

Coopérative Jeunesse de Services

**LA COOPÉRATIVE ATENA et le
CENTRE DE RESSOURCES EN INTERVENTION POPULAIRE
DE L'EST INC. (CRIPE)**

sont partenaires dans le développement des CJS au Bas-Saint-Laurent et en Gaspésie

**CAHIER DE PRÉSENTATION DES
COOPÉRATIVES JEUNESSE DE SERVICES**

**Une histoire de réseaux qui
tricotent un mouvement**

Ce document a été adapté par ATENA à partir du cahier de présentation du RQCCT.
Contenu adapté par Hélène Rhéaume - 1999

À LA BASE DE L'IMPLANTATION DES CJS

Favoriser chez les jeunes une prise de conscience de leurs capacités et de leur responsabilité collective afin de transformer leur milieu selon leurs besoins et leurs aspirations.

Cette affirmation est le cœur du projet. Dans CJS, l'accent est mis à supporter les jeunes à se prendre en charge graduellement plutôt qu'à se faire organiser. Le projet mise sur le potentiel des jeunes, le développement de leurs capacités et de leurs habilités et non sur leurs limites.

L'aspect de la prise de conscience des capacités amène les jeunes à réaliser qu'ils ont également des responsabilités et du pouvoir ce qui leur permet de participer à la vie de leur communauté en tant qu'acteurs et non en tant que spectateurs. Enfin, l'expérience s'appuie sur la solidarité et la force collective considérant que les jeunes ont des aspirations et des besoins communs et qu'en s'unissant, ils peuvent mieux y répondre.

Table des matières

INTRODUCTION

Les fondements.....	4
Principe de base.....	4
Impact des C.J.S.....	5
Historique.....	7
Le modèle CJS.....	8

UN LIEU D' APPRENTISSAGE

1. La gestion d'entreprise.....	9
2. La vie associative.....	9
3. L'expérience de travail.....	10
4. Formation personnelle.....	10

UNE ENTREPRISE

1. Les parts.....	11
2. Le prêt de démarrage.....	11
3. Les services.....	12
4. Les salaires.....	12
5. Le pourcentage coop.....	12
6. Les surplus de contrat.....	12
7. La ristourne.....	12

UNE ASSOCIATION

1. Le conseil d'administration.....	13
2. Les comités.....	13
3. La gestion volontaire.....	13
4. La réserve humaine.....	13

LES INTERVENANTS

1. Le comité local.....	14
2. Les parrains.....	15
3. Les animateurs.....	16
4. Les ressources communautaires.....	17
5. Atena Groupe-Conseil et le Centre de Ressources en Intervention Populaire (CRIPE).....	17
6. Le regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices de travail.....	18

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE.....	19
RENCONTRE D'INFORMATION.....	

Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

Introduction

LES FONDEMENTS

Le projet des coopératives jeunesse de services (C.J.S.) naît de la mobilisation d'intervenants locaux. Issus des secteurs coopératif, communautaire, syndical, diocésain, gouvernemental, économique et éducatif, ces intervenants se réunissent dans le but de soutenir le développement d'entreprises coopératives créatrices d'emplois pour des jeunes âgés de 14 à 17 ans.

Pour les jeunes, la C.J.S. répond au besoin de trouver un travail d'été mais son impact et ses retombées ne se limitent pas là. À travers l'entreprise créatrice d'emplois, l'expérience initie les jeunes au fonctionnement démocratique d'une association, à l'organisation collective de travail, à la gestion coopérative et aux rouages du marché.

La volonté première d'un projet C.J.S. est de favoriser l'autonomie chez les jeunes, en leur offrant un lieu, des moyens, des ressources, de la formation et un support continu afin qu'ils puissent réaliser leur prise en charge.

Le développement de l'autonomie des jeunes est à la fois l'esprit qui anime ce projet, le point de repère qui guide sa réalisation et le critère principal servant à évaluer son efficacité.

PRINCIPE DE BASE

Le pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement et l'orientation de la coopérative est remis entre les mains des coopérateurs et coopérantes. Toutes les actions posées par tous les intervenants et intervenantes doivent chercher à accroître la prise en charge de la coopérative par les jeunes.

IMPACT DES C.J.S.

Pour un jeune ...

- créer son propre emploi rémunéré;
- travailler dans son milieu et y créer des liens;
- s'initier au fonctionnement démocratique d'une coopérative de travail;
- offrir des services à sa communauté;
- développer des habiletés dans différents types de travaux;
- s'initier à la gestion d'une entreprise économique coopérative;
- se familiariser avec les rouages et exigences du marché;
- acquérir de l'expérience et développer une plus grande autonomie;
- réaliser un projet collectif.

Pour les animateurs ...

- s'enraciner localement;
- expérimenter concrètement le développement économique et social;
- s'initier au processus de mise sur pied d'une coopérative de travail;
- se former à la pédagogie d'éducation coopérative;
- travailler au développement de sa communauté;
- créer des liens avec les jeunes, les intervenants et la population locale.

Pour la communauté ...

- réunir des intervenants de secteurs variés autour d'un projet d'économie sociale;
- favoriser l'intégration socio-économique des jeunes à leur communauté;
- réaliser un projet concret d'initiation à la coopération du travail;
- donner une place aux jeunes où ils exercent leur pouvoir et font valoir leurs talents et qualités;
- former des jeunes leaders communautaires;
- décloisonner les générations;
- offrir un lieu de formation et de préparation à l'emploi qui est complémentaire à l'école;
- susciter l'*entrepreneurship* chez les jeunes du milieu.

HISTORIQUE

Le modèle CJS est né en Ontario en 1983 de l'initiative de jeunes sans emploi de Hearst qui ont décidé de se regrouper pour offrir leurs services à la communauté. Par la suite, le modèle a été introduit au Québec en 1988 par le RQCCT selon une formule renouvelée misant sur la concertation et l'appropriation locale.

Du modèle de base qui se veut une expérience estivale, diverses applications du modèle ont été développées pour répondre à des problématiques particulières à chaque communauté. Par exemple, certaines CJS sont annuelles; d'autres visent spécifiquement à contrer le décrochage scolaire, à susciter l'enracinement local pour contrer l'exode ou encore susciter le rapprochement inter-générationnel. Les CJS se développent tant en milieu urbain que rural.

En 1998, après 10 ans d'expérimentation au Québec, la phase de régionalisation du développement CJS est amorcée. C'est alors qu'Atena et d'autres organisations régionales s'associent au RQCCT et prennent la relève au niveau du développement CJS de leur région. Atena est depuis lors, le *leader* pour le Bas-Saint-Laurent. Il s'est associé au *CRIFE* avec qui il partage les activités relatives au développement des CJS. Depuis 1999, *ATENA* est également responsable du développement des CJS en Gaspésie.

La C.J.S. compte trois dimensions: elle est un lieu d'apprentissage, une entreprise et une association. Ces dimensions sont étroitement inter reliées et le succès de la C.J.S. repose sur un juste équilibre entre elles.

a) un lieu d'apprentissage

la C.J.S. est un vaste terrain d'apprentissage. Elle offre une formation pratique et intensive au niveau du travail, de la gestion d'entreprise et de la vie associative. C'est aussi une formation personnelle qui respecte et s'adapte à chaque participant.

b) une entreprise

entreprise coopérative gérée par des jeunes, la CJS produit une activité économique qui génère des revenus. Elle doit rencontrer les mêmes impératifs que toutes les autres entreprises économiques.

c) une association

la CJS fonctionne démocratiquement comme une coopérative de travail. Les jeunes prennent les décisions et déterminent les grandes orientations en groupe. Ils se partagent ensuite les tâches et gèrent la CJS dans un esprit d'entraide et de solidarité.

La coopérative jeunesse:

UN LIEU D'APPRENTISSAGE

*A*pprendre en ayant du plaisir. La plupart des jeunes qui participent aux CJS ont peu ou pas d'expérience. La CJS permet à chacun d'en acquérir et de développer des habiletés et qualités personnelles à différents niveaux.

1. La gestion d'entreprise

- s'initier à la comptabilité: grand livre, chèques, prévisions
- négocier des contrats
- s'initier au marketing
- développer des outils et mécanismes de gestion interne
- faire des prévisions budgétaires
- exercer un contrôle des revenus et dépenses

2. La vie associative

- apprendre la planification, la coordination et l'évaluation d'activités
- préparation et fonctionnement de réunions
- prise de décisions
- résolution de problèmes
- travail d'équipe
- communication: écoute, respect, ouverture
- s'initier aux techniques d'entrevue
- partager pouvoir et responsabilité démocratiquement

3. L'expérience de travail

- sécurité au travail
- organisation du travail
- service à la clientèle
- habiletés reliées à différents types de travaux
- attitudes au travail: ponctualité, minutie, persévérance, etc...

4. Formation personnelle

- développer le sens de l'initiative et l'autonomie;
- donner le goût d'entreprendre;
- créer un enracinement local grâce au lien créé avec les intervenants locaux et la population;
- clarifier les goûts et les besoins en fonction d'un choix de métier ou de profession;
- faire des liens entre les apprentissages réalisés à l'école et la réalité du travail et vice-versa;
- donner le goût d'apprendre et ainsi contrer le décrochage scolaire;
- mieux se connaître, savoir comment se présenter en terme de forces et limites, qualités et défauts, intérêts et aptitudes;
- prendre conscience du pouvoir et des responsabilités, comme citoyen, de prendre sa place dans le développement du milieu.

La coopérative jeunesse :

UNE ENTREPRISE

1. Les parts

Pour démarrer la C.J.S., chaque jeune doit investir un montant d'environ 30,00\$. De ce montant, 5,00\$ sont retenus comme part sociale. Cette part donne droit:

- de voter sur toutes les décisions ;
- d'assister à toutes les réunions ;
- de toucher une part du surplus.

La différence, soit 25,00\$, est une part opérationnelle. Elle s'insère dans le fonds de roulement de la coopérative et sert à rencontrer partiellement:

- le coût d'opération (loyer, téléphone) ;
- le coût de promotion ;
- le coût de fournitures et de matériaux de base.

2. Le prêt de démarrage

La CJS doit faire un emprunt au début de l'été. Le comité «finance » fait ses prévisions budgétaires et négocie un prêt d'environ 500,00\$. Cet exercice demande une préparation préalable auprès de l'institution financière. L'emprunt est un exercice important au niveau de la prise en charge des coopérants.

3. Les services

La coopérative génère ses revenus par le biais des services que ses membres effectuent pour des individus, des organismes, des institutions et des entreprises.

Le choix des services offerts à la communauté dépend des capacités et intérêts des coopérateurs. Très généralement, les CJS se dirigent vers les menus travaux: travaux ménagers, entretien extérieur, gardiennage, etc... Ils adaptent souvent leurs services à la demande du milieu.

4. Les salaires

Le taux horaire chargé aux clients et le salaire versé aux coopérateurs sont fixés par ceux-ci. Les jeunes les déterminent en tenant compte de leurs besoins et également de la réalité du marché.

5. Le pourcentage coop

Un pourcentage du salaire des coopérateurs est prélevé à chaque paie. Il est ensuite investi dans le fonds de roulement la coopérative (on suggère un minimum de 10%).

6. Les surplus de contrat

Le profit d'un contrat, une fois les salaires payés, est versé dans le fonds de la coopérative. Cela se produit dans deux (2) cas: soit que l'on charge plus que le taux horaire versé au coopérateur. Ex: la CJS demande 8,00\$/heure au client et le salaire est de 6,00\$/heure. La coop fait donc un surplus de 2,00\$/heure. Ou dans l'autre cas, la négociation se fait sous forme de soumission. Ex.: la CJS charge 200,00\$ à un client pour étendre du gravier dans une entrée. La réalisation du contrat demande 8 heures de travail à deux coopérateurs (2 x 8 heures x 6,00\$/heure = 96,00\$). La CJS fait donc un surplus de 104,00\$.

7. La ristourne

Dès le début de l'été, les coopérateurs doivent décider du sort du surplus monétaire accumulé par la coopérative. Ils peuvent se le partager en parts égales selon le nombre d'heures travaillées ou volontaires effectuées. Ils peuvent aussi choisir de réinvestir le surplus (en totalité ou en partie) dans la coopérative pour le démarrage à l'été suivant.

La coopérative jeunesse :

UNE ASSOCIATION

1. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de tous les membres de la C.J.S. C'est là que s'exerce le pouvoir décisionnel des coopérants. Les coopérants élisent parmi eux un président, un secrétaire et un trésorier qui ont comme mandat de préparer les réunions du conseil d'administration et d'en faire les suivis. Certaines CJS élisent également des «suppléants» (vice-président, vice-secrétaire, vice-trésorier) en prévision des absences et des départs.

2. Les comités

Chaque membre s'implique dans un des trois comités:

- Promotion (Plan de promotion, production d'outils, relations publiques) ;
- Finances (Prévisions budgétaires, tenue de livre, émission des chèques) ;
- Personnel (Gestion interne, contrat des membres, activités sociales) .

Les coopérants choisissent leur comité selon leurs intérêts et les habiletés qu'ils souhaitent développer. D'autres comités peuvent être créés au besoin. Le travail qui se fait en comité facilite les décisions lors des réunions du conseil d'administration et permet une implication directe de chaque jeune.

3. La gestion volontaire

Les coopérants doivent assurer une présence au local pour répondre aux clients et au téléphone. Les réunions du conseil d'administration et des comités comme le temps de présence au local et les activités liées à la mise en place de la CJS et à son opération, ne sont pas rémunérées. Ce sont les activités de gestion volontaire.

4. La réserve humaine

La réserve est formée de jeunes qui n'ont pas été retenus lors de la première sélection. Ils peuvent être appelés à s'impliquer dans la CJS lors d'un surplus de contrats. Ces jeunes peuvent aussi être appelés à rejoindre la coopérative comme membre à part entière suite à une nouvelle sélection après le départ ou la démission de membres.

Les intervenants

LE COMITÉ LOCAL

La mise sur pied du comité local est la première étape de la création d'une CJS. Il permet à la CJS de ne pas démarrer dans un vide communautaire. Il est composé de 6 à 10 membres représentatifs du milieu. Chaque membre du comité local a son propre objectif mais l'objectif commun est la prise en charge des jeunes, le projet d'éducation coopérative. La création d'emplois est un objectif qui appartient aux jeunes.

Le comité local a pour mandat de déterminer les grands objectifs de la CJS en fonction de la spécificité locale. Il doit ensuite mettre en place les éléments nécessaires à l'implantation de la CJS et offrir un soutien aux jeunes et aux animateurs.

Il y aura un partage de tâches à trois niveaux:

- Promotion:
 - Trouver des clients potentiels;
 - Sensibiliser la population;
 - Prendre contact avec des ressources communautaires.

- Finance:
 - Trouver le financement nécessaire à la mise sur pied et l'opérationnalisation de la CJS (subventions, fonds discrétionnaires, autofinancement, organismes du milieu).

- Personnel:
 - Recruter et sélectionner les animateurs;
 - Guider et orienter les animateurs pendant le projet (encadrement);
 - Être disponible pour rencontrer les coopérants.

La diversité au sein du comité local offre de nombreux avantages:

- complémentarité ;
- répartition de l'investissement en ressources humaines, financières et matérielles;
- accès de la CJS à un réseau communautaire élargi ;
- travail conjoint d'intervenants issus de secteurs variés;
- projet d'actions concrètes dans le champ de l'économie communautaire.

Le rôle du comité local exige beaucoup de discernement. Il ne doit pas agir à la place des coopérants ni suppléer à leurs lacunes. Au contraire, son intervention doit viser à accroître l'autonomie des jeunes et la prise en charge de la coopérative par les coopérants. Par exemple, le comité local devrait éviter d'offrir aux coopérants des locaux gratuits, de leur offrir des dons en argent ou de penser pour eux à des services, des formes de promotion et d'organisation. Il peut, en revanche, leur prêter conseils et expertise dans l'élaboration d'une demande de prêt, voir à ce qu'ils reçoivent une formation de base dans le domaine de la promotion ou encore les encourager à expérimenter différents modes de fonctionnement.

LES PARRAINS

Au sein du comité local, on choisit deux parrains issus de deux cultures différentes. Une institution à vocation économique fait équipe avec un organisme communautaire habilité à intervenir auprès d'adolescents.

Les parrains ont fondamentalement le même statut que les autres membres du comité local. En acceptant le rôle de parrain, ils acceptent cependant d'assumer certaines responsabilités, qui se résument comme suit:

Les deux parrains:

- Assurent le lien entre la CJS et la communauté;
- S'assurent que l'objectif de prise en charge de la CJS est poursuivi, l'un insistant sur l'aspect économique, l'autre sur l'aspect communautaire;
- Soutiennent les animateurs en participant conjointement aux rencontres hebdomadaires d'encadrement;
- Assument la responsabilité légale de la CJS.

Le parrain économique:

- Rend possible l'accès à un prêt de démarrage d'environ 500,00\$ pour la CJS;
- Facilite l'ouverture et l'utilisation du compte de la CJS;
- Peut coordonner la stratégie de financement du comité local;
- S'assure que les animateurs sont en mesure d'aider les coopérants au niveau de la gestion financière;

Le parrain communautaire:

- S'assure que les animateurs sont en mesure d'aider les coopérants au niveau de la vie associative;
- Supporte les animateurs au niveau de la dynamique de groupe (résolution de problèmes, cohésion, prise de décisions et motivation) et de leurs interventions individuelles auprès des jeunes.

LES ANIMATEURS

Il y a deux animateurs par CJS. Dans la très grande majorité des CJS, ces derniers viennent du milieu où s'implante la CJS. Idéalement, ils ont des expériences ou formations complémentaires. Un animateur a un profil professionnel du secteur économique et l'autre du secteur de l'intervention jeunesse. Leur rôle n'est pas d'organiser les jeunes mais bien de les aider à s'organiser et à se prendre en charge. Ils sont en contact direct et quotidien avec les coopérants qu'ils doivent encadrer, former et conseiller.

Les animateurs sont eux aussi en apprentissage. La formation CJS leur est indispensable pour relever les nombreux défis relatifs à leur rôle d'animateur. Ils doivent posséder des qualités d'organisateur, de gestionnaire, de pédagogue et de *leader*, en plus d'être favorable à la coopération.

Leur tâche exige de la souplesse et du doigté. Ils assument un *leadership* sans être trop directifs, impliquent les membres dans la conception de leur propre plan de formation, interviennent à partir du vécu et des besoins des coopérants et finalement assurent la cohésion et la santé du groupe.

Dans la réalisation de leur mandat, ils reçoivent l'encadrement et le soutien continus des parrains.

LES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

La formation des coopérants ne repose pas uniquement sur les épaules des animateurs et des parrains. Certaines connaissances et habiletés spécifiques peuvent être puisées directement dans la communauté. La coopérative peut, par exemple, profiter des conseils de personnes-ressources des milieux professionnel et économique aussi bien que des gens de métiers. L'utilisation de l'expertise locale rehausse considérablement l'expérience formative. De plus, en créant ainsi des liens avec les ressources du milieu, la C.J.S. renforce ses racines communautaires.

ATENA, GROUPE-CONSEIL ET LE CRIPE

La *Coopérative de travail ATENA* de Rimouski oeuvre depuis 1984 dans les secteurs de l'habitation, logement social, gestion de projets et formation. Son action est basée sur la promotion de l'économie sociale comme outil de développement local. ATENA offre le soutien à l'implantation des CJS depuis 1998 dans le Bas-Saint-Laurent et depuis 1999 en Gaspésie.

Le *Centre de Ressources en Intervention Populaire de l'Est INC. (CRIPE)* est un OSBL qui existe depuis 1980. Sa mission est de favoriser l'amélioration des conditions de vie des personnes et des organismes par le biais de la formation, la recherche et le développement de projets, la diffusion d'informations, la mise en place d'activités et la conception d'outils de travail. Plus spécifiquement, le *CRIPE* a également pour objet de promouvoir l'éducation coopérative et les principes auto-gestionnaires dans leur ensemble.

Le *CRIPE* est étroitement associé aux activités de la coopérative *ATENA Groupe-Conseil* pour ce qui est des volets formation et animation.

Voici les différents secteurs d'interventions qui sont assumés par Atena et le CRIPE pour le développement des CJS:

Soutien local:

Nous faisons la promotion du modèle CJS, diffusons de l'information, offrons un soutien direct aux communautés désireuses d'implanter une CJS dans leur milieu. Nous travaillons avec ces dernières afin qu'elles soient en mesure de rassembler les conditions favorables à la réussite du projet.

Formation des animateurs:

Nous offrons la formation CJS du RQCCT aux animateurs du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie. Cette formation est étalée sur trois sessions, au début, au milieu et à la fin du projet. Elle permet aux animateurs de s'approprier le processus de mise en place du modèle de même que l'approche pédagogique CJS. Cette dernière axée sur la prise en charge des jeunes permet aux animateurs de travailler à partir des besoins et capacités des jeunes. La formation permet également aux animateurs d'intégrer leurs propres apprentissages.

Concertation:

Nous assumons le leadership en matière de concertation du réseau régional des CJS. Nous participons également à la concertation à l'échelle de la province avec le RQCCT et les autres instances de coordination régionale. Cette collaboration vise à consolider et renouveler sans cesse le modèle CJS.

Partenariat et reconnaissance:

Nous devons également mobiliser des partenaires financiers et susciter la reconnaissance du modèle à l'échelle régionale. Cette reconnaissance permettra de faciliter la mise en place des projets locaux. Elle permettra également à Atena d'assurer la pérennité du développement régional.

**LE REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES COOPÉRATEURS ET
COOPÉRATRICES DU TRAVAIL (RQCCT)**

Le rôle du Regroupement Québécois des Coopérateurs et coopératrices du Travail (RQCCT) est de soutenir les instances de coordination régionale dont Atena, de coordonner le développement et la concertation à l'échelle de la province et de travailler à la reconnaissance du modèle auprès de partenaires nationaux. Le RQCCT met également à la disposition des développeurs régionaux une foule d'informations et d'outils développés au fil des ans.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

D'autres documents concernant les CJS sont également disponibles. Un coût minimal peut vous être demandé. Contactez-nous pour en savoir davantage.

- 9 Guide de démarrage du comité local. 1999.
- 9 Guide d'implantation. 1999.
- 9 Stage d'intégration des coopérants et démarrage CJS. 1999.
- 9 Comptabilité et gestion. 1998.
- 9 CJS. Ce qu'en disent les jeunes qui l'ont vécue. 1998.
- 9 Revue de presse.
- 9 Perspectives de développement CJS.
- 9 CJS. Pour la promotion de la santé et du bien-être. RQCCT. 1998.
- 9 Les coopératives jeunesse de services: apprentissage multidimensionnel, impact éducatif et complémentarité à l'environnement scolaire. Chaire de coopération Guy-Bernier. UQAM. 1997.
- 9 Apprentissage et socialisation. La prévention sociale. 1990.
- 9 Ateliers pour coopérants:
 - 9 Promotion et publicité. 1988
 - 9 Prise de décision. 1988
 - 9 Technique de formation. 1988.
 - 9 Motivation. 1988.
 - 9 Résolution de problèmes. 1988.
 - 9 Relations inter personnelles. 1988.

RENCONTRE D'INFORMATION

Suggestion d'ordre du jour

DURÉE: Environ 2 heures

- OBJECTIFS:**
- Présenter le modèle aux intervenants locaux, en vue de les inviter à s'impliquer dans le projet;
 - Présenter les aspects pratiques du processus de réalisation sur le plan local (types de tâches, budget-type, etc...);
 - Situer l'expérience locale dans le contexte du réseau CJS et expliquer le rôle de ATENA;
 - Sonder l'intérêt des personnes présentes à s'impliquer et amorcer la dynamique qui se précisera à la rencontre d'organisation.

1. PRÉSENTATION PAR LE PROMOTEUR LOCAL

Le promoteur local explique les motifs et objectifs de la rencontre: l'intérêt de l'éventuelle implantation d'une CJS, la problématique du milieu et les retombées possibles pour les jeunes et la communauté.

2. PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIENCE CJS

Si possible, une personne de ATENA est invitée pour présenter et expliquer le modèle de base de la CJS. On y trace un portrait global de la formule et de son budget en s'appuyant sur les expériences concrètes des années passées. On fait une description succincte du réseau CJS et des services de ATENA en termes de soutien à l'implantation, de formation, de concertation et de représentation.

3. PÉRIODE DE QUESTIONS

Même s'il est possible pour les personnes présentes d'intervenir pendant la présentation, il est intéressant d'avoir une bonne période de questions. Celle-ci donne l'occasion à chacune et chacun de clarifier sa compréhension de la CJS en fonction de son expérience et de ses intérêts.

4. TOUR DE TABLE

On demande aux représentants des organismes présents de faire part de:

- leurs réactions face au projet
- leur intérêt et leur disponibilité à siéger sur le comité local

5. CLÔTURE ET SUIVI

En fonction de l'intérêt des organismes présents, une deuxième rencontre est fixée pour la mise sur pied du comité local, l'élaboration du plan d'action et le partage des tâches.