

Grilles d'évaluation propres aux ententes de développement des ressources humaines autochtones

GRILLE D'ÉVALUATION NATIONAL DES OFFRES RELATIVES AUX ENTENTES DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES

AP- 4481 – 0405 – Saskatoon - 001

Demandeur :	N° de dossier de SC :
Évaluateur :	Date :

Admissibilité de la demande	OUI	NON
1. A-t-on reçu la demande au plus tard à la date et à l'heure de clôture du présent AP?		
2. Le demandeur a-t-il fourni tous les documents requis conformément au Guide à l'intention des demandeurs (de même que quatre copies papier de la demande complète et une disquette)?		
3. A-t-il présenté des références (nom, adresse et numéro de téléphone d'une personne connaissant les capacités financières et opérationnelles de l'organisation)?		
4. La demande originale est-elle signée par le signataire autorisé de l'organisation?		
5. Le demandeur répond-il aux critères d'admissibilité (précisés dans les sections 2.1 et 5 du Guide à l'intention des demandeurs)?		
6. La proposition satisfait-elle aux exigences précisées dans l'AP au sujet des clients visés, de la portée du financement et de l'emplacement du service?		
<i>Si la réponse à l'une des questions ci-dessous est « non », la demande sera automatiquement rejetée.</i>		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<i>A. Expérience organisationnelle</i>			

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>A.1. Mandat et service axé sur la clientèle : Le demandeur possède de l'expérience relativement au fait de fournir les services demandés au groupe de clients visé dans l'AP [<i>précisez</i>]; OU de fournir les services demandés ou des services semblables à un groupe de clients différents; OU de fournir différents services au groupe de clients visé. (Voir la section 2.2 – A.1 du Guide à l'intention des demandeurs.)</p>	15	15 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur possède de l'expérience de l'offre de programmes de développement des ressources humaines visant à aider les Métis à se préparer pour exercer un emploi, à en obtenir un et à le garder et pour ce qui est de répondre aux besoins du [groupe de clients, conformément à l'AP], et la description présentée est claire, complète et détaillée. L'expérience et le mandat du demandeur sont décrits en détail et témoignent d'une structure de gouvernance appropriée et stable et d'une bonne stabilité financière.</p> <p>Le demandeur possède une certaine expérience relativement au fait de fournir les services demandés et de soutenir les besoins des clients, mais dans une moindre mesure (ou peu de renseignements sont donnés). L'expérience et le mandat du demandeur sont décrits, mais de façon trop sommaire.</p> <p>Le demandeur possède peu d'expérience, voire aucune, relativement à la prestation des services demandés ou au soutien du groupe de clients visé. Il a donné peu de renseignements, voire aucun, au sujet de son mandat et de son expérience.</p>	<p>10-15</p> <p>6-9</p> <p>0-5</p>		
<p>A.2. Projets précédents et réalisations connexes : D'après ses projets précédents et les réalisations connexes (résultats des programmes), le demandeur possède la capacité organisationnelle d'offrir le service proposé, c'est-à-dire qu'il dispose entre autres des politiques et procédures internes requises pour soutenir le projet (p. ex. en ce qui concerne la planification des ressources humaines, la formation et le perfectionnement du personnel, le règlement des plaintes, la GI-TI et les lignes directrices relatives aux conflits d'intérêts). (Voir la section 2.2 – A.2 du Guide.)</p>	10	10 %	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p><u>Remarque</u> : Au moment d'évaluer le critère en question, on tiendra également compte des références.</p> <p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur a réussi à obtenir les résultats escomptés dans le cadre d'autres initiatives ou projets (il doit y en avoir plusieurs) financés par RHDC et SC ou d'autres bailleurs de fonds.</p> <p>Le demandeur n'a déployé avec succès qu'un seul projet OU n'a réussi qu'en partie à obtenir les résultats escomptés dans le cadre d'autres projets ou initiatives.</p> <p>Le demandeur n'a pas déployé de projets ni d'initiatives de nature semblable, OU il n'a pas réussi à obtenir les résultats escomptés, OU il a fourni peu de renseignements, voire aucun.</p>	<p>7-10</p> <p>4-6</p> <p>0-3</p>		
<p>A.3 Gestion financière : Le demandeur a prouvé qu'il est en mesure d'administrer ou de gérer convenablement les fonds provenant de RHDC et de SC, d'autres ministères, d'organismes caritatifs ou de partenaires du secteur privé. (Voir la section 2.2 – A.3 du Guide.)</p>	<p>5</p>	<p>5 %</p>	
<p>Guide de cotation</p> <p>Les pratiques de contrôle financier et de comptabilité adoptées par le demandeur dans le cadre d'autres projets sont clairement décrites et conviennent au projet en question.</p> <p>Les pratiques de contrôle financier et de comptabilité que le demandeur a adoptées par le passé semblent judicieuses, mais elles ne sont pas bien décrites.</p> <p>Le demandeur ne parle d'aucun contrôle financier, ou bien ce dernier est inadéquat.</p>	<p>4-5</p> <p>2-3</p> <p>0-1</p>		
<p>Total – Expérience organisationnelle</p>		<p>30 %</p>	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
B. Approche de prestation des services et activités proposées			
<p>B.1 Dans son plan de gestion du projet, le demandeur présente des objectifs clairs et un plan de mise en œuvre détaillé, assorti de jalons pertinents et réalistes. S'il a besoin d'ententes auxiliaires, il décrit comment il les utilisera et les gèrera. Le service sera offert dans les deux langues officielles, s'il y a lieu. (Voir la section 2.3 – B.1 du Guide.)</p>	5	5 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le plan de gestion de projet du demandeur est clair et complet et il devrait favoriser la bonne mise en œuvre du projet : il renferme des jalons mensuels ou trimestriels; il prévoit des mesures visant à surveiller régulièrement l'état d'avancement du projet et des ententes auxiliaires et à modifier les activités au besoin. Ce plan comprend des outils et des appuis tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie de marketing et de diffusion pour les clients • Un mécanisme d'aiguillage et de rétroaction comprenant des gestionnaires de cas et de centres d'évaluation • Une grille d'évaluation et un processus de sélection des participants aux diverses interventions • Une stratégie de marketing et de diffusion pour les employeurs • Des services de développement de l'emploi et de jumelage d'emplois • Des ententes de subventions salariales avec les employeurs • Un processus de détermination de l'aide financière temporaire aux participants • Le genre d'aide à la planification d'entreprise nécessaire pour les participants qui sont des entrepreneurs indépendants • Une stratégie de suivi des ententes auxiliaires • Des objectifs clairs, concis et réalistes. Le service sera offert dans les deux langues officielles, s'il y a lieu. 	4-5		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>Le plan de gestion de projet du demandeur est relativement clair, mais il manque certains éléments, ou il faudrait le modifier pour garantir la bonne mise en œuvre du projet. Le service sera offert dans les deux langues officielles, s'il y a lieu.</p> <p>Le plan de gestion de projet du demandeur manque de clarté et passe sous silence un certain nombre d'éléments essentiels, de sorte qu'il est insuffisant pour garantir la bonne mise en œuvre du projet. Le service ne pourra pas être offert dans les deux langues officielles, s'il y a lieu.</p>	<p>2-3</p> <p>0-1</p>		
<p>B.2 La proposition inclut des plans et activités visant à montrer comment on compte obtenir les résultats décrits dans le Guide dans le cadre du projet. Le demandeur a présenté un plan adéquat de contrôle des résultats et de modification des plans de travail au besoin. (Voir la section 2.3 – B.2 du Guide.)</p>	<p>5</p>	<p>5 %</p>	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>B.3 La proposition prévoit des normes de service adéquates (p. ex. en ce qui concerne la satisfaction des clients, la célérité du service, la qualité du service, la gestion des ressources, le traitement des plaintes et la résolution des problèmes liés à la TI). (Voir la section 2.3 – B.3 du Guide.)</p>	3	3 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur dispose de normes de service claires et adéquates concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la célérité du service – par exemple : temps d'attente requis pour accéder au programme, gestion de la liste d'attente, réponse aux demandes de renseignements et traitement des demandes de paiement; • la qualité du service – service à la clientèle (courtoisie et professionnalisme), tenue des dossiers des clients et aiguillage vers d'autres organismes; • le traitement des plaintes – mécanisme d'examen ou de surveillance; • la résolution des problèmes liés à la TI. <p>Les normes de service du demandeur ne sont pas très claires, ou il manque certains éléments.</p> <p>Les normes de service du demandeur ne sont pas claires du tout, ou il manque un grand nombre d'éléments.</p>	<p>3</p> <p>1-2</p> <p>0</p>		
<p>B.4 L'installation qui doit être utilisée convient aux activités proposées (c.-à-d. que sa taille et son emplacement sont appropriés et qu'elle est tout à fait accessible). (Voir la section 2.3 – B.4 du Guide.)</p>	3	3 %	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
B.6 Autres facteurs d'évaluation de l'AP – Le demandeur a une stratégie de gestion de cas, de marketing et de diffusion généralement efficace. Il a une manière créatrice d'établir des partenariats et de répondre aux besoins des Métis concernant le marché du travail (Voir la section 2.3 – B.6 du Guide.)	11	11 %	
Stratégie de gestion de cas Démonstration claire de l'existence d'un plan efficace pour la gestion courante des cas et la fourniture de conseils, y compris l'aiguillage vers les interventions appropriées et le suivi connexe Démonstration limitée de l'existence d'une stratégie de gestion des cas Peu ou pas de preuve de l'existence d'une telle stratégie	4 2-3 0-1		
Stratégie de marketing et de diffusion Démonstration claire de l'efficacité de la manière dont le demandeur commercialisera ses services et recrutera les clients appropriés Démonstration limitée de l'existence d'un plan de recrutement et d'une bonne compréhension des autres fournisseurs de services pour les besoins de l'aiguillage Peu ou pas de preuve de ce qui précède	3 1-2 0-1		
Partenariats Démonstration claire de l'établissement de partenariats efficaces pour maximiser les ressources présentes et potentielles (dans les collectivités à servir) afin d'améliorer les possibilités relatives au marché du travail pour les clients Démonstration limitée de ce qui précède Peu ou pas de preuves de ce qui précède	2 1-2 0		
Créativité Démonstration claire de créativité dans la manière de répondre aux besoins des Métis de la Saskatchewan concernant le marché du travail Démonstration limitée d'une telle créativité Peu ou pas de preuves d'une telle créativité	2 1-2 0		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
TOTAL – Approche de prestation des services et activités		30 %	
C. Plan des ressources humaines proposé			
<p>C.1 Le demandeur a cerné et présenté de bons motifs pour justifier le nombre et les catégories de personnel (cadres, agents et personnel de soutien); il a décrit clairement les responsabilités et rôles respectifs, d'après le cadre établi pour le modèle de prestation des travaux ou services. (Voir la section 2.4 – C.1 du Guide.)</p>	3	3 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le rapport cadres-employés est adéquat. Le rapport employés-clients est adéquat en fonction du modèle de prestation des services visé.</p> <p>Le rapport cadres-employés pourrait être adéquat après modifications mineures. Le rapport employés-clients serait également adéquat après quelques modifications mineures.</p> <p>Le rapport cadres-employés est inadéquat (p. ex. le nombre de cadres ou d'autres employés est beaucoup trop élevé). Le rapport employés-clients ne semble pas raisonnable ou ne peut être évalué.</p>	<p>3</p> <p>1-2</p> <p>0</p>		
<p>C.2 Le demandeur dispose de politiques des ressources humaines adéquates pour le projet (p. ex. en ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux, les congés, le perfectionnement professionnel, les déplacements, l'équité en emploi et les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées). (Voir la section 2.4 – C.2 du Guide.)</p>	2	2 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur dispose de politiques et de procédures adéquates pour la mise en œuvre d'une entente sur le développement des ressources humaines autochtones en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le recrutement des employés • la rémunération et les avantages sociaux; • les congés; • le perfectionnement professionnel; 	2		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<ul style="list-style-type: none"> • les déplacements; • l'équité en emploi; • les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées. 			
<p>Les politiques et les procédures des RH font abstraction de certains éléments, mais elles pourraient être adéquates après quelques modifications mineures.</p> <p>Ces politiques et procédures ne sont pas claires ou omettent un certain nombre d'éléments clés.</p>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>		
<p>C.3 Le demandeur dispose déjà d'un personnel de projet expérimenté et qualifié, qui possède les compétences professionnelles et linguistiques requises (connaissance de l'anglais ou du français ou des deux langues, selon les besoins), OU il a établi un plan adéquat de recrutement et d'orientation (offrant entre autres des précisions sur les qualités requises, le processus d'embauche et la formation). (Voir la section 2.4 – C.3 du Guide.)</p>	<p style="text-align: center;">5</p>	<p style="text-align: center;">5 %</p>	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur dispose d'employés de projet qualifiés et expérimentés, qui possèdent les compétences professionnelles requises (cadre/coordonnateur, prospecteurs d'emplois et personnel de soutien), OU il a établi un plan adéquat de recrutement et d'orientation (offrant entre autres des précisions sur les qualités requises, le processus d'embauche et la formation). Le personnel du demandeur possède les capacités linguistiques requises pour exécuter les activités ou offrir les services dans les deux langues officielles.</p> <p>Le demandeur a récemment cerné le personnel de projet possédant les qualités requises, OU il a établi un plan de recrutement et d'orientation qui pourrait convenir après quelques modifications.</p> <p>Le demandeur n'a pas encore cerné le personnel de projet et il n'a pas établi de plan de recrutement et de formation.</p>	<p style="text-align: center;">4-5</p> <p style="text-align: center;">2-3</p> <p style="text-align: center;">0-1</p>		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
TOTAL – Plan des ressources humaines		10 %	
D. Connaissance de la collectivité et du marché du travail proposée			
<p>D.1 Le demandeur a montré en quoi le projet permettra de répondre aux besoins du marché du travail; en effet, il a prouvé clairement qu'il comprend les besoins et les priorités du marché du travail et la collectivité visée. Le mandat du demandeur porte directement ou indirectement sur les activités et le groupe de clients visés par le présent AP. (Voir la section 2.5 – D.1 du Guide.)</p>	5	5 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>La proposition montre clairement que le demandeur comprend les besoins de la collectivité visée, p. ex.</p> <ul style="list-style-type: none"> • elle renferme des données pertinentes relativement à la géographie, à la situation socioéconomiques et au marché du travail • le demandeur comprend les impératifs de l'offre et de la demande, ce qui lui a permis de relier le projet en question aux besoins de la collectivité • le demandeur comprend les défis du marché du travail visé et les besoins du groupe de clients <p>Le demandeur a fourni certains éléments probants à l'appui de ce qui précède.</p> <p>Le demandeur a fourni peu d'éléments probants, voire aucun.</p>	<p>4-5</p> <p>2-3</p> <p>0-1</p>		

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
D. 2 Le demandeur a établi un plan adéquat d'intégration des services aux programmes et ressources existant déjà dans la collectivité. (Voir la section 2.5 – D.2 du Guide.)	5	5 %	
Guide de cotation De toute évidence, le demandeur a appliqué ses connaissances des programmes et ressources existant déjà dans la collectivité d'une façon qui laisse supposer que les clients seront aiguillés adéquatement. Le demandeur a fourni certains éléments probants à l'appui de ce qui précède. Le demandeur a fourni peu d'éléments probants, voire aucun.	4-5 2-3 0-1		
TOTAL – Connaissance de la collectivité et du marché du travail proposée		10 %	
E. Budget			
E1. Les coûts liés au projet sont admissibles, détaillés et raisonnables, et ils permettront de soutenir directement ou indirectement les activités rattachées au projet (modèle de budget et prévisions de trésorerie). DEUX POSSIBILITÉS : l'activité proposée ne comporte aucune sous-traitance, OU la justification et le processus de sélection des sous-traitants sont clairs. (Voir la section 2.6 – E.1 du Guide.)	6	6 %	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>Guide de cotation</p> <p>Les coûts sont détaillés et sont liés directement aux activités proposées, mais ils pourraient exiger des négociations. Le flux de trésorerie est complet et raisonnable au regard des activités proposées. La proposition du demandeur NE comporte aucune sous-traitance, OU le demandeur a établi un processus raisonnable de sélection des sous-traitants de façon à éviter toute perception de conflit d'intérêts et à garantir l'optimisation des ressources.</p> <p>Les coûts sont détaillés, et la plupart sont liés aux activités proposées.</p> <p>Le processus de sélection des sous-traitants établi par le demandeur pourrait convenir après modifications mineures.</p> <p>Les coûts ne sont pas clairement détaillés ou ne sont pas liés aux activités proposées.</p> <p>Le demandeur n'a pas indiqué quel processus il compte utiliser pour sélectionner les sous-traitants, ou celui-ci est inadéquat.</p>	<p>5-6</p> <p>2-4</p> <p>0-1</p>		
<p>E2. Par rapport aux autres coûts liés au projet (coûts des catégories 1.A, 1.C et 2), les coûts associés aux participants (coûts de la catégorie 1.B) sont raisonnables OU correspondent à la fourchette de pourcentage précisée et aux taux en vigueur dans la collectivité (modèle de budget). (Voir la section 2.6 – E.1 du Guide.)</p>	<p>3</p>	<p>3 %</p>	
<p>Guide de cotation</p> <p>Par rapport aux autres coûts liés au projet, les coûts associés aux participants sont raisonnables au regard des activités et des coûts globaux du projet. Certaines négociations pourraient s'imposer.</p> <p>Par rapport aux autres coûts liés au projet, les coûts associés aux participants sont élevés au regard des activités et des coûts globaux du projet. Des négociations s'imposent.</p>	<p>2-3</p> <p>0-1</p>		
<p>E3. Les taux de rémunération du personnel sont acceptables, d'après l'information sur le marché du travail local (modèle de budget). Le proposant doit démontrer que les salaires proposés se situent à l'intérieur de limites acceptables. (Voir la section 2.6 – E.1 du Guide.)</p>	<p>3</p>	<p>3 %</p>	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>Guide de cotation</p> <p>Les frais d'administration du programme sont raisonnables par rapport à l'ensemble des activités et des coûts de l'entente. Il faudra peut-être négocier.</p> <p>Les frais d'administration du programme ne sont pas raisonnables par rapport à l'ensemble des activités et des coûts de l'entente. Il faudra négocier.</p> <p>Les salaires proposés ne sont pas du tout raisonnables.</p>	<p>3</p> <p>1-2</p> <p>0</p>		
<p>E4. Les coûts des immobilisations et tous les autres coûts liés au projet sont raisonnables et pertinents dans le cadre du projet (modèle de budget et prévisions de trésorerie). (Voir la section 2.6 – E.1 du Guide.)</p>	<p>3</p>	<p>3 %</p>	
<p>Guide de cotation</p> <p>Il n'y a pas de coûts en immobilisations, OU les coûts en immobilisations sont nécessaires à la réalisation des objectifs de projet et sont raisonnables.</p> <p>Des coûts en immobilisations sont nécessaires, mais il faudrait effectuer certaines modifications.</p> <p>Les coûts en immobilisations ne sont pas nécessaires pour la réalisation des objectifs du projet ou ne sont pas raisonnables.</p>	<p>3</p> <p>1-2</p> <p>0</p>		
<p>E.5 Le demandeur a établi de bons processus de gestion administrative et financière pour gérer le budget du projet, y compris des mesures de contrôle financières adéquates (p. ex. en ce qui concerne l'ouverture de comptes bancaires distincts, les procédures de comptabilité efficaces, les pouvoirs de signature et les vérifications). (Voir la section 2.6 – E.5 du Guide.)</p>	<p>4</p>	<p>4 %</p>	

SOMMAIRE DE L'ÉVALUATION	Cote maximale	Pourcentage du total	Notes
<p>Guide de cotation</p> <p>De toute évidence, le demandeur a établi des mesures de contrôle financières adéquates, soit les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • procédures de comptabilité efficaces (précisant les personnes responsables et la fréquence); • pouvoirs de signature appropriés; • états financiers vérifiés annuellement dans le cas des entités publiques et sans but lucratif, ou accès à des services de comptabilité dans le cas des organismes à but lucratif. <p>Le demandeur a fourni certains éléments probants à l'appui de ce qui précède, mais il en manque.</p> <p>Le demandeur a fourni peu d'éléments probants, voire aucun.</p>	<p>3-4</p> <p>1-2</p> <p>0</p>		
<p>E.6 Le demandeur ou un autre bailleur de fonds apporte une contribution financière ou en nature au projet, contribution qui a été confirmée. (Voir la section 2.6 – E.6 du Guide.)</p>	1	1 %	
<p>Guide de cotation</p> <p>Le demandeur ou d'autres partenaires apportent une contribution financière OU en nature. La contribution du demandeur ou d'autres partenaires (financière ou en nature) représente ___ % des coûts totaux du projet.</p> <p>Ils demandent à SC de couvrir la totalité des coûts du projet.</p>	<p>1</p> <p>0</p>		
TOTAL – Budget		20 %	
GRAND TOTAL	100	100 %	

	Cote maximale	Cote du demandeur
A – Expérience organisationnelle	30	

B – Approche de prestation des services et activités	30	
C – Plan des ressources humaines	10	
D – Connaissance de la collectivité et du marché du travail	10	
E – Budget	20	
Total global (A+B+C+D+E)	100	
Pourcentage du total	100 %	
REMARQUES SUPPLÉMENTAIRES :		