à leurs communautés :

Centres de Foundry Phase 1

- **Foundry d'Abbotsford** : Archway Community Services (Services communautaires Archway)
- **Foundry de Campbell River** : John Howard Society of North Island (Société John Howard du nord de l'île)
- **Foundry de Kelowna** : Association canadienne pour la santé mentale – succursale de Kelowna
- **Foundry du North Shore** : Vancouver Coastal Health
- **Foundry de Prince George** : YMCA du Nord de la Colombie-Britannique
- **Foundry de Vancouver-Granville** : Providence Health Care

Centres de Foundry Phase 2

- **Foundry de Victoria** : Victoria Youth Clinic Society (Société de la clinique pour les jeunes de Victoria)
- **Foundry de Ridge Meadows** : Maple Ridge-Pitt Meadows Community Services (Services communautaires de Maple Ridge-Pitt Meadows)
- **Foundry de Penticton** : One Sky Community Resources (Ressources communautaires One Sky)
- **Foundry de Richmond** : Vancouver Coastal Health
- **Foundry de Terrace** : Terrace and District Community Services Society (Société des services communautaires de Terrace et du district)

Centres de Foundry Phase 3

- **Foundry de Burns Lake** : Carrier Sekani Family Service (Service pour les familles des nations Carrier Sekani)
- **Foundry de Comox Valley** : John Howard Society of North Island (Société John Howard du nord de l'île)
- **Foundry d'East Kootenay** : Ktunaxa-Kinbasket Child and Family Service Society (Société des services pour les familles et enfants de Ktunaxa-Kinbasket)
- **Foundry de Langley** : Encompass Support Services Society (Société des services de soutien Encompass)
- **Foundry de Sea to Sky** : Sea to Sky Community Services Society (Société des services communautaires de Sea to Sky)
- **Foundry de Surrey** : Pacific Community Resources Society (Société des ressources communautaires du Pacifique)
- **Foundry de Port Hardy** : North Island Crisis and Counselling Centre Society (Société du centre de crise et de conseil du nord de l'île)
- **Foundry de Cariboo Chilcotin** : Cariboo Chilcotin Child Development Centre Association (Association du centre de développement de l'enfance de Cariboo Chilcotin)

Centres de Foundry Phase 4

- **Foundry de Fort St. John** : Société de l'amitié de Fort St. John
- **Foundry de Tri-Cities** : SHARE Family & Community Services Society (Société des services communautaires et familiaux SHARE)
- **Foundry de Kamloops** : Services communautaires de la région intérieure de C.-B.
- **Foundry de Sunshine Coast** : Services communautaires de Sunshine Coast

Ensemble, nous changeons la façon dont les jeunes accèdent aux services sociaux et de santé en Colombie-Britannique. Nous vous remercions de nous avoir fait part de vos voix et de vos points de vue, et de nous avoir inspiré avec vos visions d'un avenir meilleur, un avenir où tous les jeunes disposent des ressources et du soutien dont ils ont besoin pour atteindre pleinement le mieux-être.

Nous tenons également à remercier l'équipe du bureau central de Foundry pour ses précieux commentaires, ses conseils et sa direction générale tout au long du processus de rédaction de ce document.

Introduction

Bienvenue

Nous voulons que tous que les jeunes de nos communautés puissent mener une vie saine et équilibrée. Nous savons qu'une organisation ou un ensemble de prestataires de services ne pourra pas répondre à tous leurs besoins. Nous savons également que les jeunes issus de communautés privées d'équité se heurtent à davantage d'obstacles, et nous avons la responsabilité de rendre les services de santé et les services sociaux sécuritaires pour les jeunes autochtones.

Et s'il était plus facile pour les jeunes de trouver des réponses lorsqu'ils ont besoin de soutien? À quoi ressemblerait la création de services de santé et de mieux-être plus équitables et axés sur les jeunes, qui reflètent les souhaits et les besoins des jeunes de nos communautés?

En Colombie-Britannique, nous avons pour objectif de transformer l'accès aux services pour les jeunes, en nous rassemblant au sein de nos communautés pour tirer parti de nos forces et repenser nos systèmes, avec les jeunes au centre.

Si votre communauté est prête à entamer ce travail, nous vous invitons à nous rejoindre dans cette quête du changement. Si vous avez déjà commencé, nous serons heureux de vous apporter notre soutien et de partager nos idées au cours des prochaines étapes.

Que signifie être privé d'équité?

Il est important de centrer l'équité dans tout notre travail avec les jeunes et les familles ou aidants, ce qui implique de comprendre quels sont les groupes susceptibles d'être privés d'équité.

La terminologie utilisée dans le [Guide sur l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada](#) partage cette définition d'être « privé d'équité » :

« Un groupe de personnes qui, en raison d'une discrimination systémique, est confronté à des obstacles qui l'empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux opportunités que les autres membres de la société, et qui sont nécessaires pour atteindre des résultats justes.

Au Canada, les groupes généralement considérés comme étant privés d'équité sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des communautés LGBTQ2+, les minorités religieuses et les personnes racialisées. Les types de groupes privés d'équité peuvent varier en fonction de facteurs tels que la géographie, le contexte socioculturel ou la présence de sous-populations spécifiques.

Certains préfèrent l'expression « groupe méritant l'équité » parce qu'elle souligne le fait que l'équité doit être obtenue à partir d'un changement systémique, culturel ou sociétal et que la charge de la recherche de l'équité ne doit pas être placée sur le groupe. D'autres affirment que ce terme pourrait être perçu comme impliquant que toutes les personnes ne méritent pas l'équité. »

À propos de Foundry

Foundry est un leader dans le domaine des services intégrés pour les jeunes au Canada, soutenant les jeunes âgés de 12 à 24 ans et leurs familles ou aidants en Colombie-Britannique grâce à notre réseau de services intégrés de santé et de mieux-être. Nos services incluent les services de santé mentale, les services de consommation de substances psychoactives, les soins de santé sexuelle et physique, le soutien des jeunes et des familles par leurs pairs, et les services sociaux.

Les jeunes peuvent accéder à nos services intégrés en se rendant à l'un de nos [nombreux centres communautaires de Foundry](#), en explorant nos outils et ressources en ligne à [foundrybc.ca](#) ou en se connectant à nos services virtuels provinciaux par l'intermédiaire de l'application gratuite Foundry BC. Des services sont également disponibles pour leurs familles et leurs aidants, notamment des groupes, des ateliers, des conseils et un soutien par les pairs.

Nous travaillons avec les jeunes, leurs familles ou aidants et plus de 200 organisations partenaires à travers la Colombie-Britannique et le Canada afin de développer les meilleures pratiques et normes au profit des services intégrés pour les jeunes.

Nous veillons notamment à créer des environnements culturellement sécuritaires et respectueux pour les groupes privés d'équité, notamment les communautés qui s'identifient comme personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) [Indigenous, Black, and People of Colour, IBPOC]. Nous reconnaissons notre rôle et notre responsabilité en tant qu'organisation de colons blancs dans la dénonciation et le démantèlement du colonialisme et du racisme dans le cadre de notre travail.



Nous accordons une grande importance à la prise de décisions axées sur la collectivité, et les relations sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous sommes reconnaissants de pouvoir apprendre des organisations qui dirigent nos centres et surtout des jeunes et des familles ou aidants de ces communautés.

Nous voulons partager ce que nous avons appris, afin que d'autres communautés de la province puissent participer aux changements passionnants que nous avons observés.

Agilité, sécurité et humilité culturelles

Nous avons tous la responsabilité collective de créer des espaces plus sécuritaires, d'apprendre à connaître les expériences des autres et de nous adapter aux spécificités culturelles. Il est nécessaire de modifier les perspectives personnelles et organisationnelles, et cela commence par l'agilité, la sécurité et l'humilité culturelles (ASHC).

L'agilité culturelle est la capacité à travailler avec respect, connaissance et efficacité avec les gens. C'est remarquer et s'adapter facilement aux spécificités culturelles afin de créer un sentiment de sécurité pour tous. Il s'agit d'examiner sa propre culture et sa propre vision du monde, ainsi que la culture de Foundry, et de remarquer leurs points communs et leurs différences avec les cultures et les visions du monde autochtones. C'est reconnaître que les valeurs personnelles et professionnelles peuvent entrer en conflit ou s'aligner sur celles de personnes dont l'expérience diffère de la sienne^[1].

La sécurité culturelle est un résultat fondé sur un engagement respectueux qui reconnaît les déséquilibres de pouvoir inhérents aux systèmes coloniaux qui fournissent des soins, de l'éducation et des services et s'efforce de les corriger. Il en résulte un environnement exempt de racisme et de discrimination, où les gens se sentent en sécurité quand ils reçoivent des soins de santé. La sécurité est déterminée par les jeunes et les familles ou aidants dans nos centres et notre réseau^[2].

L'humilité culturelle est un processus d'autoréflexion pour comprendre les préjugés personnels et systémiques et pour développer et maintenir des processus et des relations respectueux basés sur la confiance mutuelle. L'humilité culturelle consiste à se reconnaître humblement comme un apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre l'expérience d'autrui^[2].



À propos des Services intégrés pour les jeunes

Les modèles de services intégrés pour les jeunes constituent une innovation passionnante qui permet de fournir aux jeunes des soins complets, centrés sur la personne et coordonnés. Plutôt que de développer de nouveaux services et de nouvelles ressources au sein d'une communauté, les services à but non lucratif et les services publics existants sont réorganisés selon une approche de développement communautaire fondée sur les actifs. Bien que les partenaires collaborent pour identifier les lacunes en matière de ressources communautaires, l'approche fondamentale consiste à remodeler et à intégrer les services existants pour les rendre plus accueillants, plus faciles à naviguer et finalement plus accessibles.

Au cœur des SIJ se trouve un engagement continu envers les jeunes et les familles ou aidants. La création de services accessibles et transformateurs commence par l'établissement de relations solides et de confiance avec les personnes qui ont une expérience vécue. Pour vraiment comprendre les besoins des jeunes et les rencontrer là où ils sont, nous devons les écouter et apprendre d'eux et de leurs familles ou aidants. Nous les impliquons dans l'élaboration des services que nous fournissons, des décisions que nous prenons et des priorités que nous fixons. Faire participer les jeunes à la prise de décision partagée dans ces domaines va également dans le sens de l'objectif plus large de responsabilisation des jeunes en tant que demandeurs de soins dans leur parcours de santé.

Il est important de se rappeler que les besoins des jeunes évoluent constamment, et que nous devons donc veiller à mettre en place des processus et des structures permettant un engagement continu, significatif et réciproque. En tant que prestataires de services, nous avons l'habitude de faire les choses de la manière la plus logique pour nous-mêmes et nos organisations. Le travail avec les jeunes et les familles ou aidants nous pousse à nous éloigner de ce qui est confortable pour aller vers ce qui est vraiment nécessaire.

Dans les SIJ, les prestataires de services travaillent ensemble pour traiter un jeune de façon holistique, en tenant compte de ses besoins et préférences individuels. Il est important de comprendre que l'intégration est différente de la colocalisation, où divers prestataires de services peuvent travailler au même endroit mais ne se réunissent pas pour partager des informations ou prendre des décisions. Lorsque les services sont intégrés, ils sont liés et coordonnés, tous les prestataires de services communiquant et travaillant ensemble pour offrir une expérience homogène aux jeunes et aux familles ou aidants.

En nous unissant pour changer la façon dont nos systèmes fonctionnent ensemble, tout en veillant à faire entendre la voix des jeunes, nous pouvons contribuer à changer les systèmes coloniaux et à créer un avenir plus équitable.

Les valeurs de Foundry

Les différentes initiatives des SIJ auront des valeurs différentes, qui sont co-créées dans chaque communauté. À Foundry, nos valeurs nous guident sur le lieu de travail et dans nos communautés. En apprenant et en nous développant en tant qu'équipe et en tant qu'individus, nous nous efforçons tous de vivre ces valeurs :

Apprendre et évoluer

Foundry réussira en s'adaptant et en se développant constamment pour suivre l'évolution rapide des besoins des jeunes de la Colombie-Britannique. Nous croyons à la réciprocité et aux modes de connaissance partagés, et nous validons notre compréhension les uns avec les autres pour en apprendre davantage et nous améliorer dans ce que nous faisons.

Apprécier l'individualité

Il n'y a jamais deux expériences et besoins identiques. Chaque jeune a un besoin, une histoire et un parcours uniques que nous voulons comprendre.

Célébrer la communauté

Si chaque centre est le reflet de son lieu et de ses habitants, Foundry est bien plus que cela. Nous sommes un réseau de partenaires. Des centres aux soins virtuels en passant par les écoles et les médias sociaux, chaque point de contact fait partie d'un effort commun en faveur des jeunes.

Partager la charge

Chaque membre du personnel, prestataire de services, agence, partenaire, parent ou aidant contribue à porter le poids d'un jeune qui arrive.

S'engager auprès des jeunes

Nous sommes là pour les jeunes. Chaque parent, aidant, partenaire ou agence prend ses décisions ou fournit des ressources en plaçant les jeunes au centre de ses préoccupations.

Accepter les nuances

Il n'y a pas une seule bonne façon de faire. La santé mentale et le mieux-être sont autant personnels et subjectifs que n'importe quoi. Nous sommes une réponse aux étiquettes et à la rigidité des services traditionnels, et nous comprenons que les besoins et les personnes peuvent changer à tout moment.



Objet de ce Guide

Le chemin vers les SIJ peut sembler différent pour différentes communautés. Il se peut que vous en soyez aux premiers stades de la collaboration avec d'autres organisations dans votre communauté, ou que vous soyez déjà plus proche d'un modèle intégré.

Ce Guide du Développement communautaire est destiné à aider les responsables des services aux jeunes, qu'il s'agisse d'organisations à but non lucratif, de santé, de mieux-être, de services sociaux ou de gouvernements, qui souhaitent établir des partenariats plus solides afin d'améliorer la prise en charge des jeunes dans leurs communautés.

En partageant nos expériences et en proposant des processus, des modèles et des questions de réflexion, nous espérons vous inspirer et vous guider dans vos efforts pour mettre en place un système de soins plus intégré. Nous allons maintenant aborder les points suivants :

- **Actifs communautaires et communication :** Qu'est-ce que la cartographie des actifs? Connaissez-vous bien les jeunes de votre collectivité et que pouvez-vous faire pour mieux les comprendre? Comment s'assurer que toutes les bonnes personnes sont impliquées dans le travail? Comment faire passer le mot pour que tous ceux qui veulent participer puissent le faire? Comment créer un espace sécuritaire, ouvert et inclusif pour que chacun puisse collaborer? Comment partagez-vous ce que vous apprenez dans votre communauté?
- **Direction :** Êtes-vous l'organisation adéquate pour mener la transition vers les SIJ? À quoi ressemble le leadership collaboratif? De quel soutien en matière de gouvernance aurez-vous besoin? Comment pouvez-vous apprendre des acteurs du changement dans votre communauté?
- **Partenariats communautaires :** Pourquoi les partenariats communautaires sont importants? Comment construire des relations réciproques? Qu'est-ce qui rendent les partenariats solides? Comment créer un groupe de décision pour faire avancer les SIJ dans votre communauté?
- **Engagement des jeunes et des familles :** Qu'est-ce que l'engagement et comment le faites-vous bien? Comment pouvez-vous inclure des voix privées d'équité? Pourquoi le versement d'honoraires est-il important? Comment pouvez-vous adapter votre méthode de travail pour permettre aux jeunes de prendre l'initiative ? Comment surmonter les difficultés courantes telles que le manque de financement et de personnel?

Nous ne reconnaissons qu'un modèle de service entièrement intégré tel que celui utilisé par Foundry peut s'avérer difficile à mettre en œuvre sans financement et ressources supplémentaires. Nous espérons que ces outils et ressources aideront votre communauté, car nous partageons ce que nous avons appris en travaillant avec les communautés de toute la province. Nous vous encourageons à l'utiliser de la manière la plus adaptée aux forces de votre communauté, en gardant à l'esprit l'importance d'impliquer pleinement les jeunes et les familles/aidants tout au long du processus.

Foundry est là pour vous soutenir

Le Bureau central de Foundry est là pour vous soutenir ainsi que vos partenaires quand vous avez des questions. Vous pouvez communiquer avec expansion@foundrybc.ca. Nous aimerions avoir de vos nouvelles!

Outils et Ressources

Documents supplémentaires

Transformation de l'accès aux soins : Modèle de services intégrés pour les jeunes de Foundry

Le présent document sur les données probantes décrit les principes et les composantes de base du modèle de Foundry, ainsi que les principales données probantes et justifications à l'appui de diverses interventions et offres dans le cadre des services de Foundry.

foundrybc.ca/wp-content/uploads/2023/02/Foundry-IYS-Evidence-Brief-January-2023.pdf

Croissance et inspiration

Pour vous inspirer de l'impact que peuvent avoir les SIJ, regardez Foundry's Impact, une compilation de pensées et d'expériences de jeunes, de familles ou aidants, de responsables et de membres du personnel :

youtube.com/watch?v=_WPmMoxcw1E

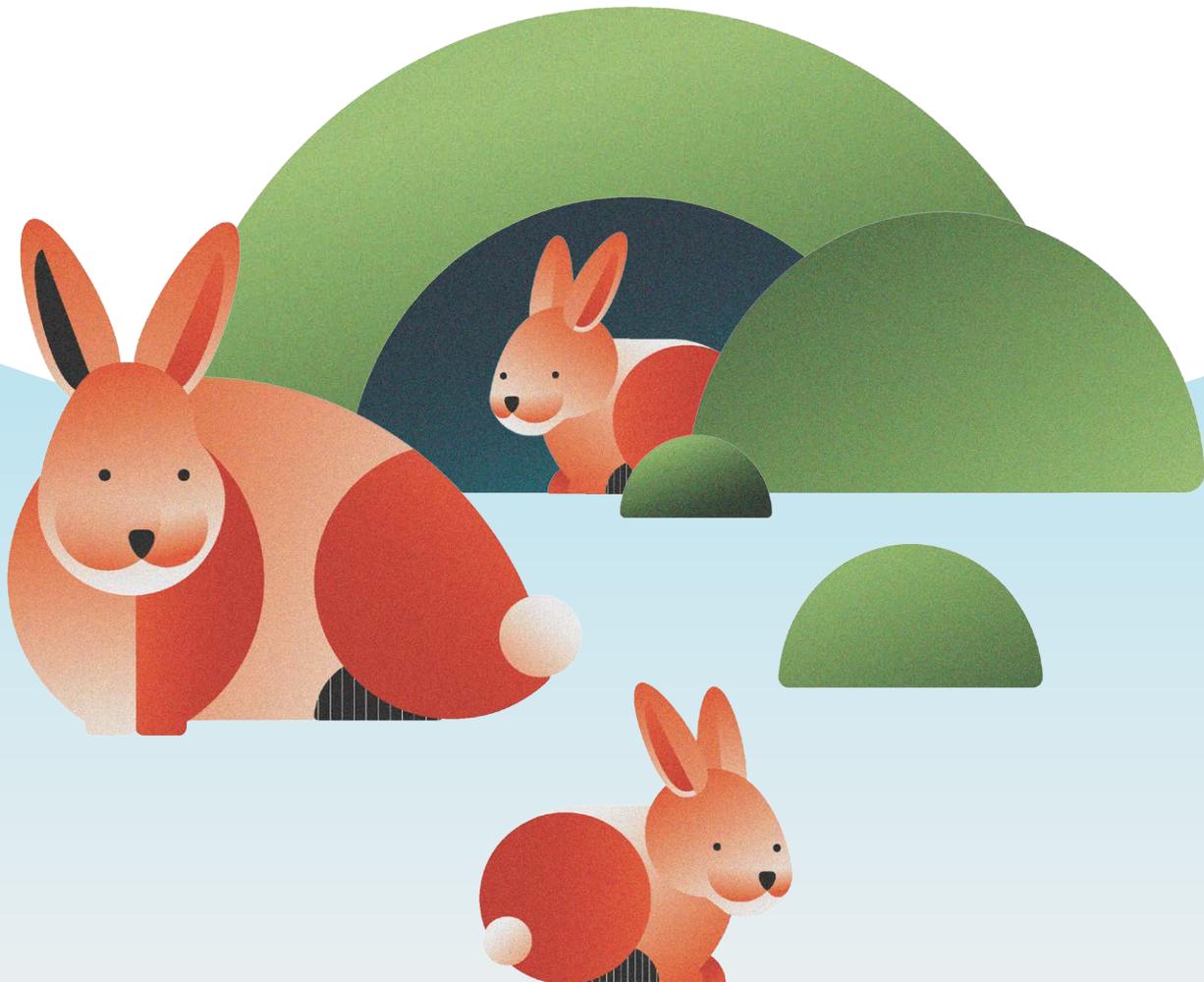
Références

1. Adapté à partir du Gouvernement de la Colombie-Britannique. Compétences comportementales en matière de relations avec les Autochtones. Disponible sur : gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/job-seekers/about-competencies/indigenous-relations
2. Autorité sanitaire des Premières nations. Création d'un climat de changement. Disponible sur : fnha.ca/Documents/FNHA-Creating-a-Climate-For-Change-Cultural-Humility-Resource-Booklet.pdf



Actifs de la communauté et communication

Votre communauté fait déjà beaucoup pour soutenir la santé et le mieux-être des jeunes. Dans le cadre de l'intégration des services, pour savoir où l'on veut aller, il faut d'abord savoir où l'on se trouve actuellement, quelle est sa stabilité et comment on peut gérer un paysage en constante évolution.



Où êtes-vous et Où voulez-vous aller?

La cartographie des actifs est un processus dans lequel vous vous engagez avec d'autres membres de votre communauté pour comprendre les services disponibles ainsi que le potentiel de changement.

Nous proposons la cartographie des actifs pour deux raisons :

- Il vous permet, ainsi qu'à vos partenaires communautaires, d'avoir une compréhension commune de vos points forts, de vos obstacles et de vos lacunes; et
- Il mobilise votre communauté pour commencer le processus de changement.

La cartographie des actifs et la communication vont de pair, car plus vous comprenez les forces de votre communauté, plus vous pouvez utiliser des stratégies de communication pour vous engager à plusieurs niveaux de partenariat. Nous reconnaissons que la cartographie des actifs doit évoluer à la vitesse de la confiance et de la transparence. Nous vous recommandons de ne pas vous précipiter et de vous assurer que vous communiquez chaque étape au fur et à mesure que vous prenez des décisions.

Nous associons la cartographie des actifs à la conception d'une vision pour les services à la jeunesse avec les jeunes de votre communauté, afin de créer une appropriation et un leadership partagés tout en éliminant les obstacles et en améliorant la qualité des services disponibles.

Selon Chavis et Lee

« Tout d'abord, la communauté n'est pas un lieu, un bâtiment ou une organisation, ni un échange d'informations sur l'internet. La communauté est à la fois un sentiment et un ensemble de relations entre les personnes. Les gens forment et maintiennent des communautés pour répondre à des besoins communs.

Les membres d'une communauté ont un sentiment de confiance, d'appartenance, de sécurité et d'entraide. Ils ont le sentiment individuel et collectif qu'ils peuvent, en tant que membres de cette communauté, influencer leur environnement et s'influencer les uns les autres » ^[3]

Selon le Falls Brook Centre

« Les actifs sont les attributs et les avantages d'une communauté qui sont considérés comme essentiels au maintien de sa qualité de vie. Les actifs sont ce que nous voulons conserver, soutenir et développer pour l'avenir. Ils viennent dans beaucoup de formes et de dimensions. » ^[4]



Apprendre à connaître les jeunes de votre communauté

Foundry vise à aider les jeunes de 12 à 24 ans à faire la transition vers l'âge adulte. Demandez-vous si cette tranche d'âge est une priorité pour votre communauté et pourquoi.

Vous connaissez votre communauté et ses habitants, mais si cela fait longtemps que vous n'avez pas consulté les données démographiques, nous vous recommandons de les revoir et de remettre en question ce que vous savez. Quelle est la composition de votre population de jeunes? Les choses peuvent avoir changé et vous voudrez prendre des décisions en utilisant les informations les plus récentes. Tenez compte de facteurs comme :

- Race
- Origine ethnique
- Religion
- Identité de genre
- Appartenance autochtone
- Capacité
- Orientation sexuelle
- Statut d'immigration (étudiants internationaux, jeunes travailleurs migrants)
- Situation professionnelle et revenu

Pour vous aider à comprendre les caractéristiques démographiques des jeunes de votre communauté, vous pouvez vous adresser à votre district scolaire, aux établissements d'enseignement supérieur locaux et à l'administration municipale. Vous pouvez également consulter les [Données du recensement canadien](#) et la [McCreary Centre Society's BC Adolescent Health Survey \(une enquête sur la santé des adolescents en Colombie-Britannique\)](#) pour obtenir des informations sur votre communauté ou votre région.

Outre les données démographiques, réfléchissez aux points forts des jeunes de votre communauté. Qu'est-ce qui les rend uniques? Qu'est-ce qui rend votre communauté unique? La connaissance de ces aspects plus personnels peut contribuer à donner vie aux statistiques.

Défis communs

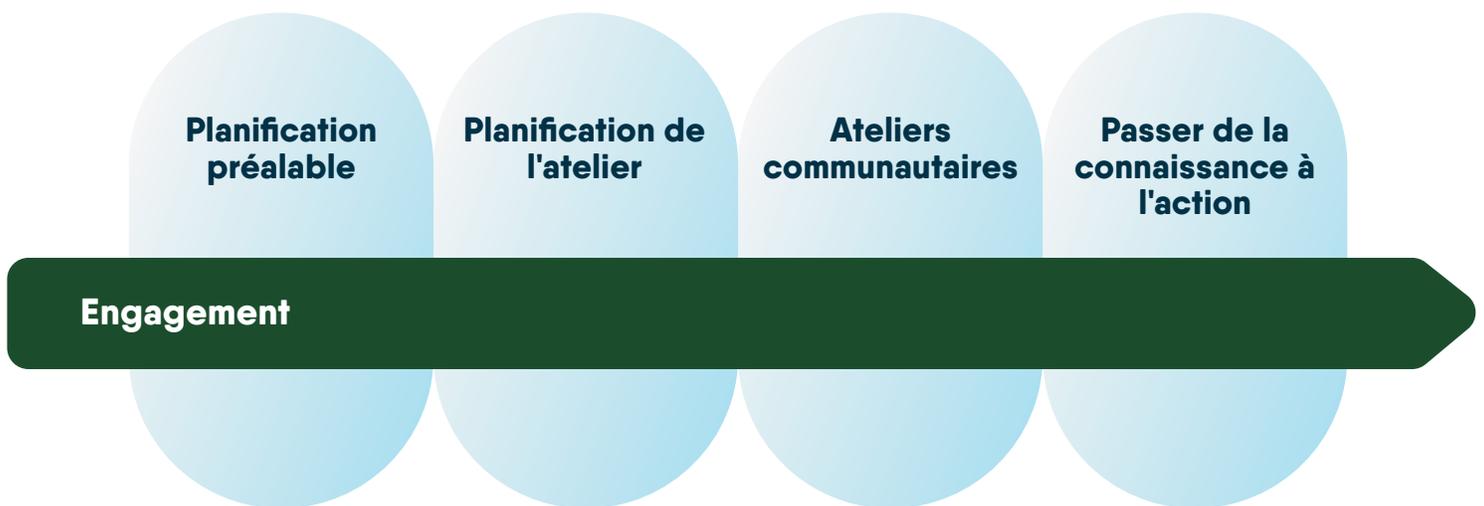
Une fois que vous aurez jeté un regard neuf sur les caractéristiques démographiques des jeunes de votre communauté, veillez à ne pas faire d'hypothèses sur la base de ces caractéristiques. Lorsque nous regroupons les jeunes, il peut être facile d'oublier à quel point ils sont dynamiques et diversifiés en tant qu'individus.

Il peut également être difficile de trouver des moyens de se concentrer sur les besoins spécifiques de petites populations. Si nous ignorons leurs besoins ou si nous supposons qu'ils ont les mêmes besoins que les autres, nous pouvons involontairement créer des obstacles à l'accès. L'un des domaines où cela entre en ligne de compte est celui des tranches d'âge plus petites au sein de la tranche globale des 12 à 24 ans. Les jeunes âgés de 12 à 14 ans se trouvent à un stade de développement bien différent de celui des adolescents plus âgés ou de ceux qui ont une vingtaine d'années. Chaque groupe aura des besoins spécifiques en matière de services et de soutien, il faut donc tenir compte de cette complexité.

C'est pourquoi il est important de retracer le parcours et l'expérience des jeunes pour comprendre comment ils perçoivent les services et le monde.

Le processus de cartographie des actifs

Comme la cartographie des actifs est un processus très important, nous vous recommandons de prévoir deux à huit mois, selon la taille de votre communauté et le niveau d'engagement actuel des différents partenaires. Ce calendrier comprend le processus de planification, la collecte d'informations, l'analyse de ce que vous avez appris et la vision des prochaines étapes.



Étape 1 : Planification préalable

La première étape de la cartographie des actifs est la pré-planification, qui consiste à former un petit comité de planification chargé de populariser l'idée de la cartographie des actifs au sein de votre communauté et de lancer le travail.

Création d'un comité de planification

Au fur et à mesure que vous constituez votre comité, essayez d'inviter 4 à 7 autres personnes, notamment :

- les prestataires de services qui défendent le concept des SIJ;
- les décideurs dans votre communauté;
- 2 à 3 jeunes d'âges, d'expériences et de points de vue différents; et
- une famille ou un aidant, si cela convient aux jeunes concernés.

Lors de la sélection des membres, il est important de tenir compte des personnes qui entretiennent des relations de confiance avec les jeunes et les familles ou aidants de votre communauté. Le comité doit être un espace sécuritaire où les personnes appartenant à des groupes privés d'équité et celles ayant une expérience de la vie se sentent à l'aise pour participer. La responsabilité de l'inconfort incombe à ceux qui ont le plus de privilèges.

Si vous souhaitez examiner de plus près les acteurs clés de votre communauté et la manière dont les rapports de force peuvent affecter votre travail, envisagez d'effectuer une analyse de la cartographie du pouvoir, comme celle fournie par The Commons : commonslibrary.org/guide-power-mapping-and-analysis/

Réfléchissez à quel membre du comité peut assumer le rôle clé de coordinateur de l'ensemble du processus, en veillant à ce que tout se passe bien, en gérant la communication et en rédigeant un rapport à la fin du processus. Plutôt que de supposer que vous, en tant qu'organisateur du comité, serez le leader et le facilitateur, invitez le comité à décider ensemble qui souhaite co-diriger et co-faciliter. Cette approche plus équitable et partagée jettera les bases d'une bonne poursuite des travaux.

Lorsque vous réfléchissez aux personnes à inviter à rejoindre le comité, il peut être utile de présenter leur participation dans un tableau tel que celui présenté ci-dessous. Voir « [Outils et Ressources](#) » à la page 28 pour un modèle de composition du comité de planification.

Nous recommandons que les jeunes et les familles ou les aidants soient rémunérés pour leur temps par des honoraires.

Pour plus d'informations, veuillez consulter « [Engagement des jeunes et des familles](#) » à la page 44

GABARIT : COMPOSITION DU COMITÉ DE PLANIFICATION

Nom	Organisation	Rôle	Sphère d'influence (par exemple, capable de rallier les décideurs, capable d'impliquer les jeunes, est un décideur ayant un intérêt direct dans le progrès, possède de solides compétences en matière de communication et d'engagement, est un penseur créatif, est une personne proactive qui obtient des résultats)

Lorsque vous demandez à des personnes de rejoindre le comité, réfléchissez à la raison pour laquelle cela est important pour elles et pourquoi cela vaut la peine pour elles d'ajouter cette activité à leur emploi du temps chargé. Fournissez une simple déclaration de mission expliquant pourquoi vous souhaitez réunir le groupe et suivre la voie de la cartographie des actifs.

Définition de la portée des travaux

Pour la plupart des communautés, le moyen de progresser est d'organiser des ateliers de travail collaboratif afin d'impliquer la communauté dans le processus de cartographie des actifs. Votre comité peut discuter du nombre d'ateliers qu'il souhaite organiser afin de recueillir suffisamment d'informations pour formuler des recommandations de changement.

Le comité devra définir le champ d'application des conversations que vous avez l'intention d'avoir dans les ateliers. Réfléchissez à ce qui doit être déterminé à l'avance et à ce qui doit émerger naturellement au cours du processus. Lorsque vous communiquez le champ d'application aux participants, veillez à ne pas trop promettre ce qui sera réalisé, car cela peut réduire la confiance et l'engagement à l'égard du travail.

Voici quelques exemples de champs d'application potentiels :

- créer une compréhension commune des services disponibles pour les jeunes de 12 à 24 ans dans notre communauté;
- créer une compréhension commune des lacunes dans les services pour les jeunes âgés de 12 à 24 ans dans notre communauté;
- créer une compréhension commune de ce que les jeunes de notre communauté veulent ou ont besoin en matière de services de santé et de mieux-être;
- créer une compréhension commune de ce que les familles ou aidants de notre communauté veulent ou ont besoin en matière de services de santé et de mieux-être pour les jeunes; ou
- mettre en relation les jeunes et les prestataires de services afin qu'ils comprennent réciproquement ce qui se passe dans leur communauté et qu'ils puissent ensemble plaider pour le changement.

Il est également important de définir la communauté et les quartiers que vous souhaitez impacter. Examinez comment les jeunes ont accès aux services. Jusqu'où sont-ils prêts à aller? Quels sont les endroits où l'on peut se déplacer à pied et en toute sécurité? Quelles options de transport sont disponibles? Sur la base de ces connaissances, vous pouvez choisir une zone géographique sur laquelle vous concentrerez vos efforts pour lancer le processus de planification, ou vous pouvez diviser une zone plus vaste en régions pour orienter la conversation.

Lors de la réunion de votre comité, quelques décisions aideront chacun à comprendre la portée de la cartographie des actifs :

- Quelles sont les ressources dont vous disposez pour soutenir le travail, y compris les ressources en nature telles que les locaux et les heures de travail du personnel?
- Dans quels espaces pouvez-vous évoquer la cartographie des actifs pour socialiser l'idée et obtenir l'adhésion?
- Comment les jeunes, les familles et les aidants participeront-ils à ce processus?
- Combien d'ateliers allez-vous tenir?
- Comment allez-vous promouvoir les ateliers et atteindre différents publics?
- Vous concentrerez-vous sur des groupes d'âge spécifiques ou sur l'ensemble de la population? Les jeunes de 12 à 14 ans ont des besoins très différents de ceux des jeunes adultes de 18 à 24 ans. Vérifiez si votre comité de planification compte des jeunes appartenant aux tranches d'âge appropriées.

Il peut être utile d'élaborer un mandat pour votre comité de planification, afin que chacun ait une compréhension commune du travail et des rôles. Voir « Outils et Ressources » à la page 28 pour un exemple de mandat.

Maintenant que vous avez une meilleure compréhension de vos objectifs, vous pouvez passer à la phase de planification de l'atelier du processus de cartographie des actifs.

Étape 2 : Planification de l'atelier

La deuxième phase de la cartographie des actifs est la planification d'un atelier. Sur la base de votre budget et de votre champ d'application, votre comité de planification peut maintenant sélectionner les participants, coordonner la logistique, décider du déroulement des ateliers, promouvoir les ateliers et planifier la manière dont vous recueillerez les réactions.

Déterminer qui devrait participer

Lorsque vous choisissez les partenaires à impliquer dans les ateliers de cartographie des actifs, réfléchissez aux prestataires de services de confiance dans votre communauté.

Outre le secteur des soins de santé, qui fournit des services aux jeunes? Pensez aux organismes à but non lucratif, aux écoles (publiques, privées et alternatives), aux Premières nations locales, au ministère de l'enfance et de la famille de la Colombie-Britannique, à votre administration municipale (y compris les services de loisirs) et aux comités qui s'intéressent à la santé et au mieux-être des jeunes. L'amélioration des services destinés aux jeunes est un processus de collaboration et il est important que votre communauté soit largement représentée.

Dans certaines communautés, il peut être judicieux d'envisager d'inclure les principaux employeurs dans les ateliers de cartographie des actifs. Y a-t-il des entreprises qui ont tendance à embaucher beaucoup de jeunes ou qui sont déjà des champions des initiatives en santé mentale? Si cela s'applique à votre communauté, la participation de ces personnes peut aider à socialiser l'idée des SIJ.

Dressez une liste de ces organisations et prestataires de services, en tenant compte de la santé physique, de la santé sexuelle, de la santé mentale, de la consommation de substances, des services sociaux, du soutien par les pairs et d'autres services de mieux-être. Il peut être utile d'utiliser un modèle d'analyse de l'environnement pour déterminer qui ajouter à votre liste (voir Outils et ressources). Ce modèle vous aidera à déterminer les services offerts par chaque organisation, les groupes d'âge qu'ils desservent et l'étendue du rôle qu'ils peuvent jouer dans la cartographie des actifs et la vision globale. Vous pourrez également voir d'un coup d'œil les lacunes, les groupes d'âge ou les types de services qui ne sont pas encore représentés. Certains des contacts peuvent être des prestataires de services effectuant le travail quotidien, tandis que d'autres peuvent être des dirigeants capables d'apporter des changements à la manière dont les gens travaillent, il est important d'impliquer les deux.

Votre comité pourrait profiter de cette occasion pour contacter certaines organisations afin de recueillir des informations sur les services qu'elles fournissent et de faire connaître l'idée des ateliers de cartographie des actifs et des SIJ.

La collecte de ces informations avant les ateliers aidera les participants à s'engager rapidement dans la discussion. Le groupe appréciera probablement que vous ne passiez pas votre temps ensemble à rassembler des informations connues de tous.

Comme dans tous les aspects de ce travail, la mobilisation des jeunes est une priorité absolue. Ils sont les experts de leurs parcours et expériences. Les jeunes membres de votre comité de planification peuvent commencer à populariser l'idée de la cartographie des actifs dans leurs écoles et leurs groupes sociaux. Lorsque le moment est venu d'inviter des personnes à vos ateliers, le comité peut examiner de manière plus approfondie la façon d'impliquer les différentes catégories de jeunes de votre communauté. Pour plus d'informations, veuillez consulter « Promotion de vos ateliers » à la page 23.

Pour les communautés rurales, isolées ou de taille moyenne, il peut être judicieux de réunir l'ensemble de la communauté pour réaliser la cartographie des actifs, plutôt que d'inviter des organisations spécifiques.

À Foundry, nous apprenons en permanence des personnes et des organisations des petites communautés comment elles travaillent ensemble, et nous partagerons nos enseignements au fur et à mesure que nous avancerons.

Création du déroulement de l'atelier

Ensuite, votre comité collaborera au contenu actuel des ateliers. Vous commencerez par déterminer le nombre d'ateliers que vous souhaitez organiser. La façon la plus simple de commencer est d'organiser un atelier et de laisser les étapes suivantes émerger avant de planifier davantage.

Vous pouvez également organiser plusieurs ateliers qui se complètent, en abordant des sujets différents ou en approfondissant chaque session. Pensez au temps dont vous aurez besoin entre les ateliers pour que vous et vos partenaires puissiez assimiler les connaissances acquises et les mettre en pratique.

Voici un exemple de déroulement d'atelier à utiliser comme point de départ :



À l'aide de l'analyse de l'environnement que vous avez commencée lorsque vous avez dressé votre liste d'invitations, vous pouvez cartographier les services et les lacunes en tant que groupe. Cet exercice peut prendre beaucoup de temps, en fonction de la complexité des services dans votre communauté et de la connaissance qu'a le groupe des services disponibles. Il est important de laisser la place au dialogue riche qui est susceptible de se produire.

Vous pouvez ensuite passer à la cartographie des autres espaces où les jeunes se réunissent et qui ne sont pas liés à l'accès aux services de santé et de mieux-être (voir le modèle dans la section « Outils et Ressources » à la page 28). Cet exercice vous aidera à comprendre comment rencontrer les jeunes là où ils se trouvent, dans quels environnements ils se sentent déjà en sécurité et ce qui rend un espace attrayant pour eux. Au fur et à mesure que vous progressez dans la création d'une vision pour les SIJ, gardez ces idées à l'esprit.

Lorsque vous cartographiez les espaces réservés aux jeunes, vous pouvez prendre en compte les espaces où les jeunes se rassemblent :

- écoles (par exemple, écoles secondaires et post-secondaires, y compris les écoles de métiers, les écoles techniques et les écoles privées);
- espaces religieux ou sacrés (par exemple, maison longue, mosquée, église, synagogue, gurdwara, temple);
- parcs;
- espaces d'activité (arcades, gymnases, parc de planche à roulettes, centres commerciaux, centres communautaires, clubs de danse, studios d'art, ligues de loisirs);
- les comités qui impliquent les jeunes (par exemple, les établissements d'enseignement supérieur, les municipalités, les organisations confessionnelles, les organisations bénévoles); et
- les espaces en ligne (par exemple, groupes WhatsApp populaires au niveau local, comptes Instagram, serveurs et canaux Discord, pages des promotions, pages de mêmes axées sur l'école/la communauté).

« La cartographie des actifs a été une première étape cruciale dans notre processus de planification des services du centre Foundry de Sea to Sky. Il a rassemblé de nombreux partenaires communautaires afin de mieux comprendre les ressources disponibles dans notre communauté et la manière dont le centre Foundry de Sea to Sky pourrait potentiellement combler les lacunes. Ce processus a également permis d'établir une base de compréhension pour les discussions futures sur notre modèle de soins. Plus de deux ans plus tard, nous nous référons toujours aux enseignements tirés de l'atelier de cartographie des actifs que nous avons organisé lors des phases de développement du centre Foundry de Sea to Sky. »

Krista, directrice de la prestation de services cliniques de Foundry Sea to Sky



Coordination des détails de l'atelier

Au moment de planifier l'événement, il est important de réfléchir à la manière d'intégrer les valeurs des SIJ dans vos ateliers. Cela signifie réfléchir à la façon de créer un espace de collaboration sécuritaire et inclusif. (Pour des exemples de valeurs des SIJ, consultez « [Les valeurs de Foundry](#) » à la page 10.)

La première considération est l'heure de la journée. Les heures après l'école peuvent convenir aux jeunes, et cette période coïncide également avec la journée de travail de nombreux prestataires de services. Les familles et les aidants peuvent préférer une heure un peu plus tardive pour s'adapter à leurs horaires de travail. Demandez-vous si vous êtes en mesure de fournir des services de garde d'enfant afin que les familles avec de jeunes enfants puissent participer pleinement. Chaque communauté est différente, mais votre comité peut partager des idées sur ce qui fonctionnera le mieux pour vos participants.

Il convient ensuite d'examiner les lieux possibles pour les ateliers. Quels sont les lieux disponibles dans les limites de votre budget? Sont-ils faciles d'accès pour les jeunes? Sont-ils entièrement accessibles? Vous pouvez également prendre en considération le contexte historique d'un lieu particulier et vous demander s'il peut avoir une incidence sur le confort des personnes présentes.

Lorsque vous planifiez les repas pour vos ateliers, tenez compte des besoins et des préférences des participants et essayez d'inclure des aliments culturellement pertinents, en fonction de la démographie de votre communauté.

Nous organisons souvent des événements qui se concentrent sur les personnes dont l'anglais est la première langue, au lieu de prendre en considération les langues autochtones locales, les autres langues courantes dans nos communautés et les langues des nouveaux immigrants ou réfugiés. Il est essentiel de tenir compte des familles ou des aidants qui ne parlent pas anglais. Nous pensons que si vous rendez les événements et les espaces accessibles aux groupes qui sont le plus privés d'équité, vous les rendez également accessibles au reste de la communauté. Que pouvez-vous faire pour améliorer l'accès à votre événement pour les non-anglophones? Y a-t-il des sous-ateliers que vous devez organiser pour appuyer cet accès?

Lorsque vous choisissez les animateurs des ateliers (idéalement deux co-animateurs), pensez aux leaders de la communauté qui ont déjà des relations de confiance avec les jeunes et les familles ou aidants privés d'équité. Les animateurs ayant une expérience de l'agilité, de la sécurité et de l'humilité culturelles, ainsi que des processus de prise de décision en collaboration, auront les compétences nécessaires pour mener des discussions ouvertes et honnêtes qui donnent la priorité à l'écoute et à la prise en compte de la diversité des voix. (Consultez « [Agilité, sécurité et humilité culturelles](#) » à la page 8 pour les définitions.)

Envisagez d'inviter un ou deux conseillers à participer et à apporter leur soutien lorsque des émotions intenses surgissent, ce qui peut se produire lors des discussions sur les expériences vécues des systèmes de santé et de mieux-être.

Réfléchir à tous ces facteurs vous aidera à concevoir un atelier inclusif et accueillant.

Promotion de vos ateliers

Vous êtes maintenant prêt à promouvoir vos ateliers de cartographie des actifs dans votre communauté.

Idéalement, vous avez déjà des représentants de groupes clés au sein de votre comité de planification, prestataires de services, décideurs, jeunes, familles ou aidants, et chacun d'entre eux pourrait gérer les communications avec son groupe.

Avant de commencer à inviter des personnes, regroupez votre comité autour du message. Vous devrez faire part de l'objectif de la collecte et de l'étendue du travail, et la manière de le faire peut être différente pour chaque public. Réfléchissez à ce que chaque groupe a besoin de savoir et à ce qui sera significatif pour lui en fonction de ses intérêts et de ses valeurs.

Outre l'envoi d'invitations personnelles par courrier électronique, réfléchissez aux outils de communication dont vous disposez et à celui qui convient le mieux à chaque public. Où ce groupe se rend-il habituellement pour obtenir des informations?

- Médias sociaux
- Sites Web
- Bulletins
- Serveurs de listes de diffusion
- Écoles
- Conseil consultatif des parents
- Journaux locaux
- Événements communautaires
- Réunions interorganismes des prestataires de services
- Affiches ou annonces dans les locaux communautaires, les espaces religieux ou sacrés et les espaces culturels

Pour attirer un large public de jeunes, revoyez vos données démographiques (voir « [Apprendre à connaître les jeunes de votre communauté](#) » à la page 15) et réfléchissez aux lieux où se réunissent les différents groupes de jeunes. La réponse sera différente selon les groupes d'âge, en particulier pour les jeunes qui passent à l'âge adulte. Rencontrez les gens là où ils se trouvent, en tirant parti des relations de confiance qui existent déjà. Appuyez-vous sur l'expertise des membres de votre comité des jeunes. Les membres de la jeunesse ont également la possibilité d'impliquer d'autres jeunes dans la promotion des ateliers - il peut s'agir d'un projet pour leur classe à l'école ou pour leur groupe de jeunes dans leur communauté religieuse.

Lors de la promotion de vos ateliers, veillez à diffuser votre message dans les espaces religieux et culturels.

Les personnes d'origine non blanche se rassemblent souvent dans ces espaces pour créer une communauté culturelle, et si nous manquons l'occasion de promouvoir notre travail dans ces lieux, nous finissons par nous associer à des personnes majoritairement blanches et par aggraver les inégalités du système.

Collection des commentaires

Lorsque vous planifiez la façon de recueillir les commentaires sur vos ateliers de cartographie des actifs, restez simple. Au lieu d'utiliser une longue enquête, posez les questions les plus importantes pour vos valeurs et vos prochaines étapes.

Pour les jeunes, les familles ou les aidants et les membres de la communauté en général, vous pouvez vous concentrer sur des questions liées à la sécurité, à l'accessibilité et au sentiment d'avoir été entendus. Demandez-leur ce qui pourrait améliorer leur expérience et comment ils aimeraient être impliqués à l'avenir. Pour les prestataires de services et les autres organisations partenaires, vous pouvez vous concentrer sur l'utilisation du temps, ce qui a bien fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, et la manière dont ils aimeraient être impliqués à l'avenir.

Étape 3 : Ateliers communautaires

La troisième phase de la cartographie des actifs consiste à organiser un atelier communautaire. Plutôt que de discuter de la logistique d'un atelier, nous nous concentrerons sur les sentiments que vous souhaitez créer parmi les participants.

Créer un espace plus sécuritaire

Les discussions sur la santé et le mieux-être, en particulier sur les obstacles et les lacunes du système, peuvent être difficiles et pesantes, mais elles peuvent aussi être inspirantes et porteuses d'espoir. Comment pouvez-vous vous préparer à l'incertitude et à une éventuelle énergie négative, afin de laisser de l'espace à toutes les personnes présentes dans la pièce? Comment pouvez-vous vous présenter avec votre cœur et avec de l'espoir? Comment acceptez-vous les conflits et la réalité de la douleur qui peut surgir dans ces espaces?

Vous pouvez commencer par inspirer les gens en leur expliquant pourquoi ce travail est important et comment il nous fera progresser vers une vision commune. Parallèlement, vous insistez sur le fait que vous souhaitez créer un espace plus sécuritaire où les jeunes et les familles ou les aidants se sentent habilités à prendre part aux décisions, sont soutenus et entendus.

Se réunir avec intention

Le livre de Priya Parker, *The Art of Gathering*, peut être une ressource utile pour réfléchir à la raison d'être d'un rassemblement et à la manière de le faire de manière significative. Ils vous incitent à envisager de nouvelles façons de vous réunir, en vous concentrant sur l'objectif et la connexion. [Son site web](#) comprend des bulletins d'information et des ressources gratuites telles que « The Gathering Toolkit » et « The New Rules of Gathering Guide ».

L'une de leurs règles pour se réunir avec intention est la suivante : « Abandonnez l'étiquette pour les règles (et créez un monde plus ludique) ». Cela signifie qu'il faut rédiger ses propres règles pour l'espace, plutôt que de suivre des normes de comportement rigides. Il n'y a pas qu'une seule bonne façon d'être, et vous voudrez encourager l'ouverture d'esprit^[5].

Dans le contexte d'un atelier de cartographie des actifs, cela pourrait signifier l'ajout d'éléments créatifs, plutôt que de mener l'atelier comme une réunion d'affaires. Les jeunes ont des idées extraordinaires sur la manière d'inspirer les gens et de les enthousiasmer, alors essayez de vous appuyer sur leur expertise. Nous avons vu des communautés créer des processus uniques et engageants :

- pour dynamiser les gens par la musique ou la danse;
- pour créer des liens en racontant des histoires;
- pour faire circuler le groupe dans la salle en affichant sur des notes autocollantes des sujets ou des questions sur lesquels les participants peuvent apporter leur contribution;
- pour incorporer le dessin ou d'autres formes d'art;
- pour partager la nourriture lors des discussions en petits groupes;
- pour utiliser des outils de collaboration en ligne tels que les tableaux Miro ou les sites de sondage en temps réel; ou
- en animant la discussion par des jeux ou des casse-têtes.

Pour toutes ces activités, veillez à proposer des alternatives aux personnes qui ne sont pas à l'aise pour se déplacer dans la pièce ou qui préfèrent interagir d'une manière différente.

Une autre règle suggérée par Parker pour les rassemblements est « Fermer avec intention ». Vous souhaitez que vos participants repartent inspirés et convaincus que le temps passé a été bien utilisé. Discutez avec vos animateurs de la façon dont vous pouvez clôturer votre atelier de manière efficace.

« Terminer en beauté le temps passé ensemble est un moyen essentiel de façonner les sentiments, les idées et les souvenirs que vous voulez que vos invités emportent avec eux. Les fins sont un rappel de la RAISON pour laquelle vous vous êtes réunis et donne aux invités l'occasion de donner un sens au temps qu'ils ont passé ensemble. ... Les fermetures sont un moment de pouvoir. »

Priya Parker, The New Rules of Gathering



Le rôle du comité de planification

Vous aurez probablement deux personnes pour animer l'atelier, mais le comité de planification est toujours impliqué dans la gestion des questions qui se posent. Il est recommandé de planifier à l'avance à qui vous référer dans diverses situations. Y a-t-il une personne qui est la mieux placée pour gérer les situations de crise? Qui est la personne technophile? Qui rassemblera les notes et les thèmes de la session?

En tant que groupe, vous apporterez beaucoup de force et de soutien à tous les participants.

Étape 4 : Passer de la connaissance à l'action

La dernière phase de la cartographie des actifs consiste en passer de la connaissance à l'action. Après les ateliers de cartographie des actifs, une partie importante du processus consiste à rassembler ce que vous avez appris et à le partager avec votre communauté, afin d'être bien placé pour faire avancer le travail avec intention.

Partagez vos connaissances

Il est probable que vous tiriez de nombreux enseignements de vos ateliers de cartographie des actifs et que vous puissiez les consigner dans un rapport. Il est important d'inclure :

- le but des ateliers;
- qui est impliqué;
- ce que vous avez fait pour recueillir des renseignements;
- combien d'ateliers avez-vous tenus;
- combien de personnes ont participé;
- un résumé des enseignements tirés de l'expérience, essayez de trouver trois ou quatre éléments clés à retenir;
- un résumé des commentaires de l'évaluation;
- visites de suivi; et
- invitations à poursuivre le travail ensemble.

Partagez les apprentissages avec votre communauté

Les enseignements tirés de la cartographie des actifs sont utiles à de nombreux groupes de votre communauté. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez partager les informations, soit en diffusant le rapport écrit, soit en faisant des présentations en personne ou virtuelles, soit en créant une vidéo pour Instagram ou TikTok. Les groupes susceptibles d'être intéressés sont les suivants :

- les participants à l'atelier de cartographie des actifs;
- les participants clés dans votre communauté;
- les jeunes et les familles ou les aidants;
- les prestataires de services;
- divisions de médecine familiale;
- districts scolaires;
- conseil municipal;
- les comités locaux liés à la santé ou au mieux-être des jeunes; et
- les bailleurs de fonds locaux potentiels.

Tenez compte du but du partage de l'information. Demandez-vous du soutien, de l'implication ou des ressources? Qu'est-ce que chaque public spécifique a besoin de savoir et comment pouvez-vous faire en sorte que votre message trouve un écho auprès de lui, en fonction de ses intérêts et de ses valeurs? Lorsque vous communiquez votre rapport, invitez-les à vous faire part de leurs réactions et de leurs réflexions et informez-les des possibilités de continuer à participer au travail.

Les étapes suivantes du travail varieront en fonction de ce que vous avez appris au cours de votre processus de cartographie des actifs et des opportunités que vous avez découvertes en tant que communauté. Il est peut-être temps de choisir une organisation pour diriger les prochaines étapes. Le chapitre suivant explore les styles de leadership et les défis à relever.

Outils et Ressources

Documents supplémentaires

Visitez la section « Community Development Workbook » (Guide du Développement communautaire) à l'adresse suivante foundrybc.ca/expansion pour accéder à ces outils et ressources :

- Gabarit : Composition du comité de planification
- Gabarit : Termes de référence du Comité de planification
- Gabarit : Analyse environnementale
- Gabarit : Cartographie des espaces jeunesse

Croissance et inspiration

Envisagez d'utiliser l'analyse de la cartographie du pouvoir pour comprendre qui sont les principaux acteurs de votre communauté et quel est leur pouvoir : commonslibrary.org/guide-power-mapping-and-analysis/

Pour en savoir plus sur les expériences du personnel de santé en matière de racisme, regardez cette vidéo de Michelle Danda « D'où venez-vous vraiment? » Pourquoi le personnel infirmier doit faire face au racisme dans les soins de santé : youtube.com/watch?v=FgT8dyAjR80

Nous vous recommandons de consulter *The Community Development Handbook: A Tool to Build Community Capacity* (Guide de développement communautaire : Un outil pour renforcer les capacités communautaires). Ce manuel de 1999 contient des informations plus détaillées et des questions que vous pouvez approfondir pour mieux planifier vos activités : publications.gc.ca/collections/Collection/MP33-13-1999F.pdf

Vous pouvez approfondir l'approche du développement communautaire basée sur les actifs pour améliorer les services destinés aux jeunes dans votre communauté. Nous recommandons les ressources conçues par l'Institut Tamarack : tamarackcommunity.ca/library/guide-asset-based-community-development-at-a-glance

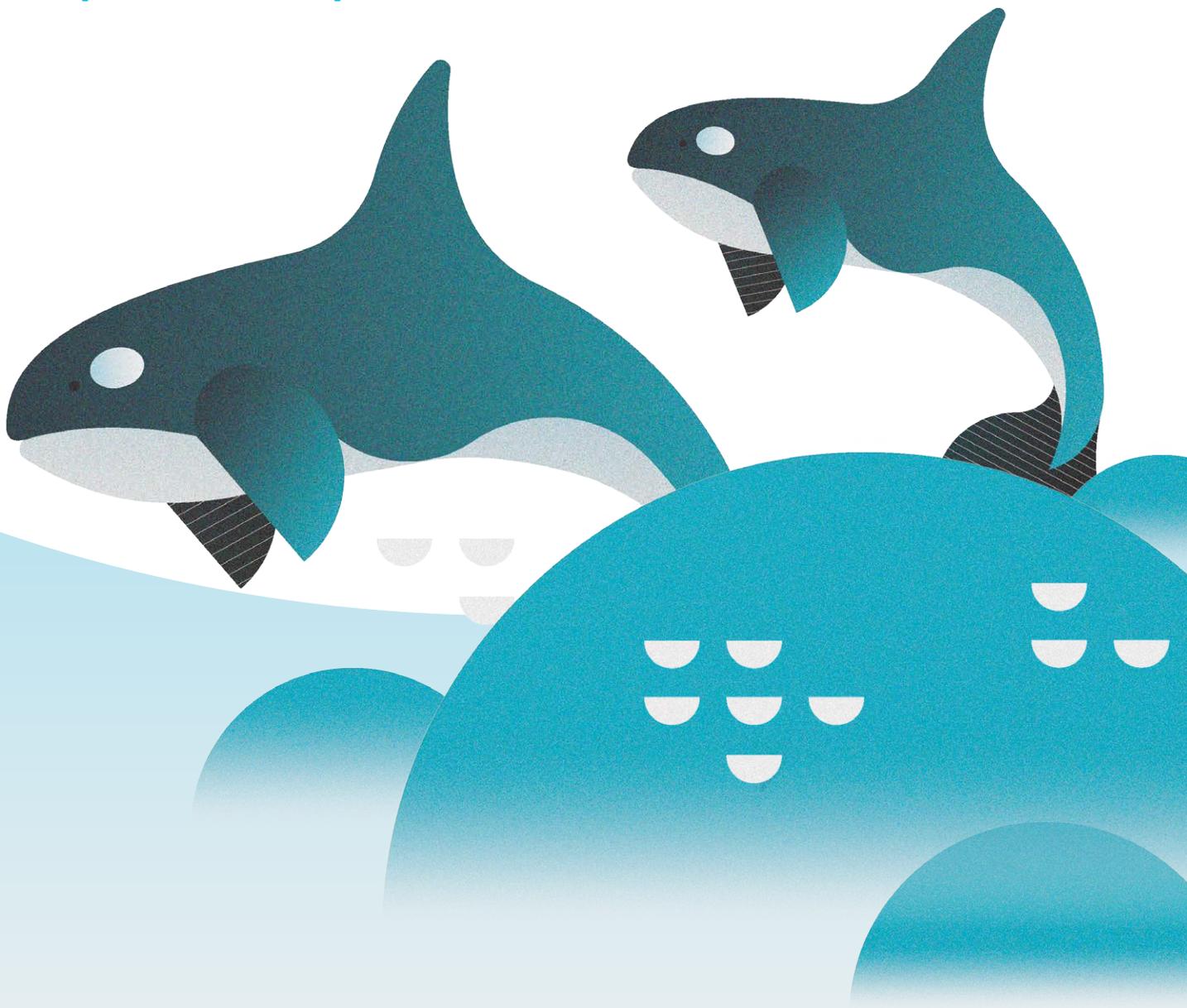
Pour en savoir plus sur la promotion de l'équité raciale dans votre organisation, nous vous recommandons l'article « How to Build a Culture of Accountability » (Comment construire une culture de la responsabilité) : ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability

Références

3. Chavis DM, Lee K. What is Community Anyway? Stanford Social Innovation Review. Mai 2015. Disponible à : ssir.org/articles/entry/what_is_community_anyway
4. Falls Brook Centre. Sustainable Communities: A Guide to Community Asset Mapping (Communautés durables : Guide de cartographie des actifs communautaires). Disponible à : tamarackcommunity.ca/library/a-guide-to-community-asset-mapping
5. Parker P. The Art of Gathering : How We Meet and Why It Matters. Riverhead Books; 2020.

Leadership

Une fois que la cartographie des actifs est terminée et que vous avez une meilleure idée de l'orientation choisie par votre communauté, il est temps de se demander si votre organisation est la mieux placée pour prendre la direction des prochaines étapes vers les SIJ.



Êtes-vous l'organisation idéale pour prendre les rênes?

D'après notre expérience, c'est généralement une organisation à but non lucratif, une organisation dirigée par des Autochtones ou une autorité sanitaire qui mènera le mouvement en faveur des SIJ.

La capacité organisationnelle à diriger est fortement liée à l'engagement et à la passion de l'organisation pour le mieux-être des jeunes, ainsi qu'au soutien structurel permettant de relever les défis de l'intégration. L'organisation doit comprendre les systèmes de soins de sa communauté et doit bénéficier de la confiance des partenaires de la communauté, en particulier des membres de la communauté privés d'équité.

Nous avons appris qu'une organisation qui a des partenariats solides avec des nations, des communautés et des organisations autochtones (ou qui est dirigée par des Autochtones) est mieux équipée pour créer des partenariats culturellement sécuritaires, agiles et courageux afin de transformer l'accès aux soins pour les jeunes. Nous avons également constaté qu'il est important d'être à l'aise pour travailler à la fois avec des prestataires de services (de santé) gouvernementaux et à but non lucratif. Il est essentiel que l'organisation soit convaincue de la nécessité d'amplifier la voix des jeunes et de travailler aux côtés des jeunes ayant une expérience vécue.

Si votre organisation souhaite diriger le développement d'un SIJ, nous vous invitons à prendre en compte votre culture de leadership organisationnel, votre expérience en matière de leadership collaboratif, votre structure de gouvernance et votre engagement en faveur de la justice, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, autant d'éléments qui sont expliqués plus en détail ci-dessous.

Les avantages du leadership autochtone dans les SIJ

Dans trois communautés de Foundry, c'est une organisation autochtone qui prend la direction des opérations : la Ktunaxa-Kinbasket Child and Family Service Society au centre Foundry de East Kootenay, la Carrier Sekani Family Services au centre Foundry de Burns Lake et la Fort St. John Friendship Society au centre Foundry de Fort St. John.

À Burns Lake, on nous a dit que le fait qu'une organisation autochtone, Carrier Sekani Family Services, ouvre la voie était familier et sécurisant et faisait du centre Foundry un lieu où les jeunes autochtones et les familles/aidants se sentaient à leur place.

Ils se sont également sentis libres de disposer d'espaces reflétant visuellement leur culture et leurs valeurs, plutôt que d'avoir l'impression d'un bâtiment gouvernemental, qui rappelle quelque chose de néfaste pour les générations.

Du point de vue du leadership, les chefs locaux et les Aînés des différentes nations sont des membres clés des conseils de leadership. Ils ont indiqué qu'ils se seraient peut-être présentés différemment si l'initiative avait été menée par une agence gouvernementale.

Le mandat de Carrier Sekani Family Services a également modifié la manière dont les services ont été développés. Comme indiqué sur leur site web, « Tous nos programmes et services de mieux-être holistique sont fournis dans le cadre de l'approche du cycle de vie du peuple Carrier. Le cycle de vie constitue le fondement de tous les programmes et services de Carrier Sekani Family Services. Le modèle du cycle de vie reconnaît qu'il existe de multiples déterminants de la santé holistique et du mieux-être des personnes à tous les stades de la vie. La santé et le mieux-être de tous les individus faisant partie du peuple Carrier ont une incidence sur la santé et le mieux-être de tous les autres membres qui font partie de la vie et de la communauté de cette personne. »

Leadership organisationnel collaboratif

Diriger une initiative aussi complexe que les SIJ exige un engagement, un enthousiasme et une implication à long terme. Nous encourageons une approche collaborative du leadership organisationnel, en faisant tomber les barrières, en instaurant la confiance, en écoutant les différents points de vue et en favorisant un environnement où les décisions sont prises ensemble.

Lorsque vous vous demandez si votre organisation est la bonne pour diriger, réfléchissez à son expérience, à son style de leadership et à sa capacité à :

- avoir une vision pour une grande initiative de collaboration dans votre collectivité;
- travailler avec d'autres leaders de votre communauté pour prendre des décisions collectives;
- diriger avec humilité et adopter une action intentionnelle et réfléchie;
- développer des relations de confiance avec les peuples et les organisations autochtones de votre communauté ou commencer à apprendre d'autres personnes qui l'ont fait;
- travailler avec les nouveaux immigrants ou réfugiés, les personnes racialisées de votre communauté, les personnes de sexe et de genres différents, les personnes vivant dans la pauvreté, les personnes qui consomment des substances et les personnes handicapées, remarquez qu'il s'agit de « travailler avec » et non de « servir »;
- l'adaptabilité, car le changement transformationnel exige des dirigeants qu'ils soient flexibles et qu'ils adoptent des méthodes agiles;
- pardonner et travailler à la réparation des relations et de la confiance, plutôt que d'éviter les conflits ou d'endosser le blâme et la honte au sein de la communauté;
- la responsabilité des erreurs ou des faux pas qui proviennent de l'aventure vers de nouvelles frontières;
- comprendre que vous êtes des apprenants;
- adopter un état d'esprit d'abondance plutôt que de pénurie;
- obtenir un retour d'information formel de la part de votre personnel sur la culture de votre agence et agir en fonction de ce que vous entendez;
- superviser un portefeuille diversifié de programmes, dont certains peuvent être nouveaux pour vous; et
- soutenir des structures de gouvernance transparentes et solides dans votre organisation et dans l'ensemble de la communauté.

Si votre organisation a déjà mené un projet communautaire collaboratif, qu'est-ce qui a été gratifiant? Qu'est-ce qui a été difficile? Qu'est-ce que votre organisation a appris?

Les grandes agences gouvernementales sont souvent moins aptes à jouer le rôle de leader dans le processus des SIJ en raison des perceptions communes de la communauté concernant leur manque de transparence et de flexibilité, qui peuvent constituer des obstacles à une bonne collaboration. Ce n'est pas le cas de tous les organismes gouvernementaux, mais il est important de tenir compte du point de vue de votre collectivité.

Vos partenaires peuvent vous percevoir ainsi :

« Je pense qu'on a vraiment l'impression qu'il y a [l'agence] et puis il y a tous les autres, et ils ne font pas vraiment partie du groupe, mais nous sommes tous partenaires, et c'est comme si on se heurtait à un mur. »

Un membre du personnel du centre, dans le cadre de l'évaluation de développement de la validation du principe de Foundry en 2018

Ou ils peuvent vous percevoir ainsi :

« La politique n'est pas un obstacle, espérons-le. Je pense que [l'agence] fait les choses correctement, de toute façon, cette Foundry a de la chance d'avoir les choses faites à la manière de [l'agence]. Souvent, les projets sont entravés par la politique ou l'argent, mais je ne pense pas que cela se produise ici. »

Un membre du personnel du centre, dans le cadre de l'évaluation de développement de la validation du principe de Foundry en 2018

Lorsqu'on essaie de changer le système, le fait de choisir un acteur important du système comme leader peut être considéré comme une approbation des hiérarchies. Une organisation à but non lucratif peut être plus souple dans son mode de fonctionnement et s'adapter plus facilement au changement.

C'est lorsque la vision est plus grande que n'importe quelle organisation que l'on assiste à une transformation. Grâce à une forte culture de leadership, vous continuerez à voir des transformations dans les années à venir.

Défis communs dans le leadership collaboratif

En tant que responsables d'initiatives complexes, nous pouvons être confrontés à des défis tels que :

- exister dans des systèmes qui découragent les efforts de collaboration et perpétuent un état d'esprit de pénurie pour la survie, en particulier dans les secteurs de la santé et des services sociaux qui fournissent des soins de proximité;
- avoir le sentiment d'être un expert qui n'a rien à apprendre;
- l'incapacité à rétablir la confiance dans les relations après avoir commis des erreurs, en raison de difficultés à pardonner ou du sentiment d'avoir été trahi;
- l'impossibilité d'avoir une communication directe et bienveillante; et
- faire des suppositions sur les autres en se basant sur ses propres perceptions.

Si vous vous heurtez régulièrement à ces obstacles, vous pourriez renforcer vos compétences ou faire une pause pour vous demander si vous êtes prêt à mener une initiative aussi complexe. Si nécessaire, vous pouvez prendre du recul et recommander quelqu'un d'autre comme leader, tout en lui offrant vos compétences et votre soutien pour la suite.

Questions à prendre en compte au sujet de la gouvernance

Le conseil d'administration (ou son équivalent) de votre organisation constitue un autre type de leadership précieux, car il adhère à la vision d'un accès transformé aux soins pour les jeunes et s'y investit.

Vous aurez besoin d'un soutien et d'une structure de gouvernance pour vous guider correctement dans la conduite d'une initiative complexe. Voici quelques questions à considérer au sujet de votre gouvernance :

- **Quel est le nombre de sièges au sein de votre conseil d'administration et combien de postes sont vacants? Quelles sont les compétences de vos membres? Quelle est la diversité des expériences de vie des membres du conseil?**
 - » Idéalement, vous disposez d'un conseil d'administration complet, avec un large éventail de compétences et une grande variété d'expériences de vie. Un conseil d'administration fort et bien connecté peut soutenir votre initiative en ouvrant des portes pour la collecte de fonds ou en vous aidant à surmonter d'autres obstacles.
- **Comment évaluez-vous le rendement du leader de votre organisation?**
 - » Il incombe au conseil d'administration de se tenir informé des performances du dirigeant et de lui fournir un retour d'information si nécessaire.
- **Comment votre conseil d'administration recueille-t-il les réactions des employés de l'organisation et comment interagit-il avec eux?**
 - » De solides mécanismes de retour d'information qui inspirent une croissance continue sont un élément important de la culture des SIJ.
- **Votre conseil d'administration et/ou votre équipe dirigeante comptent-ils des personnes ayant une expérience vécue?**
 - » Pour planifier et mettre en œuvre une initiative des SIJ réussie, il est essentiel que la voix de l'expérience vécue soit déjà présente ou que l'on comprenne comment honorer l'expérience des personnes que l'on sert.



Repenser le leadership

Les communautés qui souhaitent offrir les meilleurs services et soutiens aux jeunes sont souvent frustrées par le rythme des changements et le manque de ressources pour les réaliser.

À Foundry, nous avons adopté une approche qui consiste à repenser le leadership et à déterminer où nous allons chercher les réponses. Plutôt que de s'adresser à ceux qui sont intégrés dans le système, nous recommandons d'essayer de chercher au sein de votre communauté les artisans du changement et les organisateurs.

Les acteurs du changement peuvent être des groupes qui défendent les droits des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, des groupes axés sur la lutte contre le racisme ou des groupes dirigés par des jeunes. Les jeunes et les familles ou les aidants sont souvent les plus passionnés et les mieux informés sur ce qui se passe dans votre communauté et sont parfaitement conscients de ce qui manque. Pour en savoir plus sur la participation des jeunes et des familles ou des aidants, veuillez consulter « [Engagement des jeunes et des familles](#) » à la page 44.

Intégration des perspectives autochtones

Nous reconnaissons que les perspectives et les approches coloniales occidentales ont été priorisées dans les services de santé et les services sociaux en Colombie-Britannique.

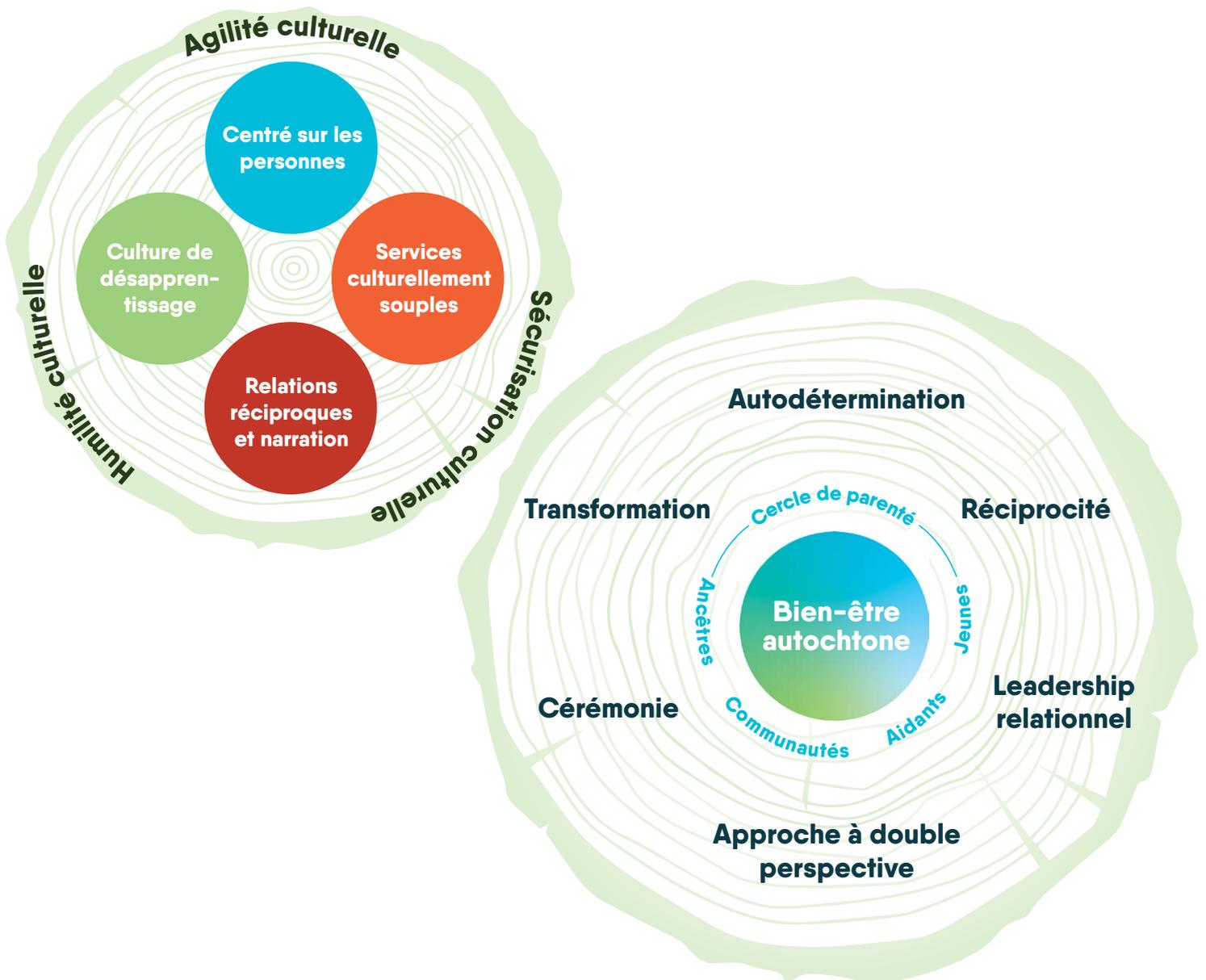
Cette approche a été préjudiciable aux personnes ayant accès aux soins, aux prestataires de services et aux communautés auxquelles ils appartiennent. Elle a été particulièrement préjudiciable aux personnes appartenant à des groupes privés d'équité. Foundry comprend que pour offrir des méthodes de pratique efficaces en matière de guérison, de soins et de médecine, nous devons dépasser la portée étroite des constructions coloniales et intégrer la sagesse et les connaissances des peuples autochtones. Cela inclut les connaissances autochtones du mieux-être en tant qu'équilibre de la santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle, tout en comprenant que le mieux-être holistique doit également inclure les déterminants sociaux, économiques, culturels et environnementaux plus larges de la santé.

L'équité dans les soins est un défi permanent pour les communautés et requiert l'attention de chacun d'entre nous. Ce constat a été formulé à maintes reprises, et plus récemment dans le rapport « [In Plain Sight: Addressing Indigenous-specific Racism and Discrimination in BC Health Care](#) » (Au vu et au su de tout le monde : Répondre à la discrimination et au racisme autochtone spécifique du système de santé de la C.-B.) en novembre 2020^[6]. Considérant en particulier le droit des familles et des communautés autochtones de conserver la responsabilité partagée de l'éducation, de la formation, de l'instruction et du mieux-être de leurs enfants, conformément aux droits des jeunes^[7]. Nous reconnaissons que cela est en contradiction avec nos systèmes, nos politiques et nos méthodes de soins.

Au niveau local, la nécessité d'établir des relations de confiance avec les jeunes, les familles, les aidants et les Aînés autochtones est un élément essentiel de ce travail. Si, en tant que dirigeant, vous avez du mal à développer ces partenariats, nous vous recommandons vivement de rechercher d'autres personnes dans votre communauté ou votre région qui ont réussi à nouer des relations solides afin d'apprendre d'elles. Vous pouvez également envisager de vous associer à des partenaires pour soutenir ce travail à l'avenir.

À Foundry, nous nous sommes engagés à améliorer l'agilité, la sécurité et l'humilité culturelles (ASHC) au niveau des systèmes et au niveau individuel. Pour soutenir ce travail continu, nous avons créé un cadre de mieux-être autochtone et une stratégie de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion (JEDI), qui comprennent des définitions, des engagements et des principes. Nous comprenons que les changements doivent intervenir au niveau de la culture (comment nous nous présentons), de la politique (ce que nous permettons) et du processus (comment nous prenons des décisions et ce que nous faisons réellement).

Notre stratégie JEDI et notre cadre de mieux-être autochtone guident nos engagements organisationnels pour améliorer l'ASHC, et ils nous donnent une voie à suivre qui remet en question notre vision coloniale actuelle. Nous sommes heureux de les partager avec vous (dans « Outils et Ressources » à la page 37), tout en reconnaissant que nous avons encore beaucoup à apprendre des autres organisations à travers de la province.



Êtes-vous un leader pour tout le monde?

Outre la création d'un environnement culturellement sécuritaire pour les jeunes autochtones et les familles/aidants, il est important de penser à d'autres groupes de votre communauté qui sont susceptibles de subir des inégalités.

Créez-vous un espace sécuritaire pour leur participation? En qui ces groupes ont-ils confiance dans votre communauté et pouvez-vous les inviter à s'impliquer? Pouvez-vous créer des moyens virtuels pour qu'ils se connectent avec vous, afin d'augmenter les opportunités pour les personnes ayant des obstacles liés à la mobilité, au transport ou à l'anxiété sociale?

Pour découvrir qui sont ces groupes et trouver des moyens de les intégrer au travail, vous pouvez commencer par revoir les données démographiques de votre communauté (voir « Apprendre à connaître les jeunes de votre communauté » à la page 15). Si vous gardez à l'esprit le large éventail de personnes qui composent votre communauté, race, ethnicité, religion, diversité sexuelle et de genre, capacités, statut d'immigration, situation professionnelle et revenus, vous serez en mesure de vous concentrer non plus sur ce qui vous est familier, mais sur ce qui se passe réellement pour les membres de votre communauté.

Alors que vous vous efforcez de devenir un leader pour tous les membres de votre communauté, et pas seulement pour ceux que vous connaissez déjà et avec lesquels vous pouvez facilement établir des relations, prenez en compte les enseignements de Frank et Smith sur la manière d'être un leader efficace dans la collaboration, être ouvert aux idées, croire qu'une communauté peut créer sa propre vision et progresser vers celle-ci, et partager le pouvoir^[8].

Maintenant que nous avons exploré les styles de leadership et les défis à relever, nous pouvons passer à l'établissement de partenariats. Le chapitre suivant examine comment créer des partenariats intentionnels pour soutenir le changement au sein de votre communauté dans le cadre des SIJ.

Outils et Ressources

Documents supplémentaires

Visitez la section « Community Development Workbook » (Guide du Développement communautaire) à l'adresse suivante foundrybc.ca/expansion pour accéder à ces outils et ressources :

- Stratégie de Foundry en matière de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion
- Le cadre de mieux-être autochtone de Foundry

Croissance et inspiration

Pour plus d'outils de réflexion sur l'équité raciale pour les organisations qui dirigent, nous recommandons la boîte à outils sur l'équité raciale du Collective Impact Forum : collectiveimpactforum.org/wp-content/uploads/2023/02/Racial-Equity-Toolkit.pdf

Références

6. Turpel-Lafond ME. In plain sight : Addressing Indigenous-specific Racism and Discrimination in BC Health Care. (Au vu et au su de tout le monde : Répondre à la discrimination et au racisme autochtone spécifique du système de santé de la C.-B.) nov. 2020. Disponible sur : engage.gov.bc.ca/app/uploads/sites/613/2020/11/In-Plain-Sight-Summary-Report.pdf
7. Nations unies. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. 2007. Disponible sur : un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html
8. Frank F, Smith A. The Community Development Handbook: A Tool to Build Community Capacity (Guide de développement communautaire : Un outil pour renforcer les capacités communautaires). 1999. Disponible sur : publications.gc.ca/collections/Collection/MP33-13-1999E.pdf



Partenariats communautaires

Foundry utilise une définition large du terme « partenaire », qui fait référence à toutes les organisations et personnes qui travaillent avec nous dans le cadre d'une vision commune. Nous avons des partenaires aux niveaux locaux et provinciaux.



L'importance des partenariats

La conception des SIJ exige des partenariats intentionnels, les relations établies entre les gens et les organisations au fil du temps. Les partenariats qui soutiennent le changement transformateur vont au-delà du partage des réunions, des idées et du travail; nos partenariats impliquent plutôt le partage et l'intégration des ressources organisationnelles, ainsi qu'une responsabilité collective pour améliorer le mieux-être des jeunes dans toute la province.

Il est important d'envisager les partenaires de manière plus large que les seuls partenaires du secteur de la santé. Au sein des SIJ, nous collaborons avec plusieurs secteurs, en faisant entendre la voix et les connaissances de nombreux prestataires qui soutiennent les jeunes, notamment dans les domaines des services sociaux, de l'emploi, de l'éducation, des loisirs et du mieux-être.

Ce besoin de partenariats solides est l'apprentissage essentiel de notre [Évaluation de développement de la validation du principe de Foundry en 2018](#). La capacité d'une collectivité à améliorer les SIJ dépend des relations, tant à l'échelle locale que provinciale. Lors des premières étapes du développement du partenariat, nous vous recommandons d'examiner comment et quand vos partenaires communautaires se réunissent déjà, afin de voir où les discussions autour des SIJ peuvent s'intégrer.

Les jeunes et les familles ou les aidants doivent également être considérés comme des partenaires à part entière dans le cadre de l'évolution de votre communauté vers les SIJ. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez intégrer leur voix dans vos processus et tirer des enseignements de leurs expériences. Pour plus d'informations, veuillez consulter [« Engagement des jeunes et des familles »](#) à la page 44.

Nous vous encourageons également à vous associer à ceux qui sont différents de vous, qui pensent différemment de vous et qui peuvent apporter une perspective nouvelle au soutien des jeunes de votre communauté. Si tout le monde vous ressemble, a un niveau d'éducation similaire et se situe dans des tranches de revenus similaires, vous passerez à côté de voix importantes.



Établir des relations réciproques

Une partie importante de l'établissement de relations consiste à s'assurer qu'elles sont mutuellement bénéfiques et qu'elles ne sont pas unilatérales.

Ce concept de réciprocité est particulièrement important lorsqu'on s'engage avec les peuples autochtones. Nous sommes tous en train d'apprendre et de désapprendre dans ce domaine et nous pouvons nous entraîner à approfondir nos relations :

- en abordant les relations avec humilité;
- en créant des moyens sûrs de recueillir des informations et de partager des expériences;
- en apprenant à connaître toutes les nations et organisations autochtones de votre région, reconnaître leur singularité et ne pas considérer les peuples autochtones comme une seule et même voix;
- en respectant nos engagements;
- en communiquant de façon claire et concise; et
- en s'engageant à modifier nos comportements.

Nous entendons parfois dire qu'un groupe autochtone est trop occupé pour travailler avec nous. Envisagez de recadrer cette perspective de la manière suivante, qui a été partagée par les dirigeants du réseau Foundry :

- Que pourriez-vous faire différemment pour faciliter leur collaboration?
- Dans quelle mesure votre organisation est-elle sécuritaire pour les jeunes, les familles et les aidants autochtones? Comment le savez-vous?

Moteurs de partenariats solides

Au fil des années d'activité de Foundry, nous avons identifié les moteurs suivants de partenariats solides, qui peuvent faciliter le passage aux SIJ :

- en se concentrant sur l'établissement de relations solides et de confiance, à l'échelle locale et provinciale;
- en passant du temps à créer une vision commune;
- en étant prêt à collaborer et à relever les défis qui se présenteront;
- en s'engageant en faveur d'un engagement significatif des jeunes et des familles, y compris en tant que décideurs aux niveaux de la gouvernance, du leadership et de la communauté, et en retirant l'égo des dirigeants du processus décisionnel;
- en définissant clairement les rôles et les responsabilités des partenaires locaux;
- en encourageant la curiosité et l'ouverture au changement, tout en comprenant que le changement est difficile;
- en ayant l'humilité d'examiner, de perturber et de changer les méthodes de travail établies; et
- en étant conscient du temps, des efforts et de la capacité organisationnelle nécessaires pour mettre en place des SIJ.

Créer une table de leadership

Une fois que vous avez atteint le stade où vous disposez de ressources et de partenaires déterminés à faire avancer les SIJ dans votre communauté, l'étape suivante consiste à créer un groupe de décision appelé « table de leadership ».

C'est à ce moment-là que l'on déplace la conversation des autres espaces de réunion vers un espace spécifique dédié à la discussion sur les SIJ.

Le rôle central d'une table de leadership est de promouvoir une compréhension plus large des relations et des partenariats nécessaires au développement des SIJ. Une table de leadership peut aider votre communauté à réfléchir à la manière dont vous pouvez collaborer entre les secteurs pour améliorer la qualité des services disponibles pour les jeunes et les familles ou les aidants dans votre communauté.

La formation d'une table de leadership dans chaque communauté de Foundry a été essentielle pour créer le sens du « nous » dans la prise de décisions et pour veiller à ce que diverses perspectives orientent le développement des centres de Foundry.

Si vous ne disposez pas présentement des ressources nécessaires pour aller de l'avant avec les SIJ, il peut être utile de dresser la liste des tables communautaires existantes.

Vous pouvez concentrer votre énergie sur le soutien des conversations sur les SIJ dans ces espaces et vous assurer que vous maintenez l'élan de la discussion.

« Je pense que la façon dont nous procédons est également que nous avons veillé et continuerons de veiller à ce qu'il y ait un « nous ». Il ne peut s'agir d'une initiative émanant d'une seule organisation. Il s'agit donc d'essayer d'avoir un conseil de direction fort, de le construire et de s'assurer que ses membres comprennent qu'il s'agit de Foundry. »

– Un membre du personnel du centre, dans le cadre de l'évaluation de développement de la validation du principe de Foundry en 2018

La composition des tables de leadership a varié d'une communauté à l'autre, et les communautés actuelles de Foundry ont souligné que le fait d'intégrer les bonnes personnes dès le départ était bénéfique pour passer à une prise de décision collaborative et à une vision commune de l'amélioration des soins.

Encore une fois, nous croyons qu'il faut que les jeunes occupent des postes de leadership. Cela nécessitera un accompagnement et un mentorat de la part de votre organisation, tant pour les jeunes que pour les autres membres de la table de leadership, afin que chacun ait la possibilité de partager et d'être entendu. Il est également important de faire un bilan avec les jeunes après l'événement, afin de trouver des moyens de continuer à améliorer l'expérience.

En termes d'efficacité, certains membres du personnel ont indiqué dans l'évaluation du développement que moins de membres « puissants » étaient nécessaires parce que la prise de décision collaborative était efficace et que le groupe était capable d'optimiser la productivité avec moins de personnes impliquées.

Sous l'égide et avec le soutien d'un nombre de dirigeants de différentes organisations, chaque table de leadership de Foundry a travaillé à l'élaboration de processus efficaces pour répondre aux besoins spécifiques de leur communauté. La valeur de la table de leadership était d'assurer un élan vers la création des SIJ tout en gérant les obstacles en cours de route.

Questions à prendre en compte

- Quels sont les partenaires qui doivent être impliqués du point de vue des services?
- Comment nommer et travailler sur les dynamiques de pouvoir au sein des partenariats communautaires? Par exemple, comment aider les autorités sanitaires à rejoindre le partenariat sans en prendre le contrôle? Les cultures varient d'une autorité sanitaire à l'autre et il s'agit de systèmes hiérarchiques. De même, les hiérarchies au sein du ministère de l'Enfance et du Développement de la famille de la Colombie-Britannique ont une incidence énorme sur le service.
- Y a-t-il une ouverture à la collaboration plutôt qu'à la compétitivité, en particulier lorsque les services dépendent de financements et que les organisations de votre communauté ont l'habitude de se faire concurrence pour obtenir les mêmes fonds?

Étapes suivantes

À ce stade, vous avez parcouru un long chemin vers les SIJ dans votre communauté. Selon les ressources disponibles, c'est peut-être là que vous arrêtez le processus pour l'instant.

Si vous disposez de ressources et de partenaires engagés et prêts à franchir les étapes suivantes, il est peut-être temps d'envisager la mise en place d'accords définissant les objectifs à atteindre et énumérant les rôles et les responsabilités de chacun.

La première étape est souvent une entente de partenariat communautaire. Ces documents décrivent la manière dont vos organisations travailleront ensemble. Il n'y a pas d'échange d'argent dans le cadre de ces accords, mais le partage des connaissances, des ressources, des services en nature et de l'espace de bureau est discuté à ce niveau. Ces documents peuvent être utiles, en particulier si vous commencez par un programme pilote à court terme.

Un protocole d'accord plus formel pourra être conclu plus tard, au fur et à mesure de votre croissance, notamment si vous souhaitez passer un contrat de services avec une autre organisation. Ce type d'accord définit les services et le personnel que vous mettrez en place. Il précise également les modalités de résiliation de l'accord.

Nous savons que la cohérence est la pierre angulaire de l'établissement de la confiance avec les jeunes, c'est pourquoi il est important de régler ces détails à l'avance.

Tout au long de ce manuel, nous avons parlé de l'implication des jeunes et des familles ou des aidants dans tous les aspects du travail. Le chapitre suivant aborde plus en détail les raisons de l'engagement et la manière de bien le faire.

Outils et Ressources

Documents supplémentaires

Visitez la section « Community Development Workbook » (Guide du Développement communautaire) à l'adresse suivante foundrybc.ca/expansion pour accéder à ces outils et ressources :

- Gabarit : Accord de partenariat communautaire

Croissance et inspiration

Ce billet de l'auteur Lee Maracle, qui était membre de la nation Sto: Loh, parle de la propriété de l'histoire par opposition à la vision occidentale de la propriété du savoir par les universités. Il s'agit pour nous d'une leçon importante sur la manière dont les données et les informations sur les populations autochtones sont traitées et sur l'importance vitale des partenariats qui incarnent des modes de pensée différents. [Lee Maracle Conversation 10: On Appropriation](#)

Cette anthologie présente des recherches, des histoires et des pratiques sages axées sur le leadership autochtone et le développement des communautés : Voyageur C, Brearley L, Calliou, éditeurs. *Restorying Indigenous Leadership*. Banff Centre Press; 2015.

Dans ce livre, adrienne maree brown, leader d'opinion, explore le développement communautaire basé sur l'équité et les stratégies de facilitation avec des exemples réels sur la façon de cadrer votre pensée pour une prise de décision collaborative : Brown AM. *Holding Change: The Way of Emergent Strategy Facilitation and Mediation*. AK Press; May 2021.

Engagement des jeunes et des familles

Tout ce que nous faisons dans les SIJ vise à améliorer la vie des jeunes. Nous y parvenons généralement en nous efforçant d'offrir les meilleurs services possibles à nos communautés. Mais nous pouvons prendre d'autres mesures. Si nous plaçons les jeunes et leurs familles au centre de tout le travail, la planification, la prise de décision, l'évolution de ce que nous offrons et de la manière dont nous l'offrons, nous pouvons construire un système qui fonctionne vraiment pour tout le monde.



Commencer avec un engagement

Les jeunes et les familles connaissent mieux leur expérience.

L'expérience vécue est la clé de soins efficaces et complets. Nous devons comprendre les expériences des jeunes et leur offrir un rôle dans leur prise en charge pour qu'ils se sentent investis, impliqués et responsables. Plus que d'écouter, il s'agit de les entendre et de leur donner les moyens d'agir. Cela peut impliquer de prendre du recul par rapport à son propre pouvoir, ce qui peut être nouveau et difficile.

Si vous n'avez pas beaucoup d'expérience avec l'engagement, vous pouvez commencer de manière simple. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez créer un espace pour les jeunes et les familles au sein de votre organisation ou dans le cadre de vos collaborations avec des organisations partenaires. Voici quelques idées de points d'entrée dans votre travail :

- organisation d'un événement social pour créer des liens et instaurer la confiance;
- les inviter à partager leurs réflexions et leurs expériences sur vos médias sociaux; et
- la formation d'un comité consultatif afin d'étudier la manière dont ils pourraient être impliqués dans votre travail.

Une fois que le travail d'engagement est mieux établi dans votre communauté, le rôle des jeunes et des familles pourrait inclure des éléments tels que :

- examiner les documents et les plans et fournir un retour d'information;
- ajouter la voix de l'expérience vécue lors de réunions ou d'événements;
- créer des plans de communication ou gérer des comptes de médias sociaux;
- partager leurs expériences par le biais de groupes de discussion, d'enquêtes ou d'entretiens individuels;
- éclairer l'amélioration continue des politiques et des pratiques;
- façonner la prestation des services;
- participer à la co-conception d'activités de mieux-être; ou
- diriger un projet de cartographie des actifs.

Certaines organisations de votre communauté font peut-être déjà ce travail. Appuyez-vous sur leur expérience pour trouver des moyens d'établir des rapports et des relations en associant les jeunes à votre démarche vers les SIJ.

Il y a beaucoup à apprendre sur l'engagement. Nous vous encourageons à explorer les informations ci-dessous et à réfléchir à l'intention de l'engagement, aux différents niveaux d'engagement, à l'importance de payer des honoraires, à la manière de laisser les jeunes prendre leur pouvoir et à la manière de surmonter les défis courants lors de ce travail.

Définition de la famille par Foundry

À Foundry, la famille est définie de manière unique par chaque jeune. À Foundry, la famille est considérée comme faisant partie intégrante du cercle de soins d'un jeune. La famille et les aidants, que ce soit par naissance, par choix ou par circonstance, jouent un rôle important dans le soutien d'un jeune en favorisant un sentiment d'appartenance et de connexion grâce à leur expérience commune.

En raison de cette définition co-créée de la famille, à Foundry, nous parlons intentionnellement « d'Engagement des jeunes et des familles » plutôt que de préciser « famille ou aidant ». Vous remarquerez l'utilisation intentionnelle du mot « famille » tout au long de cette section.

L'intention d'engagement

L'engagement est toujours dans l'intérêt des jeunes ou des familles concernés, même si ce n'est pas ainsi qu'il est souvent pratiqué.

Lorsque vous demandez des avis ou du soutien, demandez-vous d'abord si vous le faites pour répondre à vos propres besoins (par exemple pour améliorer l'image de votre projet ou pour répondre aux exigences d'un bailleur de fonds) ou si vous allez améliorer l'expérience de ceux que vous engagez. Si vous le demandez parce que vous avez besoin de l'expertise de quelqu'un, mais que le travail ne profitera pas à cette personne, il ne s'agit pas d'un engagement.

Les possibilités d'engagement se font souvent par l'intermédiaire de comités consultatifs et les personnes sont toujours rémunérées pour leur expertise et leurs contributions. Ce n'est pas un rôle volontaire. Pour plus d'informations, veuillez consulter « [L'importance des honoraires](#) » à la page 49.

Dans les SIJ, l'intention de l'engagement des jeunes et des familles est :

1. d'établir et de maintenir des relations avec les jeunes et les familles qui soient réciproques et qui soutiennent les services et les objectifs de votre communauté;
2. d'amplifier, de soutenir et d'intégrer les voix et les points de vue des jeunes et des familles ayant une expérience vécue;
3. d'offrir une occasion officielle aux personnes qui ont eu accès aux systèmes de soins d'informer et de façonner la façon dont les soins sont conçus et auxquels on a accès; et
4. de créer des opportunités pour les jeunes et leurs familles afin qu'ils puissent poursuivre leur chemin en tant que nouveaux défenseurs et leaders dans leurs communautés.



Niveaux d'engagement

Le réseau provincial d'engagement des jeunes et des familles de Foundry a élaboré un cadre d'engagement pour illustrer des approches d'engagement significatives.

Le point de départ de ce cadre est l'échelle de participation de Roger Hart, qui définit huit niveaux de participation des enfants aux projets, les échelons les plus élevés de l'échelle indiquant une participation plus engagée^[9]. En combinant les voix des jeunes et des familles avec l'échelle de Hart, le groupe Foundry a pu définir des niveaux d'engagement qui ont du sens pour les SIJ. Ce cadre peut s'avérer utile lorsque vous vous demandez comment commencer à vous engager auprès des jeunes et des familles de votre communauté ou comment vous engager de manière plus significative auprès d'eux.

APPROCHES D'ENGAGEMENT DE FOUNDRY

Démarche	Description
Direction conjointe	Faire en sorte que les jeunes et les familles assument un rôle de leadership dans les processus décisionnels en collaboration avec le personnel du centre de Foundry
Production conjointe	Travailler dans une relation d'égalité et de réciprocité avec les jeunes et les membres de la famille pour mettre en œuvre, fournir et évaluer l'activité du centre de Foundry
Conception conjointe	Travailler de concert avec les jeunes et les familles et créer un plan qui répond aux besoins, aux attentes et aux exigences de ceux qui participent et de ceux qui seront touchés
Implication	Travailler avec les jeunes et les familles pour s'assurer que leurs voix et leurs points de vue sont pris en compte aux différents niveaux de décision
Consultation	Obtenir les réactions des jeunes et des familles en vue de la prise de décisions futures
Formation	Offrir aux jeunes et aux familles la possibilité d'en apprendre davantage sur leur centre de Foundry, le réseau Foundry, et leur donner également la possibilité de renforcer leurs capacités dans les domaines qui les intéressent
Information	Fournir des informations aux jeunes, aux familles et aux aidants pour leur faire savoir ce qui a été décidé et ce qui va se passer

Au fur et à mesure que vous progressez dans l'engagement, vous ne serez pas toujours au sommet de l'échelle de l'engagement. Vous avez peut-être la volonté et l'envie de co-concevoir, mais vous n'êtes peut-être prêt qu'à consulter et à participer à certains projets. Il est préférable d'être transparent et de permettre aux jeunes et aux familles de s'engager de manière authentique à ce niveau plutôt que de prétendre que vos pratiques d'engagement sont plus fortes qu'elles ne le sont.

Inclure les voix privées d'équité

Une partie de l'engagement significatif consiste à créer un espace pour que chacun puisse s'impliquer. Lorsque vous décidez des approches d'engagement, tenez compte des différents publics de jeunes dans votre communauté, en particulier des groupes privés d'équité.

Réfléchissez à la manière dont vous pouvez adapter l'opportunité d'engagement pour la rendre pertinente, attrayante et accessible. Par exemple, la Foundry d'Abbotsford a embauché des stagiaires punjabi et cette représentation a permis de sensibiliser les jeunes punjabi de leur communauté à Foundry et de les inciter à l'utiliser.

À quoi ressemble un engagement significatif?

Marlow, gestionnaire de projet au bureau central de Foundry, explique :

« J'ai eu l'occasion de participer à une session d'engagement extraordinaire avec la communauté de Burns Lake, qui s'est réunie pour collaborer à l'élaboration d'idées pour son futur centre de Foundry.

Pour une communauté d'environ 1 700 personnes, il était incroyable de voir plus de 250 personnes participer à la session! Presque tout le lycée était présent, ainsi que 30 membres de la famille, près de 60 élèves de l'école primaire, des joueurs de hockey locaux et des prestataires de services travaillant au sein de la communauté.

L'objectif de la session était d'écouter et d'apprendre en partageant leurs points de vue sur la façon dont ils veulent se sentir lorsqu'ils accèdent aux services de Foundry et sur la façon dont ils imaginent l'aspect et la convivialité de l'espace physique.

Les architectes et l'ensemble de l'équipe de l'Agence chef de file, Carrier Sekani Family Services, ont fait un travail phénoménal en proposant des moyens créatifs à l'ensemble de la communauté pour qu'elle puisse donner son avis. Nous avons mis en place différentes stations, avec des jeux, des enquêtes, des présentations PowerPoint, des activités de dessin et des exercices d'aménagement du territoire, ainsi que des possibilités de s'engager simplement dans un dialogue constructif.

Il y avait tellement d'énergie dans la pièce! C'était incroyable de voir la communauté si enthousiaste à propos de leur futur centre Foundry, et je me suis senti ravi d'en faire partie.

L'engagement est tout. Ce sont ces personnes qui, en fin de compte, utiliseront le centre et lui donneront vie. Il est important que nous fassions tout ce qui est en notre pouvoir pour que leur voix soit entendue. »

L'importance des honoraires

Les honoraires sont un élément important d'un engagement significatif auprès des jeunes et des familles.

Le versement d'honoraires est un moyen de reconnaître l'importance de leur expérience vécue et de montrer que vous accordez de l'importance à leur temps et à leur contribution. On a constaté que les incitations financières augmentent le recrutement et la fidélisation des participants.

Nous vous encourageons à aller au-delà du salaire minimum et à reconnaître qu'en plus des tâches proprement dites, le travail émotionnel est très important. Le montant standard recommandé pour les honoraires est de 25 dollars de l'heure. Si cela ne fonctionne pas pour votre communauté, faites ce que vous pouvez pour offrir une compensation équitable, en particulier si les personnes manquent d'heures de travail pour participer à vos projets.

Envisagez également des aides en nature pour encourager les jeunes et les familles ayant des expériences diverses à s'engager dans votre travail, par exemple en offrant des services de garde d'enfants, des cartes de transport en commun et des options alimentaires culturellement adaptées.

Foundry a élaboré les principes suivants en matière d'honoraires :

- **Connexion** : Au départ, les incitations financières peuvent être un excellent moyen d'attirer les jeunes et les familles. S'ils décident qu'il est utile de continuer à s'engager dans votre travail, prenez contact avec eux pour déterminer ce qui leur convient le mieux pour l'avenir.
- **Objectif clair** : L'intention des honoraires devrait être clairement communiquée. S'agit-il d'une appréciation de leur participation ou d'une récompense pour leur temps et leurs efforts? Veillez à établir et à maintenir la clarté afin d'éviter toute confusion, car les honoraires doivent être plus qu'une transaction. L'échange d'argent pour les services qu'ils offrent n'enlève rien à l'importance de la relation et de la réciprocité qui doivent accompagner les honoraires.
- **Options de paiement flexibles** : Les jeunes et les familles n'ont pas tous un compte bancaire. Réfléchissez à la manière dont vous pourriez les dédommager, par exemple en leur offrant de l'argent liquide, des cartes de crédit prépayées ou des cartes-cadeaux pour les lieux de leur choix.
- **Établir et maintenir l'équité** : Un conflit peut survenir lorsqu'un participant fait plus de travail mais reçoit le même montant que d'autres qui en font moins. Travaillez avec les participants pour définir des politiques sur ce qui est juste pour tout le monde et quand le montant des honoraires peut être réduit.
- **Les honoraires sont taxables** : S'assurer que les participants comprennent que l'Agence du revenu du Canada n'autorise que 500 dollars d'honoraires à ne pas être imposés. Au-delà de ce montant, ils devront réserver un pourcentage de leurs honoraires à l'impôt sur le revenu et le déclarer lors de l'établissement de leur déclaration d'impôts.

Par-dessus tout, les honoraires sont un remerciement aux jeunes et aux familles pour leur temps, leur énergie et leur capacité. L'octroi d'honoraires ne signifie pas que nous devrions cesser de trouver des moyens de valoriser leur expérience par d'autres moyens, tels que des lettres de recommandation, des cadeaux, des liens avec la communauté ou des possibilités de participer à des projets de formation ou de recherche.

Les jeunes qui prennent l'initiative

Une fois que vous avez commencé à vous engager auprès des jeunes de votre communauté, réfléchissez à la manière dont vous pourriez leur confier la responsabilité du travail d'engagement. Cela permet un recrutement plus authentique et une co-conception, puisqu'ils seront pleinement responsables de leurs propres processus.

Faites de la place pour que les jeunes prennent les devants. Au lieu de demander « Qu'aimeriez-vous faire? » reformulez la question et demandez-leur « Qu'aimeriez-vous que je fasse? » et qu'ils vous délèguent le travail. Cela met le pouvoir entre leurs mains. S'ils veulent être responsables du travail de mobilisation, c'est incroyable. Donnez-leur la possibilité de vous faire part de leurs capacités et laissez-les accéder au pouvoir qu'ils recherchent.

Dans les relations entre le personnel et les membres de la communauté, en particulier les jeunes, il peut être facile de supposer que le pouvoir appartient au personnel et que les jeunes ne devraient pas en faire trop parce qu'ils ne veulent pas marcher sur les plates-bandes de qui que ce soit. Dans les processus d'engagement efficaces, le pouvoir doit progressivement passer du personnel aux mains des jeunes et des familles. Le personnel peut être là pour guider et soutenir, mais pas pour régenter ou contrôler.

Les jeunes et les familles pourraient assumer les responsabilités suivantes :

- créer les ordres du jour des réunions;
- faciliter des réunions;
- participer à des événements tels que des salons de la santé et d'autres initiatives communautaires;
- prendre la parole lors d'événements au nom d'autres jeunes et familles;
- la création conjointe d'ateliers pour les jeunes ou les familles;
- l'élaboration des politiques et des processus; et
- la création des accords communautaires pour les comités et autres espaces partagés.

Si nous faisons intentionnellement de la place à la voix des jeunes et des familles, nos services et nos communautés seront plus forts.



Défis communs

Au fur et à mesure que vous développez votre travail d'engagement, vous pouvez être confronté à des défis tels que les attentes, le financement et la capacité du personnel. Au sein du réseau Foundry, nous avons également été confrontés à ces défis et nous pouvons partager quelques idées pour vous aider.

Transparence

Même si l'idéal serait de toujours co-concevoir avec les jeunes et les familles, ce niveau élevé d'engagement n'est pas possible dans toutes les situations. Comment pouvons-nous offrir une expérience d'engagement significative dans le cadre des contraintes de nos projets?

Il est préférable d'être transparent et honnête sur les limites de votre projet et d'être cohérent avec vos attentes, plutôt que de promettre plus que vous n'avez la capacité de soutenir.

Assurez-vous que les jeunes et les familles savent exactement où ils se situent dans l'équation. Quel est leur rôle? Que leur demande-t-on? De quoi ont-ils la responsabilité? Que peuvent-ils changer? Sur quoi ne peuvent-ils faire que des commentaires? Ont-ils un pouvoir de décision final sur quoi que ce soit? Cette transparence contribuera à renforcer les relations réciproques.

Renforcement des capacités

Nous voulons avoir la capacité d'obtenir un engagement significatif, mais notre personnel est déjà très sollicité.

L'engagement est souvent quelque chose qui se fait sur le côté du bureau d'une personne, dans le cadre d'une journée déjà bien remplie. Si vous n'avez qu'une petite capacité d'engagement, ce n'est pas grave, mais veillez à le faire de manière proactive et non pas après coup. Appuyez-vous sur les compétences et les centres d'intérêt de vos jeunes et de leurs familles, ils sont peut-être prêts à assumer un rôle plus important.



Argent

Nous comprenons l'importance de verser des honoraires, mais nous n'avons pas le budget nécessaire pour l'instant.

Si votre budget est serré, ne vous inquiétez pas. La réciprocité avec les jeunes se présente sous de nombreuses formes, notamment le remboursement des frais de transport, l'offre d'un repas pendant le travail d'engagement, la remise d'une lettre de soutien ou d'achèvement pour reconnaître leurs contributions ou l'offre d'une formation en rapport avec leurs intérêts. Si vous pouvez vous efforcer de verser des honoraires, c'est la meilleure pratique, mais le cœur de cette pratique est la réciprocité. Si vous travaillez dans un esprit de réciprocité, vous êtes sur la bonne voie.

Recrutement

Recruter des jeunes pour le travail d'engagement peut être un défi permanent. Au fil du temps, les jeunes dépassent le groupe d'âge de notre organisation, passent à d'autres programmes ou n'ont plus la capacité de participer. Comment pouvons-nous rester au niveau élevé du recrutement?

La sensibilisation est la clé du recrutement. Assurez-vous d'être dans les espaces où les jeunes se rassemblent. La piscine est-elle le lieu de prédilection d'un jeune de votre communauté? Le parc de planche à roulettes? La patinoire? Leurs espaces religieux ou sacrés, comme une longue maison, une mosquée, une église, une synagogue, un gurdwara ou un temple? C'est là que l'on peut nouer des liens et partager des affiches ou des documents. Vous pouvez également promouvoir vos opportunités d'engagement sur les médias sociaux et par l'intermédiaire d'organisations partenaires.

Pour recruter des familles, vous pouvez adopter une approche similaire et les rencontrer là où elles se trouvent. Tenez compte des endroits où ils se rendent pour obtenir des informations et de ceux où ils se réunissent déjà. Dans les communautés majoritairement blanches, les communautés racialisées se rassemblent souvent dans des lieux religieux, et il est important de nouer des relations dans ces lieux pour atteindre des personnes ayant des expériences de vie variées.

C'est peut-être aussi le moment de revoir les raisons qui vous poussent à vous engager, au-delà des bonnes pratiques. Si vous envisagez des domaines spécifiques dans lesquels vous souhaitez et avez besoin d'engagement, vous pouvez adapter votre recrutement.



Engagement envers la curiosité

Dans les espaces où les jeunes et les familles partagent leurs expériences, les émotions peuvent être très intenses. Que pouvons-nous faire pour soutenir les participants et nous-mêmes?

La première étape est un engagement envers la curiosité. Si tous les participants sont ouverts à l'écoute des expériences des autres sans jugement, l'espace a plus de chances de se sentir en sécurité. L'engagement est une expérience incroyablement gratifiante, mais qui exige des personnes impliquées qu'elles se présentent avec tout leur être, le cœur et l'esprit ouverts.

Pensez à identifier un allié qui pourra apporter son soutien aux participants avant, pendant et après la réunion. Il peut s'agir d'un membre du personnel ou de la communauté que les jeunes ont identifié comme une personne de confiance. Cette action a pour but de créer un accès à l'information et aux conseils avec peu de barrières. Si un jeune se présente à une réunion avec beaucoup de jargon ou de contexte institutionnel, son allié peut lui fournir des explications, des informations contextuelles ou des définitions par clavardage ou lors d'une vérification avant ou après la réunion, ainsi qu'un soutien émotionnel.

Relations authentiques

Comment pouvons-nous établir des relations authentiques et confiantes avec les jeunes et les familles avec lesquelles nous interagissons?

En fin de compte, tout dans l'engagement revient à l'établissement de relations et de confiance. Si vous disposez d'un temps limité pour travailler sur l'engagement, utilisez-le pour avoir des conversations. Il n'est pas toujours nécessaire de parler de travail. Établissez des liens authentiques, que ce soit en allant prendre un café ou en leur faisant visiter les bureaux. Le travail relationnel effectué dans le cadre de l'engagement est essentiel.

Langue accessible

Dans le domaine des soins de santé, nous avons tendance à utiliser un jargon, un langage complexe et des acronymes, ce qui peut constituer un obstacle à la connexion.

La langue est la façon dont nous nous connectons. Lorsque vous partagez des documents écrits avec les jeunes et les familles dans le cadre d'un travail d'engagement, prenez le temps de réfléchir au langage que vous utilisez. Pouvez-vous réviser votre matériel pour le rendre accessible à des personnes ayant des antécédents et des niveaux d'éducation différents? Pouvez-vous expliquer les termes qu'ils ne connaissent peut-être pas et fournir un contexte? Pour certains sujets, les jeunes et les familles peuvent en savoir plus que vous sur la terminologie utilisée, il est donc important d'être ouvert à leurs commentaires.

Chacun a un niveau de langue et des besoins différents, il n'y a donc pas une seule façon de communiquer. Écoutez les commentaires des jeunes et des familles et demandez-leur des idées sur la manière dont vous pouvez faire passer votre message en fonction de l'objectif et du public visés.

Vous saurez que vous vous impliquez bien lorsque les jeunes et les familles ressentent un sentiment de communauté, d'appartenance, de responsabilité et d'appréciation. Gardez les lignes de communication ouvertes afin qu'ils se sentent à l'aise pour donner leur avis. Continuez à apprendre et à évoluer!

Outils et Ressources

Documents supplémentaires

Visitez la section « Community Development Workbook » (Guide du Développement communautaire) à l'adresse suivante foundrybc.ca/expansion pour accéder à ces outils et ressources :

- Soutenir les jeunes et les familles aux tables de leadership

Croissance et inspiration

Pour vous inspirer sur la façon dont l'engagement peut être perçu et ressenti, regardez cette vidéo de l'événement Linkup 2019 de Foundry avec des jeunes et des familles de toute la province : [youtube.com/watch?v=ga2lBTn_b3w](https://www.youtube.com/watch?v=ga2lBTn_b3w)

Nous ne sommes pas les seuls experts en Colombie-Britannique en matière d'engagement des jeunes et des familles. Vous voudrez peut-être vous plonger dans *Mapped! Une boîte à outils pour la cartographie des communautés de jeunes* : youthrex.com/wp-content/uploads/2019/02/mapped_vancouver_final1.pdf

Références

9. Hart R. Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. UNICEF International Child Development Centre. 1992. Disponible à : [unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf)

Nous vous remercions de vous joindre à nous pour transformer l'accès aux services pour les jeunes. En continuant à nous rassembler pour célébrer les forces de nos communautés, nous trouverons davantage de moyens de les exploiter, de créer des services que les jeunes souhaitent et dont ils ont besoin, et de réduire les obstacles à l'accès.

Nous espérons que vous avez vu le pouvoir de la communauté, le pouvoir de rassembler les gens, le pouvoir d'écouter vraiment. Au cœur de ce travail se trouve l'engagement des jeunes des familles et des aidants dans tout ce que nous faisons et le fait de les placer véritablement au centre et à la tête de l'action.

• F O U N D R Y •

expansion@foundrybc.ca | foundrybc.ca

© 2023, Providence Health Care Society faisant affaire sous le nom de Foundry. Foundry. Tous droits réservés.

