



# PAR LA BANDE . . .

UN JOURNAL ÉLECTRONIQUE CITOYEN

ANNÉE 2019 NO.16

Avril 2019

## Par la bande...pourquoi?

Depuis sa création en 1988, le Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM) se fait un devoir de mettre sur pied des activités de formation qui répondent aux besoins du mouvement communautaire. En tant que lieu d'information, d'analyse, d'apprentissage et de citoyenneté, le CFCM s'efforce également de susciter, grâce aux formations et aux événements qu'il appuie, la réflexion et le partage des idées.

Malgré l'intérêt manifeste du mouvement communautaire pour les questions qui touchent aux grands enjeux sociaux, nous avons constaté qu'il était de plus en plus difficile de réunir les organismes autour d'activités qui traitent de ces thèmes. Le CFCM a donc décidé de lancer le *Par la bande...* pour vous amener à réfléchir sur ces enjeux et encourager la réflexion, le partage et la discussion au sein des différents acteurs du mouvement communautaire.

Comme vous pouvez le constater, le *Par la bande...* fait peau neuve et sera maintenant disponible sous forme d'in-folettre. Cette nouvelle mouture permettra de naviguer plus aisément à travers les textes. Également, comme vous avez pu l'observer depuis quelques semaines, le Facebook du CFCM servira aussi de veille informationnelle pour vous informer sur des sujets d'actualités et d'études touchant notre mission.

### TABLE DES MATIÈRES

- [Odette Trépanier](#) [page 2](#)
- [Valentine Goddard](#) [page 4](#)
- [En savoir plus!](#) [page 7](#)
- [AGA du CFCM](#) [page 7](#)
- [Programmation 2019-2020](#) [page 8](#)

## L'action communautaire autonome face aux transformations du monde du travail

La transformation du monde du travail affecte de plus en plus les organismes communautaires. Comme tant d'autres organisations, ils doivent composer avec le vieillissement de la population active, la rareté de la main-d'œuvre qualifiée, l'intégration de travailleurs et de travailleuses issus de l'immigration, etc. Afin de faire face à ces nouvelles réalités du marché du travail, les organisations de l'action communautaire doivent faire preuve d'ingéniosité quant à l'attraction et à la rétention de leur main d'œuvre.

Dans cette édition du *Par la bande...*, nous avons fait appel à Mme Odette Trépanier, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre - économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC). En s'appuyant sur des recherches menées par le CSMO-ÉSAC auprès des groupes communautaires de la province, elle nous permet de mieux comprendre les défis auxquels les organismes ont à faire face. Par ailleurs, elle nous présente certaines stratégies de gestion des ressources humaines qui peuvent être mises en œuvre pour les capacités d'attraction et de rétention du personnel.

Outre ces facteurs sociologiques, le monde du travail subit des transformations importantes en raison des technologies émergentes en matière d'intelligence artificielle et d'automatisation. Face à cette mutation du monde du travail, les employés et les organisations sont appelés à de nouvelles façons de faire. Afin de dresser un portrait de l'influence que l'intelligence artificielle peut avoir sur les organisations de l'action communautaire et des enjeux soulevés par cette grande transformation technologique, nous avons demandé la contribution de Mme Valentine Goddard, directrice générale de l'Alliance impact intelligence artificielle (AIIA). Son texte nous permet de prendre la mesure de l'impact que l'intelligence artificielle peut avoir sur la société et sur les organisations dans lesquelles nous travaillons.

Dans un monde où la technologie évolue à un rythme effréné, le facteur humain est parfois laissé pour compte. Il importe donc que les organisations de l'action communautaire autonome puissent agir afin d'influencer positivement ce grand changement de paradigme technologique afin que

celui-ci puisse servir à lutter contre les inégalités sociales, les changements climatiques et à faire triompher le bien commun.

Bonne lecture.

---

## L'action communautaire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

---



*Odette Trépanier, M.A. directrice générale, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire*

### L'action communautaire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Au cours des prochaines années, les gestionnaires d'organismes communautaires auront de nombreux défis à relever pour attirer, mobiliser et fidéliser leur main-d'œuvre. Afin d'être en mesure de relever ces défis, les gestionnaires devront élaborer et structurer des stratégies concrètes en matière de gestion des ressources humaines. Selon les données recueillies par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) dans son enquête nationale de main-d'œuvre Les Repères, les gestionnaires du secteur envisagent la vague la plus importante de départs de ressources humaines en 2019-2020 et près de la moitié (44%) des gestionnaires (directeurs-trices-coordonnateurs-trices) d'organismes communautaires se disent préoccupés par la question de la relève.

Au cours des trois dernières années, plus du tiers (40 %) des gestionnaires d'organismes communautaires ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes. Certains types de postes sont plus difficiles à combler. C'est le cas des postes transversaux comme les directeurs-trices (coordinations), les comptables, les adjoints-es à la direction mais aussi des métiers et professions spécialisés qui, eux, sont souvent en concurrence directe avec le secteur de la santé et des services sociaux comme les postes d'intervenants-es, d'éducateurs-trices spécialisés-es, d'animateurs-trices, etc.

Ajoutons à cela que le marché du travail est en pleine mutation. Les Québécois-es auront en moyenne cinq emplois différents au cours de leur carrière, ce qui est bien supérieur à ce qu'on voyait il y a quelques décennies. Par ailleurs, 60 % des gens changeront de carrière au moins une fois. Et le tiers de la population vivra trois réorientations de carrière. Cela demande donc beaucoup d'agilité au niveau des ressources humaines ! On le sait, le départ d'un-e gestionnaire ou d'un-e employé-e clé-e peut parfois être déstabilisant pour une organisation car les travailleurs-euses sont les principaux porteurs de l'historique, des valeurs qui orientent la mission, son développement stratégique et son expertise. Une certaine rotation du personnel est en général considérée comme positive, mais ce dont il faut se préoccuper c'est quand on arrive difficilement à fidéliser son personnel ou à en attirer du nouveau. Or, qu'en est-il

de l'action communautaire? Toujours selon les Repères, en 2017-2018, les organismes communautaires ont connu un taux de roulement moyen de 30 % (médiane 25 %), alors que le taux de roulement acceptable se situe entre 4 % et 5 %. Par ailleurs, en 2018, près de la moitié (47 %) des organismes communautaires avaient en moyenne deux employés-es qui ont quitté volontairement, sans que ce soit pour un départ à la retraite. Parmi les raisons qui ont motivé leur départ on retrouve, en première position, l'obtention d'un meilleur salaire. Il est aussi fort probable que tout gestionnaire de l'action communautaire est confronté à la rareté de la main-d'œuvre qualifiée. On s'en doute : il s'agit là d'enjeux de taille pour le secteur.

Compte tenu de ces enjeux, il est donc primordial de déployer, au sein des organisations, des pratiques de fidélisation, de reconnaissance, de transfert des connaissances ainsi que d'attraction des talents. Pourtant, malgré cela, seulement 14 % des gestionnaires d'organismes communautaires se sont dotés de stratégies reliées à la question de la relève et moins du quart (16 %) envisagent le développement de telles stratégies. Et de quelles stratégies s'agit-il ? En fait, les principales ciblent : l'amélioration des conditions de travail (et des sources de revenus); la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre; l'offre de formation; le transfert des connaissances et des compétences; la mise sur pied de stratégies liées à la fidélisation et à la

reconnaissance; la conciliation famille-travail; un meilleur positionnement de l'employeur visant une attractivité accrue; l'offre de mentorat aux nouvelles ressources humaines. En contrepartie, pour contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre, près de la moitié (41 %) des gestionnaires d'organismes communautaires envisagent l'embauche de personnes expérimentées (âgées de 50 ans et plus); 21 % l'embauche de personnes autochtones; 34 % de personnes issues de l'immigration; 20 % de personnes handicapées.

### Des jobs de valeurs pour les jeunes !

Les jeunes issus des générations Y et Z accordent de l'importance à leur qualité de vie (au travail et personnelle) tout en souhaitant acquérir des responsabilités rapidement. Les organisations du secteur communautaire peuvent dès lors devenir des milieux de travail de choix pour ces jeunes travailleurs-euses. Car, notons-le, l'organisation communautaire type offre des conditions de travail (pas nécessairement pécuniaires, précisons-le) qui peuvent justement répondre aux aspirations professionnelles de cette jeune génération du 21<sup>e</sup> siècle. Ainsi, le secteur communautaire offre de la conciliation travail-famille (dans 44 % des organismes), un haut niveau de responsabilité (dans 97 % des organismes), d'autonomie (96%)

et de diversification des tâches (93 %). Des éléments non négligeables quand on parle d'attraction de la main-d'œuvre (jeune, mais aussi moins jeune) !

Fait intéressant : ces jeunes (moins de 35 ans) semblent justement vouloir faire le saut ! Ils représentent en effet 25 % des ressources humaines dans les organismes communautaires. Leur présence est aussi marquée sur les conseils d'administration puisqu'ils représentent 37 % des administrateurs-trices. Dans le même ordre d'idées, précisons que 48 % des organisations comptent des stagiaires dans leur équipe de travail et que 22 % des coordonnateurs-trices des organismes communautaires se disent prêts à accueillir des stagiaires, ce qui constitue une autre stratégie d'attraction des jeunes dans le secteur.

### Misez sur la formation, une des stratégies de fidélisation de votre main-d'œuvre.

La formation des talents dans une organisation est un investissement. Elle permet d'accroître les compétences et les capacités des personnes, tout en augmentant la qualité de leurs activités et services. C'est une activité qui favorise l'adaptation et la flexibilité des individus face aux défis à relever. Au cours de l'année financière 2017-2018, un

pourcentage élevé (76 %) d'organismes communautaires avaient un budget de formation dédié à l'amélioration des compétences de leurs employés-es.

### Une invitation à l'action ! Questionnez-vous ?

Aujourd'hui, demandez-vous quel est le principal défi qui se présente à vous en termes de main-d'œuvre? Avez-vous de la difficulté à attirer les candidats-es qui possèdent les bonnes compétences? Retenir vos employés-es de qualité représente-t-il un problème? Devez-vous composer avec des taux de roulement élevé? Qui désirez-vous attirer? Qui ciblez-vous ? Quelles sont leurs valeurs et attentes? Quels outils utilisent-ils pour trouver des emplois et des employeurs potentiels? Quel type d'employeur recherchent-ils?

En somme, on voit bien que la pénurie de main-d'œuvre est un phénomène complexe qui renvoie à des réalités fort variées d'une organisation à une autre, d'un secteur d'activité à un autre et d'une région à l'autre. Il s'avère ainsi primordial de prendre en compte ces différences au moment d'élaborer des solutions.

---

## L'intelligence artificielle, l'avenir de l'emploi et l'impact des organismes communautaires

---



*Valentine Goddard, fondatrice et directrice exécutive de l'Alliance Impact IA (AIIA) et présidente fondatrice de la conférence IA en Mission Sociale.*

On entend souvent parler des changements technologiques et de leur impact sur la société : Uber et le bouleversement de l'industrie du taxi, l'utilisation d'intelligence artificielle (IA) pour congédier

des travailleurs moins performants chez Amazon et détecter qui quittera son emploi chez IBM. Pourtant l'IA peut aussi permettre d'éliminer la discrimination à l'embauche, améliorer les programmes de soutien aux employés, et mieux adapter les emplois et les formations aux aptitudes des travailleurs. Comment peut-on faire en sorte que les scénarios désastreux soient évités, et s'assurer que cette

transformation industrielle en soit une qui réduise les écarts entre les riches et les pauvres et améliore les conditions de vie du plus grand nombre?

"Pour les citoyens d'aujourd'hui, la solution n'est pas nécessairement d'apprendre à programmer, mais bien de comprendre les choix sociaux, politiques et économiques liés à l'utilisation des données massives et à l'application de l'IA. Ce sont ces choix qui redonneront du pouvoir à la société civile, ces choix qui permettront aux citoyens de rétablir un équilibre social.

Le rôle fondamental des organismes communautaires est donc de se pencher sur l'implication de ces technologies afin d'armer la société civile pour retrouver un équilibre des pouvoirs et garantir le processus démocratique."

### **L'impact des organismes communautaires sur l'IA**

Il est difficile de prévoir l'avenir du travail mais un consensus est clair : l'automatisation cause une transition importante dans les tâches à accomplir, les compétences requises et les types d'emplois disponibles.

Les organismes communautaires sont depuis des années aux premières loges de ces changements. Pierres angulaires de l'équilibre démocratique et social, ils ont toujours été les alliés des citoyens, leurs porte-paroles, leurs proches aidants, leurs éducateurs et leurs accompagnateurs.

Les organismes communautaires devront pouvoir répondre à une demande croissante et utiliser les méthodes les plus efficaces pour atteindre leurs objectifs. Pour ce faire, l'accès aux outils statistiques avancés et l'apprentissage automatisé est un besoin. En 2019, la fracture

numérique entre les organismes de la société civile qui œuvrent pour le bien-être des citoyens et ceux du secteur privé est choquante.

Pire, certains membres de ces groupes de travail sur l'éthique et la gouvernance de l'IA justifient l'absence des organismes de la société civile autour de la table par le fait qu'ils sont des « illettrés numériques ».

« Organismes communautaires, vous êtes non seulement trop pauvres pour faire partie de l'élaboration des nouvelles règles qui gouverneront l'intelligence artificielle, mais vous n'y comprenez rien. »

### **Ça vous choque? Continuez à lire.**

L'apprentissage automatique est un outil. Les choix économiques, politiques et sociaux que nous faisons en tant que citoyens détermineront l'impact de l'IA. La meilleure façon de joindre les citoyens, c'est à travers les organismes qui les desservent.

En effet, la manière dont les technologies de l'IA sont mises en œuvre socialement est fondamentale pour déterminer son impact sur la société. Certes, la capacité des outils d'apprentissage automatique à réduire les inégalités sociales, ou à atteindre tel ou tel objectif de développement durable, dépend de choix tels que le modèle d'affaires, le mode de gouvernance, les principes de responsabilité sociale de l'entreprise et du contexte économique et politique dans lequel nous opérons.

Par exemple, l'IA permet de détecter l'arythmie, l'Alzheimer, le cancer, la mort subite du nourrisson, mieux qu'un médecin. Ce sont des applications révolutionnaires qui pourront sauver des vies, mais la vie de qui? Seront-elles mises sur le marché à prix abordables ou, mieux

encore, déployées au sein d'un système public de santé et rendues accessibles à tous?

L'IA est utilisée avec succès pour améliorer l'accès à l'information au sein de l'importante communauté de sans-abris à Los Angeles (références à la fin). Cette utilisation aurait pu prendre un angle de contrôle social mais puisque la solution a été développée en collaboration avec les organismes communautaires qui travaillent avec les citoyens impliqués, des travailleurs sociaux et des scientifiques de l'IA, les résultats de cette application a été un succès tant en termes scientifiques que sociaux.

La collaboration et le partage d'expertises produisent des résultats impressionnants et s'avèrent essentiels, entre autres pour les raisons suivantes :

1. Expertise. Les organismes communautaires sont non seulement des experts de la réalité terrain, des besoins, du langage et du ressenti des citoyens mais également des experts du travail sur le terrain (données de qualité et conception de projets basés sur des besoins), des utilisateurs-testeurs et des baromètres d'acceptabilité sociale. France St-Hilaire, Vice-présidente à la recherche, Institut de recherche en politiques publiques, rappelle d'ailleurs « L'opinion publique, la pédagogie et persévérance, sont des facteurs importants qui permettent de favoriser un changement social positif et l'adoption de politiques publiques pour le bien-être des citoyens et la collectivité. »

2. Confiance des citoyens. En faisant partie dès le début d'un projet qui utilise une nouvelle technologie, telle que l'automatisation d'un service public, la confiance des participants augmente envers ces services. Ainsi, en Corée du Sud,



le gouvernement travaille avec les organismes de la société civile pour choisir et développer ensemble les services aux citoyens. En conséquence, le taux de satisfaction et de confiance des citoyens est le plus élevé au monde.

3. Innovation inclusive. En s'appropriant de nouveaux outils tels que l'IA et en obtenant un droit de parole sur la gouvernance de ces nouveaux outils technologiques, les organismes communautaires s'introduisent dans la sphère de l'entrepreneuriat, alors que normalement ils n'auraient peut-être pas été interpellés par ces nouvelles technologies.

4. Harmonie sociale. Les processus démocratiques revitalisés signifient la participation en grand nombre des citoyens qui seront affectés par les impacts de l'IA. Les valeurs que nous voulons incorporer dans les politiques et les systèmes d'IA doivent être représentatives d'un plus grand nombre de citoyens.

Nos organismes communautaires sont-ils prêts à accueillir les citoyens affectés par une révolution industrielle? Les organismes communautaires ont développé un niveau élevé d'expertise sur les besoins des citoyens qu'elles desservent, mais la plupart n'ont pas encore accès aux plus simples outils d'apprentissage automatique.

Nos recherches démontrent que la fracture numérique est si profonde que même après avoir saisi les bénéfices de l'IA, les intervenants perçoivent l'IA comme étant inaccessible. Cette perception doit changer, et elle ne changera qu'avec une volonté articulée, concertée et des politiques publiques qui font une place importante au secteur civil, i.e. aux organismes communautaires.

Au Québec, le dernier budget provincial a prévu 40 millions de dollars de plus pour les organismes communautaires que le gouvernement précédent et c'est signe que le ministre des Finances a saisi l'importance de leur rôle. Est-ce à peine suffisant pour éteindre des feux, ou est-ce une belle occasion à saisir pour se préparer aux changements provoqués par l'automatisation de certaines tâches et le surplus ou le manque de travailleurs ayant des qualifications inadéquates aux nouveaux besoins du marché?

À notre avis, il ne faut pas attendre que les économistes s'entendent sur les impacts de l'IA sur le travail. Les rapports et prévisions se multiplient; la seule certitude, c'est que les changements vont se multiplier, des tendances émergent déjà (voir les travaux de Benoit D'Ostie et Karim Benyekhlef, entre autres). Il faut donc travailler en amont et profiter d'un des grands atouts des organismes communautaires: leur flexibilité et capacité d'adaptation.

Pour les organismes œuvrant en employabilité, réinsertion sociale, intégration de nouveaux arrivants, formation professionnelle, il est urgent de comprendre quelles sont les applications bénéfiques de l'IA et les étapes nécessaires pour réaliser ces projets, de même que saisir les enjeux. Ceci permettra d'améliorer la compréhension des citoyens sur les applications concrètes et les implications de l'IA afin d'assurer des choix éclairés à l'intérieur d'un processus démocratique revitalisé, de stimuler une innovation inclusive et un développement économique bénéfique pour tous.

### **Des politiques publiques de qualité et des lois représentatives**

Les organismes communautaires doivent jouer un rôle dans le développement des

lois et des réglementations contrôlant l'évolution de ces nouvelles technologies. Nous devons nous rappeler que nos lois sont des représentations écrites de valeurs sociétales. Les organismes communautaires sont les mieux placés pour faciliter un dialogue inclusif sur l'impact de l'IA sur la société et influencer l'innovation réglementaire en matière de déploiement de l'IA dans la société.

Malheureusement, malgré quelques exceptions, les organismes communautaires ne reçoivent pas le soutien nécessaire pour participer efficacement au débat sur la gouvernance de l'IA. Des partenariats public-privé ont déjà initié des groupes de travail nationaux et internationaux en vue de développer des cadres éthiques de l'IA. Dans les coulisses, le fait que le secteur privé soit à la tête de l'élaboration de cadres éthiques et normatifs sur l'IA suscite des préoccupations.

« Une plus grande participation des citoyens à l'élaboration des politiques scientifiques a été préconisée, non seulement pour être conforme aux idéaux démocratiques [1 à 5], mais aussi pour réduire le cynisme public résultant des processus décisionnels gouvernementaux fermés qui pourraient entraver la recherche scientifique et ses applications. [1,6–9]. » J. Niskier et al. / *Health Policy* 78 (2006) 258–271

Une bonne stratégie de délibération citoyenne devrait impliquer un grand nombre de citoyens de perspectives différentes. » Rowe & Frewer 2000; Niskier, Martin et al 2006

« Les groupes vulnérables ont des raisons particulières de craindre que de nouvelles formes de savoir naissent dans de nouvelles formes de contrôle social » Boetzskes 1999

## Éléments clés pour une co-construction de l'avenir des travailleurs

Face à la complexité de l'IA, l'éducation est un phare qui permet de naviguer entre les risques et bénéfices de son application. Ultimement, c'est en faisant naître l'intérêt et un désir de s'approprier ses données et l'apprentissage automatisé, que se réuniront les conditions nécessaires pour récolter la richesse que cette nouvelle technologie peut semer.

Les questions d'accessibilité et d'acceptabilité de l'IA sont au cœur du rôle de l'éducation. Que ce soit via les arts ou la technologie, des outils innovateurs facilitant une meilleure compréhension des enjeux en lien avec l'IA sont intrinsèques à la démarche de co-construction sociale. C'est par ce dialogue et le partage de connaissances que nous atteindrons ensemble une implantation éthique de l'IA au sein de nos structures de gouvernance et de notre modèle économique.

C'est sans parler de la valeur des données. On entend souvent que « les données, c'est le nouveau pétrole » mais c'est aussi un énorme potentiel de revenus pour les organismes communautaires. Des coopératives de données ont commencé à émerger et se former au cours des dernières années. D'abord dans l'industrie, car on a tout de suite vu la valeur économique de cette mise en commun des données, mais des initiatives sont lancées, notamment dans le domaine des arts, où les mises en commun des données bénéficient aux organismes artistiques membres. Ceci mérite d'être approfondi mais d'ici là, l'étude d'Element AI sur les fiducies de données pourrait s'avérer utile pour évaluer différentes options.

## Conclusion

Le défi qui nous attend est principalement de saisir une opportunité de croissance sans être dérouté par sa complexité, sa rapidité ou les pressions du marché. Lorsque nous faisons face à ces défis, n'oublions pas que les organismes communautaires disposent de la flexibilité et du réseau nécessaire pour faire face aux bouleversements sociaux, en particulier en cette période de l'histoire.

Il est inacceptable que les organisations mêmes qui s'emploient quotidiennement à éliminer de la pauvreté, améliorer des politiques environnementales ou former des travailleurs qualifiés doivent s'appuyer sur la bienveillance d'entreprises ou de la philanthropie d'organismes de charité pour avoir accès à l'expertise et aux ressources en sciences des données et en IA.

Un soutien plus systématique du rôle joué par ces organisations doit devenir une priorité et c'est pourquoi l'heure est venue pour la création d'une stratégie numérique nationale pour le secteur communautaire.

L'organisme Alliance Impact Intelligence Artificielle (AIIA) a par ailleurs amorcé ces efforts l'an dernier avec l'édition inaugurale de IA en Mission Sociale, la première conférence sur les impacts sociaux de l'IA, se déroulant à Montréal. On y retrouvait un plus grand nombre d'organismes issus du secteur communautaire, d'économie sociale et sans but lucratif qu'à toute autre conférence sur l'IA. Les ateliers et groupes de discussion pancanadiens s'y déroulant visaient justement à :

- favoriser une compréhension des enjeux liés au développement et déploiement de l'IA;

- donner des exemples concrets des applications de l'IA qui visent des objectifs de développement durable et de protection des droits de la personne;

- faciliter une participation active des organismes communautaires dans les recommandations en politiques publiques au sujet de la gouvernance de l'IA et des données.

Un résumé des recommandations faites par les participants, portant notamment sur l'IA et l'avenir du travail, peut être consulté [ici](#).

En terminant, voici quelques pistes d'actions qu'on vous invite à entreprendre au cours de la prochaine année :

- Familiarisez-vous avec les applications de l'IA
- Identifiez les problèmes au cœur de votre mission qui peuvent être résolus grâce à l'IA
- Identifiez les données disponibles et nécessaires qui pourraient être mises à contribution pour vous attaquer à la problématique sociale qui vous préoccupe.

Vous pourrez ensuite envisager la mise en place d'un projet-pilote en intelligence artificielle au sein de votre organisation.

Pour plus d'information sur l'intelligence artificielle et du soutien dans l'élaboration de vos projets, n'hésitez pas à communiquer avec l'Alliance Impact (AIIA).

### Quelques lectures suggérées:

Les sommaires des recommandations issues des conférences IA en Mission Sociale et le lien vers la chaîne YouTube de Alliance Impact (AIIA) sont [ici](#).

Rapport de Nesta et Element AI sur les fiducies de données : <https://hello.elementai.com/data-trusts.html>

Applications de l'IA en travail social, santé et prévention de braconnage : <https://www.cais.usc.edu/impact/publications/>

Future Politics, Jamie Susskind, Oxford University Press, 2018

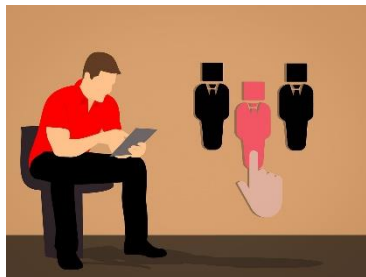
Leading Public Sector Innovation CoCreating for a better society, Christian Bacon. Policy, Press 2010, reprint 2014.

Systems Thinking for Social Change, David Peter Stroh, Chelsea Green Publishing, 2015

---

## En savoir plus !

---



Le 21 février dernier, le CSMO-ÉSAC et la CTROC publiaient les résultats de la première enquête salariale des organismes communautaires québécois qui œuvrent en santé et services sociaux. Le rapport inclut des données de partout au Québec et 977 organisations ont été rejointes par cette vaste étude. Il identifie clairement les défis avec lesquels les organisations... [Lire le texte](#)



L'auteur Mario Jodoin dresse un portrait éclairant de la « pénurie de main-d'œuvre » qui sévit au Canada et au Québec. Il relativise l'importance de celle-ci en soulignant que la rareté de main d'œuvre se fait ressentir principalement dans des secteurs d'emplois peu spécialisés offrant des conditions de travail peu attrayantes. [Lire le texte...](#)



Le site Internet du CSMO-ESAC vous offre différentes ressources pour vous aider à faire face aux enjeux de main-d'œuvre. Vous y trouverez, entre autres, des études, des enquêtes, des capsules vidéos, ainsi qu'une boîte à outils sur les ressources humaines. À voir ! [Lire le texte...](#)

---

## Convocation à L'AGA du CFCM

---

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CFCM VENEZ DÉCOUVRIR LA NOUVELLE PROGRAMMATION POUR 2019-2020

Vous êtes toutes et tous convié-e-s au Pavillon Maurice-Pitre, situé au 6455, Notre-Dame Ouest à Trois-Rivières, le lundi 10 juin 2019, à 13h30, pour participer à l'assemblée générale annuelle du CFCM, pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2019.

L'assemblée annuelle est l'occasion pour les membres de constater les actions posées au cours de l'année et constitue un moment privilégié pour réaffirmer votre intérêt et vos besoins par rapport au CFCM. C'est aussi le moment d'élire les membres du conseil d'administration qui participeront au rayonnement de l'organisme.

Veillez confirmer votre présence en communiquant avec nous au 819-379-8054 ou par courriel à [information@cfcmmauricie.org](mailto:information@cfcmmauricie.org)

Au plaisir de vous y voir !

---

## Programmation annuelle 2019-2020

---

L'équipe du CFCM est encore une fois très fière de l'offre de formation qu'elle propose cette année. Cette nouvelle programmation est le résultat d'une étude sur les besoins de formation menée à l'automne 2018 ainsi qu'à l'hiver 2019 en collaboration avec les six Corporations de développement communautaire (CDC) de la Mauricie, le Regroupement des organismes d'éducation populaire de la Mauricie (ROÉ-PAM), le Regroupement des organismes de base en santé mentale (ROBSM), la Table régionale des organismes communautaires de la Mauricie/Centre-du-Québec (TROC CQM) ainsi que le Pôle d'économie sociale de la Mauricie.

Les formations proposées cette année répondent directement aux préoccupations des 114 organisations qui ont répondu à notre sondage. Grâce au partenariat développé avec Emploi-Québec Mauricie, le CFCM souhaite être en mesure d'offrir ces activités à des coûts abordables pour l'ensemble des organismes du mouvement communautaire.

La programmation sera dévoilée en primeur le 10 juin prochain à l'assemblée générale annuelle du CFCM. Vous pourrez vous inscrire aux formations à partir de cette date.

---