

Bulletin du forum sur l'évaluation

Le lien entre les gens et les idées en matière de politiques et programmes des ressources humaines

Volume 3 Numéro 2

Mars 2000

Planifier pour mieux répondre à vos besoins

Nous espérons que ce numéro - le premier de l'an 2000 et le dernier de l'année financière - vous plaira.

Le thème à l'honneur, sensibilisation aux réalités culturelles, concerne tous les évaluateurs et tous les professionnels qui travaillent pour plusieurs organismes et (ou) groupes de personnes différents. La culture est partout!

Dans le prolongement de l'article vedette ci-contre, nous proposons deux chroniques sur l'évaluation et les programmes autochtones; des rubriques sur un programme d'emploi pour les parents seuls, «Youth Works» (C.-B.), des initiatives relevant du programme d'IMT et des ateliers sur les pratiques efficaces. Vous trouverez aussi nos chroniques habituelles sur la méthodologie et le perfectionnement professionnel.

Notre bulletin a pour objectif de vous aider dans votre travail et votre perfectionnement professionnel. Que pouvons-nous faire pour mieux atteindre le but visé au cours de l'année à venir?

Merci de prendre le temps de remplir et de nous télécopier la fiche d'évaluation ci-jointe. Vos réponses seront communiquées au ministère DRHC, Évaluation et développement des données, et seront prises en compte pour le prochain exercice.

Susan Bradley
bwconsul@powersurfr.com

Sensibilisation aux réalités culturelles, en tout temps

Depuis ces dernières années, les évaluateurs sont plus sensibles aux réalités culturelles. Ainsi, le dernier Congrès de la Société canadienne d'évaluation proposait plusieurs conférences sur ce sujet. De nouvelles expressions sont utilisées : « évaluations transculturelles », « approches adaptées aux cultures », « analyse d'équité » et « évaluations englobant des groupes diversifiés ».

Tout évaluateur, toute évaluation, doit tenir compte des facteurs culturels

Au sens large, la sensibilisation aux réalités culturelles est fondée sur la **connaissance** et la **compréhension** des populations d'intérêt et des divers intervenants.

Les différences culturelles peuvent être aussi réelles entre deux ministères qu'entre deux pays. Selon Newman et Brown :

« Les évaluateurs se retrouvent dans des milieux culturels différents, même dans le cadre apparemment familier des politiques publiques, où les intérêts conflictuels du monde des affaires et des autorités de réglementation réservent parfois de bien mauvaises surprises aux évaluateurs peu aguerris (Archer, Pettigrew & Aronson, 1992).

Alors, qu'ils fassent des évaluations dans un pays étranger exotique ou dans un quartier différent de l'autre côté de la rue, ils seront probablement engagés dans des activités multiculturelles. »

(*Applied Ethics for Program Evaluation*, Dianna L. Newman & Robert D. Brown, Sage Inc., 1996, p. 146).

Nous avons effectué un survol des publications récentes, dont 24 articles, pour trouver des conseils pratiques. Le présent article en est le résultat.

Deux secteurs « sensibles »

Les articles traitent de deux secteurs « sensibles ». Le premier est l'évaluation de programmes destinés à des groupes culturels particuliers (à l'étranger, par exemple) ou à certains groupes cibles (immigrants, jeunes, personnes âgées ou handicapées, etc.). Le second secteur problématique est lié à l'*inclusivité*, c.-à-d. au besoin d'inclure des populations « marginalisées ».

...suite page 2

Dans le présent numéro

Planifier pour mieux répondre à vos besoins	1
Sensibilisation aux réalités culturelles, en tout temps	1-2
L'évaluation des communautés autochtones : conseils pratiques	3
Programmes destinés aux Autochtones : « Études bilan »	3
D'ici... et d'ailleurs	4-5
Méthodologie en vrac	6
Perfectionnement professionnel	7
Autres nouvelles	8

Sensibilisation aux réalités culturelles, en tout temps

L'évaluation traditionnelle tient la culture pour acquise

Dans le cadre des évaluations traditionnelles ou formelles, il est tenu pour ACQUIS que l'entité évaluée est ouverte et honnête, prête à critiquer; accoutumée aux enquêtes et aux entrevues, qu'elle fait confiance aux étrangers, etc. Mais par certains aspects, notre discipline (l'évaluation) a sa propre culture, différente de la culture des organismes, des groupes cibles ou pays évalués. Pour Newman et Brown :

« Les évaluateurs auraient tort de supposer que le principe de l'évaluation formelle peut s'appliquer à une autre culture sans effort particulier. Les personnes qui travaillent à l'étranger ou dans un cadre culturel particulier constateront qu'il faut d'abord découvrir la culture d'accueil et ses incidences sur l'évaluation de programmes. Avant de commencer à planifier leur travail, elles doivent ensuite informer les participants de leurs propres croyances en matière d'évaluation, des objectifs visés et des rôles respectifs (évaluateur/participants). » (p. 149)

Conseils pratiques

Que faut-il conseiller aux évaluateurs soucieux de respecter les différences culturelles?

1. Les évaluateurs doivent être CONSCIENTS des différences culturelles et les COMPRENDRE. À cette fin, il faut :

- S'assurer qu'un des membres de l'équipe connaît la culture.
- Étudier la culture.

- Évaluer ou tester des approches différentes.
- Faire participer des populations d'intérêt à tous les aspects de l'évaluation - y compris à la planification.
- Être sensible aux tabous culturels, aux sujets délicats, aux problèmes de langue, aux différences de fonctionnement, de mentalité et de mode de vie.

2. Les évaluateurs doivent savoir S'ADAPTER aux différences culturelles. Notamment :

- Adapter les méthodes de collecte des données.
- Faire preuve de souplesse, surtout en matière de méthodologie.
- Modifier l'ordre des priorités d'évaluation.
- Demander conseil aux personnes qui connaissent bien la culture.

3. Les évaluateurs doivent ADOPTER DES APPROCHES propices à la prise en compte des différences culturelles. Par exemple :

- Partager l'appropriation de l'évaluation.
- Examiner le but de l'évaluation avec tous les intervenants.
- Choisir une gamme de modes de collecte de données et de méthodologies.
- Faire activement participer ceux qui connaissent bien la culture (approches participatives et habilitantes).
- Privilégier la mise en valeur du potentiel local.
- Surmonter les obstacles linguistiques.

4. Les évaluateurs doivent VEILLER À NE PAS :

- Utiliser des propos qui renforcent des stéréotypes négatifs.
- Exclure de l'évaluation des groupes importants en matière de politiques et de programmes - surtout concernant les questions de responsabilité sociale.
- Tenir pour acquis que certaines personnes sont habilitées à parler au nom de cultures ou de groupes particuliers.

La plupart des conseils ci-dessus s'appliquent à TOUTES les évaluations. Et les tendances notées ici reflètent les perspectives à venir de notre discipline - surtout en ce qui touche la flexibilité, les approches « à la carte », la participation, l'inclusion et la responsabilisation.

Pour plus de renseignements sur les articles cités, communiquer avec la Rédaction.



L'évaluation des communautés autochtones : conseils pratiques

Bien que nous ayons de l'expérience dans l'évaluation des communautés autochtones au Canada, il existe peu de documents sur les pratiques les mieux adaptées à ces cultures.

La réunion-débat inscrite au programme du Congrès de la Société canadienne d'évaluation (1999) – qui mettait en rapport les exigences du Conseil du trésor en matière d'évaluation et les besoins des communautés autochtones – a suscité la réflexion suivante :

« Ce qui distingue le savoir occidental et le savoir autochtone, c'est que la science occidentale s'efforce de diviser et de comprendre le monde jusque dans ses plus petits éléments, alors que la science autochtone essaie de comprendre comment toutes les parties s'intègrent au tout. »

Un spécialiste américain de l'évaluation des communautés autochtones offre les conseils suivants aux chercheurs :

- Il est impératif d'avoir le soutien de la communauté. Il faut connaître les membres influents de la communauté et se servir de leur aide pour guider le projet de recherche.
- Déterminez si la participation de non-Autochtones est acceptable dans la communauté et les rôles qui leur conviennent le mieux.
- Il faut que les communautés autochtones puissent tirer parti de toutes les données qu'elles ont fournies : ces données ne doivent pas seulement répondre aux besoins des chercheurs ou de la communauté scientifique.
- Les Autochtones doivent participer à tous les aspects de la planification et de la mise en œuvre du projet.
- La tradition orale occupe souvent une grande place dans les communautés autochtones. Les explications verbales ont parfois plus de poids que les documents écrits.

- Assurez-vous que la méthodologie et le matériel utilisés sont adaptés à la culture. Les membres influents de la communauté peuvent vous guider à cet égard.
- Les Autochtones d'Amérique tendent à privilégier la communauté ou le groupe. Les projets axés sur l'individualité ou qui ne contribuent pas au bien-être collectif peuvent donc poser problème.
- Il faut parfois du temps pour établir un climat de collaboration propice à la recherche et convaincre les gens de la valeur du travail effectué pour la communauté. Ayez de la patience.

(Source : *Assessing the Needs of Native American communities: A Northeastern Example*, par Hilary N. Weaver, *Evaluation and Program Planning*, 22, p. 155-161).

Ajoutez ces conseils à ceux que propose l'article de fond et vous aurez acquis d'excellents outils d'évaluation pour une vaste gamme de milieux.

Avez-vous des conseils à offrir? Ou des questions à poser sur l'évaluation dans d'autres cultures? Adressez-vous à la Rédaction : bwconsul@powersurf.com

Programmes destinés aux Autochtones : « Études bilan »

DRHC a produit une série d'Études bilan en 3 volumes : *Les programmes à l'intention des peuples autochtones*.

- Volume 1 : *Le développement socio-économique des peuples autochtones*
- Volume 2 : *Bâtir des collectivités : pratiques efficaces dans les collectivités autochtones*
- Volume 3 : *Les politiques, programmes et services relatifs à l'emploi, au marché du travail et au développement économique à l'intention des peuples autochtones*.

Les leçons résumées dans les rapports ci-dessus s'appuient sur des études faites au Canada, en Australie et aux États-Unis au cours des trente dernières années; sur des évaluations émanant de divers ministères fédéraux et sur des entrevues d'informateurs clés parmi le personnel fédéral, provincial et territorial, et de représentants d'organismes autochtones de partout au Canada.

La série fait la synthèse des leçons apprises grâce aux évaluations relatives à divers secteurs d'activité des ressources humaines.

Sous la rubrique « Les leçons tirées des politiques et programmes axés sur la main-d'oeuvre et la formation professionnelle », le *Sommaire des principales leçons* conclut :

- Les programmes généraux n'ont donné que des résultats très modestes en terme de l'emploi découlant de la formation.
- Les déficits des bénéficiaires de l'aide sociale sur le plan de l'éducation sont considérables, et la formation professionnelle ne sert souvent qu'à aider les participants à trouver des emplois mal rémunérés et temporaires.
- Une formation scolaire intensive liée à l'emploi, des programmes de transition entre l'école et le monde du travail et la prévention de l'abandon scolaire prématuré sont les approches les plus prometteuses pour obtenir des résultats à long terme.
- De plus en plus, les initiatives sont liées au développement économique communautaire.

Pour commander les documents, communiquer avec EDD au (888) 440-4080, téléc. (819) 953-5550 ou les consulter sur le site Web : www.hrdrhc.gc.ca/edd

Une étude sur les initiatives concernant l'IMT démontre les avantages des partenariats

L'évaluation sommative de l'Initiative stratégique concernant l'Information sur le marché du travail (IS IMT) de la C.-B. a pris fin en juin 1999.

Il s'agissait d'un projet conjoint du Canada et de la C.-B. entrepris sous l'égide du Programme des initiatives stratégiques. Dotée d'un budget de 8,2 millions de dollars, cette IS visait à assurer un service d'information de haute qualité sur les emplois et le marché du travail; et à l'intégrer à l'orientation professionnelle dispensée en milieux secondaires et postsecondaires, surtout.

Un comité mixte a fourni la direction générale, après consultation avec les gouvernements fédéral et provincial et des praticiens oeuvrant sur le terrain.

Une centaine de projets ont été financés - publications et expositions, initiatives communautaires, sites Web, documents de recherche, commercialisation, guides, répertoires de ressources, formation et sources d'IMT.

La recherche principale portait sur les réponses de 150 praticiens interrogés par le biais de questionnaires télécopiés et d'entrevues téléphoniques, sur une enquête sur les utilisateurs finals et des études de cas de 15 projets.

Une des conclusions importantes relève la valeur du travail de concertation : « la création efficace de partenariats est perçue comme un des avantages clés de l'IMT, en plus de la gamme de ressources utiles qu'elle a créée. »

Les avantages du partenariat sont les suivants :

- compréhension accrue des besoins des utilisateurs
- approches plus économiques
- réduction des chevauchements ou dédoublements
- partage des ressources

- partage des connaissances et des leçons apprises avec d'autres praticiens
- création de ressources d'IMT plus conviviales.

Les évaluateurs ont découvert que l'IMT et ses usages sont de plus en plus connus. Les plus grands utilisateurs sont les praticiens qui travaillent directement avec les clients.

Quatre projets répondant aux besoins d'une vaste gamme d'utilisateurs sont à noter : *Perspectives dans le domaine de l'emploi, le site Web du Réseau info-emploi C.-B., Making Career Sense of Labour Market Information et un guide de l'économie et du marché du travail de la C.-B.*

L'évaluation a permis de déceler une amélioration dans la qualité et la diffusion des produits et des services d'IMT. Cependant, le manque d'in-

formation sur les ressources, la façon de les obtenir et de les utiliser efficacement, continue à créer des problèmes d'accès pour les usagers.

Bien que la valeur de l'IMT soit de mieux en mieux reconnue, le facteur « temps » en limite l'usage. Les usagers sans expérience ont besoin de temps pour découvrir l'IMT, les ressources à leur disposition et la façon efficace d'en tirer parti.

Il faut poursuivre le travail à cet égard : mettre les données à jour, faire connaître les ressources et la façon de les utiliser, et préparer des IMT accessibles et pertinentes pour les groupes aux besoins spéciaux - les personnes handicapées, notamment.

Rapport diffusé sur le site : <http://workinfontet.bc.ca/lmisi/LMISIEvaluation/index.htm>

Série d'ateliers pancanadiens

La mise en œuvre de l'initiative privilégiant « visez les pratiques gagnantes » a commencé. DRHC, Évaluation et développement des données (EDD), collabore avec les bureaux régionaux et des partenaires provinciaux pour organiser et soutenir la prestation d'une série d'ateliers pancanadiens.

Intitulé « Mettre en valeur le potentiel des communautés », le premier atelier a eu lieu à Fredericton les 24 et 25 novembre. Organisé par DRHC, Région du N.-B., il a attiré 180 personnes venues de partout au pays. Les thèmes et les tendances se sont manifestés clairement au fil des exposés, des discussions en groupe et des ateliers.

Selon un premier rapport, « [traduction] Par son format surtout, le forum démontre de façon éloquent que DRHC prêche par l'exemple... Il est évident que DRHC a su appliquer le principe de mise en valeur du potentiel des communautés à l'organisation et à l'accueil de cet

événement. » Un rapport complet faisant état des faits saillants et des thèmes dominants sera diffusé sous peu.

Le second atelier a eu lieu à Halifax le 30 novembre. Il était organisé par HRDC (EDD et la Région de la N.-É.), Santé Canada, la province de la Nouvelle-Écosse, et le Comité sur l'action communautaire pour les enfants et les jeunes [Children and Youth Action Committee]. Les 135 représentants des gouvernements fédéral et provinciaux qui y ont assisté se sont efforcés de trouver des moyens de réunir les homologues des deux gouvernements pour traiter des questions d'actualité et des solutions à apporter aux problèmes de l'enfance.

Les conférenciers ont déploré que le choix des objectifs soit surtout axé sur le niveau de revenu; ils ont parlé de la nécessité d'investir dans la recherche sur les incidences à long terme des programmes destinés à la

...suite page 5

D'ici... et d'ailleurs

Rapport sur les enfants de l'Alberta

En novembre 1998, l'Assemblée législative de l'Alberta a présenté *The Alberta Children's Initiative*, un cadre stratégique et un plan d'activités destinés au gouvernement, aux ministères et aux autorités régionales et locales de l'Alberta.

L'initiative concernant les enfants de l'Alberta vise à réunir les ministères et les services qui oeuvrent dans des secteurs liés à l'enfance. Elle propose une vision commune, des objectifs et des résultats partagés, un programme d'actions solitaires et une série de mesures de rendement destinées à surveiller les progrès des enfants et des jeunes de l'Alberta.

Le gouvernement de l'Alberta s'est engagé à présenter un rapport annuel fondé sur les mesures de rendement. Ce rapport de situation, qui sera rendu public, permettra à toute la population de suivre les progrès réalisés par les enfants et les jeunes de la province.

Le premier rapport devrait être diffusé l'été prochain.

Renseignements : Alberta's Children's Initiative au (780) 427-2734.

Suite de la page 4

Visez les pratiques gagnantes

petite enfance; et d'éliminer les obstacles artificiels que créent les programmes et les priorités établissant une distinction entre les enfants de 0-6 ans et de plus de 6 ans.

DRHC, Région de la Nouvelle-Écosse, vient de consacrer un troisième atelier sur les pratiques gagnantes pour la jeunesse en danger.

D'autres ateliers sont prévus à Edmonton (enfance), à Montréal (travailleurs âgés) et en C.-B. (projet d'autosuffisance).

Renseignements : Barbara Lawless, EDD, HRDC à barbara.lawless@spg.org ou whatworksalert@spg.org

Terre-Neuve se préparer à évaluer le programme d'aide à l'emploi destiné aux parents seuls

Terre-Neuve offre un programme d'aide à l'emploi destiné aux parents seuls. Il vise à promouvoir le passage au plein emploi et à l'autonomie financière des chefs de famille monoparentale bénéficiant du programme de soutien du revenu. Il s'agit d'une initiative conjointe du ministère des Ressources humaines et de l'Emploi de Terre-Neuve et du Labrador.

Les premiers résultats sont prometteurs. Au cours de la première année, 124 parents seuls ont terminé le programme; 75 p. 100 ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel et parmi eux, six sont totalement autonomes et deux sont sur le point d'assurer leur autosuffisance.

Le succès du projet est attribuable

aux solides partenariats communautaires qui offrent des ressources tout au long du programme - taux de rémunération normal, allocation de frais de garde, régime d'assurance-médicaments et supplément du revenu gagné, notamment.

Grâce à une évaluation attendue sous peu, les partenaires sauront bientôt si le modèle pourrait s'appliquer à d'autres régions, à d'autres groupes de clients et à d'autres organismes parrains. L'évaluation présentera également une analyse coût-bénéfice et examinera les répercussions de l'expansion du programme.

Renseignements : Ministère des Ressources humaines et de l'Emploi de Terre-Neuve au (709) 729-2480

Progrès rapides en C.-B.

En janvier 1996, la C.-B. a lancé le programme *Youth Works* - permettant aux jeunes (19-24 ans) qui ne sont plus admissibles à l'aide sociale de recevoir une allocation de subsistance en participant aux programmes d'aide à la recherche d'emploi, de préparation à l'emploi, d'acquisition d'expérience professionnelle et (ou) de nouvelles compétences.

Welfare to Work est un programme parallèle pour les adultes, à cette différence près qu'il est offert en fonction des disponibilités alors que le programme pour jeunes est obligatoire.

Youth Works et *Welfare to Work* sont des programmes à trois volets :

- Recherche d'emploi indépendante (7 mois)
- Programme de recherche d'emploi assistée (2 mois)
- Programme de préparation à l'emploi (au 10^e mois et au-delà).

Initialement, les autorités ont craint que la période obligatoire de recherche indépendante (7 mois) ne soit

trop longue pour les clients qui avaient clairement besoin d'acquérir les compétences relatives à l'employabilité et d'autres services.

En 1999, huit projets pilotes ont servi à sélectionner les candidats à l'employabilité parmi ceux qui présentaient une demande initiale de prestations - ce qui a permis à certains d'accéder rapidement aux interventions directement liées à l'emploi (orientation, rédaction de CV et Club de recherche d'emploi).

D'après les premiers résultats, la présélection permet d'aiguiller les participants vers les services dont ils ont besoin à tous les stades du programme. Ces résultats seront analysés pour vérifier si ce procédé efficace a des répercussions sur l'ensemble du système. Le Ministère compte ensuite adopter la formule accélérée des programmes *Youth Works* et *Welfare to Work* à l'échelle de la province.

Renseignements : Glenn Lewis, ministère du Développement social et de la Sécurité économique de la Colombie-Britannique, au (250) 356-6818.

Méthodologie en vrac – de tout pour tous

La satisfaction des clients : Outil de mesures communes

Le Réseau du service axé sur les citoyens (RSAC) a été constitué par le Centre canadien de gestion (CCG) en juillet 1997 pour accélérer la modernisation du service dans l'ensemble de la fonction publique du Canada.

Il réunit plus de 200 fonctionnaires fédéraux, provinciaux et municipaux, ainsi que d'éminents universitaires et spécialistes n'appartenant pas au domaine de la prestation des services publics.

En juillet 1997, le RSAC a constaté qu'il existait un écart important entre les attentes des citoyens et les services qu'ils recevaient concrètement de tous les niveaux de gouvernement, malgré l'ampleur des mesures déployées pour remédier au problème.

Parmi les nombreuses stratégies correctives qu'il avait examinées, le Réseau a conclu qu'il convenait d'élaborer un outil de mesures communes destiné à évaluer la satisfaction des clients. C'est alors que le CCG a facilité la rédaction d'un

document en deux parties : *Sondages sur la satisfaction des clients : Outil de mesures communes (OMC)* et un ouvrage d'accompagnement, le *Guide du gestionnaire*.

Grâce à l'OMC, tout organisme public peut désormais savoir ce que pensent ses clients. Soucieux de tenir compte de tous les aspects des services aux clients, les concepteurs ont articulé l'OMC autour de cinq éléments clés :

- les attentes des clients
- leurs impressions quant aux services reçus
- les degrés de satisfaction
- les degrés d'importance
- les priorités d'amélioration du service.

De plus, cinq dimensions de la prestation des services ont été recensées :

- empressement
- fiabilité
- accès et installations
- communications
- coûts (s'il y a lieu).

Les éléments et les dimensions ci-dessus ont façonné le contenu de l'OMC.

Par exemple, il sert à demander au client combien de temps il a dû attendre avant de recevoir le service, combien de temps il pensait devoir attendre, s'il juge le délai d'attente acceptable, si le délai d'attente est un facteur important et s'il constitue une priorité par rapport aux autres aspects de l'empressement manifesté pour le servir.

Le *Guide du gestionnaire* explique les avantages possibles des sondages sur la satisfaction des clients. En s'appuyant sur l'OMC, il en facilite la planification et la mise en œuvre. Il suggère aussi comment les résultats peuvent servir à améliorer la prestation des services publics.

Pour consulter Sondages sur la satisfaction des clients : Outil de mesures communes et Sondages sur la satisfaction des clients : Guide du gestionnaire, accéder au site : http://www.ccmd-ccg.gc.ca/whatsnewMain_f.html

Expansion du site Web de la MDRC

La Manpower Demonstration Research Corporation (New York et San Francisco) a totalement repensé son site web et l'a enrichi de nouvelles rubriques : éducation, initiatives communautaires, recherches consacrées à la famille et à l'enfance.

Elle propose également un nouveau domaine, InPractice, une ressource pratique destinée aux communautés de l'aide sociale, de l'emploi et de la formation. On y trouve des marches à suivre qui « distillent, digèrent et partagent les leçons issues de nos recherches et nos expériences sur le terrain sur les grandes questions qui préoccupent les décideurs et les administrateurs de programmes. »

Voici quelques-unes des ressources à

consulter sous la rubrique InPractice :

- *Learnfare: How to Implement a Mandatory Stay-in-School Program for Teen Parents on Welfare.*
- *Cost Analysis Step by Step: A How-to Guide for Planners and Providers of Welfare-to-Work and Other Employment and Training Programs.*
- *Business Partnerships: How to Involve Employers in Welfare Reform.*
- *Work First: How to Implement an Employment-Focused Approach to Welfare Reform.*

Site Web de la MDRC : www.mdrc.org

Les méthodes qualitatives vous intéressent-elles?

Qualpage

(www.ualberta.ca/~jrnorris/qual.html)

Liste détaillée de ressources, de revues, de communiqués et de méthodes.

Qualitative Inquiry Project

(www.nova.edu/ssss/qualinq.html)

Revue spécialisée en direct, *The Qualitative Report* et liens avec des ressources qualitatives.

The Qualitative Research Page

(www.irn.pdx.edu/~kerlinb/qualresearch)

Accent sur la recherche et les méthodes qualitatives.

Le perfectionnement professionnel Que peut-on trouver?

Congrès 2000 de la SCÉ à Montreal

Les préparatifs vont bon train en vue du 20^e Congrès annuel de la Société canadienne d'évaluation (SCE), qui aura lieu à Montréal du 14 au 17 mai 2000 sur le thème *Évaluation et nouvelle gouvernance : le défi de concilier humanisme et technologies*.

Il examinera à quel point l'évaluation s'est transformée à la suite des changements profonds que connaissent les administrations privées et publiques depuis une dizaine d'années. Parmi les sous-thèmes, notons :

- L'évaluation comme productrice de sens
- L'innovation dans les pratiques d'évaluation
- Les nouvelles formes de gouvernance et l'évaluation
- Les technologies de l'information et l'évaluation.

D'un niveau de difficulté variable (moyen à élevé), les ateliers préliminaires sont au programme du dimanche 14 mai. Parmi les sujets proposés, notons :

- L'élaboration et l'utilisation des indicateurs
- L'évaluation participative
- L'évaluation et la gestion axées sur les résultats
- L'analyse de données qualitatives et quantitatives
- L'évaluation dans les groupes communautaires et les organismes à but non lucratif
- L'évaluation des services sur Internet.

Animés par d'éminents spécialistes, ces ateliers intéresseront les évaluateurs issus de tous les champs d'activités.

Renseignements : <http://www.circum.com/c2000/>

Congrès sur l'évaluation du rendement au R.-U.

Le second congrès international sur l'évaluation du rendement - *PM 2000 - Performance Measurement - Past, Present and Future* - aura lieu du 19 au 21 juillet 2000 au Collège Robinson, Cambridge (R.-U.).

Cet événement vise principalement à fournir un forum interdisciplinaire propice à la mise en commun d'informations et de recherches d'avant-garde sur l'évaluation du rendement organisationnel au sein des secteurs public et privé.

Les débats porteront sur deux grands thèmes :

- i) la conception et la mise en œuvre

des systèmes d'évaluation et

- ii) les catégories particulières de mesures du rendement; et des communications seront présentées d'après différentes perspectives, disciplines et régions géographiques.

D'éminents conférenciers ont été invités : les professeurs Claes Fornell (University of Michigan) et John Kay (London Economics) et M. Scott Sink (World Confederation of Productivity Science), notamment.

Renseignements : www.cranfield.ac.uk/som/cbp/pm2000.htm

Études de 2^e et de 3^e cycles en évaluation

Au Canada

L'École nationale d'administration publique de l'**Université du Québec** offre aux francophones des programmes de maîtrise, de doctorat et des diplômes d'études supérieures spécialisées, qui incluent des cours en évaluation (<http://enap.quebec.ca/>).

La **University of Victoria** propose un diplôme d'études supérieures dans le domaine de la gestion du secteur public, qui inclut des cours en évaluation (www.hsd.uvic.ca/PADM/padm.htm).

L'**Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto** prépare à la maîtrise et au doctorat dans le cadre de son Measurement and Evaluation Program (<http://www.oise.utoronto.ca/Bulletin/ctl.html>).

Aux États-Unis

La **Curry School of Education**,

University of Virginia, Charlottesville (Virginie) offre un programme de maîtrise et de doctorat en évaluation (<http://curry.edschool.virginia.edu/curry/dept/edlf/EdEval/HOME.HTM>).

La **Utah State University**, Logan (Utah) propose un programme de doctorat sur la Méthodologie de la recherche et de l'évaluation (www.coeusu.edu/psyc/grad.html).

La **University of North Carolina**, Greensboro (Caroline du Nord) offre un programme de maîtrise et de doctorat en recherche et en évaluation dans le secteur de l'Éducation (www.uncg.edu/erm/).

La **Harris School of Public Policy Studies, University of Chicago**, propose plusieurs cours consacrés à l'évaluation (<http://hgspps-server.src.uchicago.edu/index.htm>).

Autres nouvelles

The Caledon Institute of Social Policy

Le Caledon Institute of Social Policy est un organisme privé à but non lucratif, un groupe de réflexion voué à la recherche et à l'analyse des politiques sociales. Fondé en 1992, il éclaire et informe la population et les spécialistes, encourage les débats publics et élabore des solutions pratiques en vue de la réforme des programmes sociaux à tous les échelons de gouvernement.

Les dossiers de recherche récents de l'Institut incluent les questions autochtones, l'emploi, les prestations pour enfants, le fédéralisme fiscal, la pauvreté et l'imposition.

Parmi les publications récentes à signaler, notons :

- *Aboriginal People in Canada's Labour Market.* Ce rapport prédit une croissance élevée de la population autochtone en âge de travailler au cours de la décennie à venir; et conclut que la prospérité de nombreuses villes de l'Ouest dépendra peut-être de leur capacité d'employer les jeunes adultes autochtones et d'améliorer les efforts de coordination parmi tous les acteurs.
- *Employment Policy Options.* Certains de nos éminents spécialistes ont collaboré à cet ouvrage, qui examine et propose des solutions concrètes aux grands problèmes du chômage et du sous-emploi au Canada. Les chapitres portent sur une gamme de perspectives : tendances de l'économie et du marché du travail, politique fiscale et monétaire, formation, réaménagement du temps de travail, politiques des salaires et des revenus, développement économique communautaire, travail indépendant, emploi des jeunes, et responsabilité des sociétés et des travailleurs.

- *Good Work, Getting it and Keeping it.* Ce rapport sommaire tire parti de la recherche et des thèmes présentés dans l'ouvrage complémentaire, *Employment Policy Options.* Il reprend les options politiques destinées à combattre le chômage et propose des mesures précises que peuvent adopter certains secteurs, notamment les entreprises, les travailleurs, les gouvernements et les fondations.
- *Reintegrating the Unemployed Through Customized Training.* Cet article explique le principe de la formation individualisée avec des exemples à l'appui. Il examine les problèmes inhérents de cette approche et explore l'application plus vaste qu'il conviendrait d'en faire.
- *The Critical Human Factor: Mentoring Our Young People.* Abordé sous l'angle des politiques publiques, l'article soutient le retour du mentorat dans notre culture. La discussion porte notamment sur le rôle du mentorat dans la lutte contre le chômage des jeunes, sur divers modes d'encadrement, sur les principaux facteurs de succès et obstacles que pourrait poser l'application généralisée du mentorat.
- *Are Outcomes the Best Outcomes?* L'auteur estime que l'obligation de rendre compte nous pousse peut-être à donner trop d'importance aux résultats. Il reconnaît et convient qu'il faut viser des objectifs bien définis, mais craint que de nombreux facteurs tout aussi importants, mais moins aisément quantifiables, ne soient ignorés.

Site Web et publications au : <http://www.caledoninst.org/>

Terre-Neuve se prépare à accueillir le forum annuel

Cette année, le Forum fédéral-provincial-territorial sur l'évaluation aura lieu du 5 au 7 juin à St. John's (Terre-Neuve).

Il aura pour thème : *Qu'on se le dise...Le partage des résultats d'évaluation.*

Si vous avez des expériences à partager au sujet de la communication des résultats d'évaluations, et si vous souhaitez faire partie d'un panel de discussion, veuillez communiquer avec :

Gordon Butler
(GordonButler@mail.gov.nf.ca) ou
Suzanne Marshall
(suzanne.marshall@spg.org).

Au plaisir de vous voir!

Ce bulletin trimestriel répond au besoin exprimé en 1996 par les membres du Forum fédéral-provincial/territorial d'évaluation des initiatives liées au marché du travail. Il vise à contribuer directement au travail effectué en matière de politiques et programmes des ressources humaines — par les évaluateurs, surtout.

Membres du Comité de rédaction :

Jan Gray, province de la Saskatchewan

Bill Wong, province d'Alberta

Serge Bertrand, Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le bulletin est parrainé par DRHC, Évaluation et développement des données.

Veuillez communiquer nouvelles, renseignements et suggestions à la Rédaction.

Susan Bradley
Tél. : (780) 459-3295
Télec. : (780) 459-8025
Courriel :
bwconsul@powersurfr.com