

Bulletin du forum sur l'évaluation

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

Volume 2 Numéro 1

Novembre 1998

Bienvenue!

J'espère que tout le monde a passé un bel été 1998. Il a fait un temps splendide, non? Quand vous lirez ce bulletin, le souvenir des vacances semblera lointain... et ce sera bientôt Noël.

Nous nous réjouissons d'entamer cette seconde année du Bulletin – le contact personnel avec bon nombre d'entre vous – de vous fournir des renseignements et des nouvelles qui ont une incidence sur vos activités.

Cette année, le bulletin vous tiendra au courant des évaluations relatives aux EDMT; il diffusera de l'information sur les possibilités de perfectionnement professionnel; des articles de fond sur les programmes et l'évaluation destinés aux jeunes et aux autochtones, ainsi que nos rubriques habituelles **D'ici... et d'ailleurs**, **Méthodologie en vrac** et **Des sites Web à visiter**.

Ce premier numéro est axé sur le chômage des jeunes et inclut un résumé sur la recherche actuelle et les « écoles de pensée », ainsi que des données sur les programmes d'apprentissage dispensés par les établissements secondaires du Canada. **Le prochain numéro traitera principalement des programmes et de l'évaluation pour les autochtones.**

N'hésitez pas à nous communiquer vos idées et commentaires. Et merci à toutes les personnes qui ont contribué au présent numéro.

Au plaisir de recevoir de vos nouvelles et d'entamer une autre excellente année pour l'évaluation et les évaluateurs de partout au Canada. ■

Susan Bradley

La situation des jeunes : mythe ou réalité?

Des travaux de recherche récents présentent différents points de vue sur la situation des jeunes – sa gravité, ses causes et ses solutions. Cet article donne un aperçu de la situation. Que savons-nous sur le chômage des jeunes au Canada aujourd'hui?

Dans un tour d'horizon de 6 pages sur l'emploi des jeunes (avril 1998, <http://www.cwf.ca>), la Canada West Foundation décrit deux « écoles de pensée » :

L'école « les affaires restent les affaires » qui attribue le chômage des jeunes à la stagnation économique et au fait que les jeunes ont toujours eu besoin de temps pour trouver des emplois stables à temps plein à la sortie du secondaire.

L'école des « nouvelles réalités » qui relie le chômage des jeunes à la mondialisation, aux innovations technologiques, à la compression des effectifs dans la Fonction publique et aux facteurs de restructuration du secteur privé – en dehors du passage de l'école au travail et du cycle économique traditionnels.

Dans un article paru dans *Aperçus : la gestion publique au Canada* (mai/juin 1998), John Szekula fait état de recherches récentes reflétant notre compréhension actuelle du chômage chez les jeunes. Notamment:

- Les jeunes estiment que leur situation d'emploi est pire (et sont pessimistes quant aux perspectives globales) parce que l'instruction ne

constitue qu'un seul préalable coûteux à une carrière dans un marché du travail concurrentiel (enquête du *Toronto Star* sur 1 000 jeunes âgés de 18 à 30 ans).

- La population des jeunes se compose de plusieurs sous-catégories exigeant chacune une approche distincte : étudiants, diplômés et personnes n'appartenant ni aux écoles ni au marché du travail (Benny Tal, « An Analysis of the Labour Market Behaviour of Young People » dans *Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques*).
- La situation de l'emploi des jeunes ne s'améliorera qu'avec l'accroissement général de l'emploi (Blanchflower and Freeman, « Why Youth Unemployment Will Be Hard to Reduce » dans *Options politiques*).

... suite page 2

Dans le présent numéro

La situation des jeunes : mythe ou réalité?	1
Bienvenue!	1
L'apprentissage à l'école secondaire	3
D'ici... et d'ailleurs	4-5
Méthodologie en vrac	6-7
Perfectionnement professionnel	7
Autres nouvelles	8

La situation des jeunes : mythe ou réalité?

- L'emploi des jeunes s'améliorera avec les tendances démographiques et économiques à moyen et à long terme (Holt, « Will the Future Remain Bleak for Today's Youths? » dans *Options politiques*).
- Les jeunes sont moins présents sur le marché du travail mais les taux d'inscription aux programmes d'études augmentent – une tendance positive (Jennings, « School Enrolment and the Declining Youth Participation Rate » dans *Options politiques*).

Quels autres indices avons-nous sur la situation actuelle?

Les diplômés universitaires sont-ils aussi employables qu'autrefois?

Selon l'*Enquête nationale auprès des diplômés* parrainée par Statistique Canada et DRHC, la promotion de 1990 a fait à peu près le même chemin que celle de 1982 (cinq ans après l'obtention d'un diplôme). Près de 80 % des diplômés de 1990 interrogés avaient un emploi cinq ans plus tard – moins de 10 % d'entre eux dans des secteurs non connexes. Notons cependant que huit années se sont écoulées depuis 1990. Qu'en est-il des diplômés d'aujourd'hui et d'hier?

D'après un article paru dans *Research File* (Association des universités et collèges du Canada), le chômage des jeunes est un problème sérieux – quoique peut-être moins neuf que ne l'affirment certains médias. Les Canadiens ont raison de s'en inquiéter, mais les taux de chômage ont toujours été élevés chez les jeunes (p. 1, mai 1998). L'article suggère toutefois que le problème s'accroît aujourd'hui parce que la jeunesse est mieux éduquée que jamais et que la transition vers le marché du travail est plus difficile – les emplois permanents bien rémunérés n'étant pas toujours

accessibles aux jeunes diplômés. Cette réalité donne parfois l'impression que l'éducation aurait perdu de sa valeur monnayable.

Les certificats professionnels ont-ils autant de valeur que les diplômes universitaires? L'enquête précédente (1990) montrait que le taux de chômage des diplômés universitaires était moitié moins élevé que celui des diplômés des centres de formation professionnelle. Aujourd'hui, pourtant, un grand nombre d'élèves du secondaire sont attirés par les débouchés offerts aux titulaires de certificats d'aptitude professionnelle par rapport aux diplômés universitaires.

La situation a-t-elle empiré au Canada? Selon le *Bulletin de recherche appliquée*, le taux de chômage des jeunes atteignait 16 % au Canada comparé à 12 % aux É.-U. en 1996. Depuis les années 1980, l'écart est en moyenne de 2 à 3 points. Une étude traitant des jeunes blancs peu scolarisés (d'après des données de 1986-87), révèle que le caractère plus saisonnier et temporaire de l'emploi et le régime plus généreux d'assurance-emploi (AE) se traduit par une utilisation plus élevée de l'AE par le groupe cible canadien. (Bowlus, comparant le Canada et les É.-U.)

L'avancement est-il plus difficile pour les jeunes? Statistique Canada rapporte dans *Tendances sociales canadiennes* (document de recherche de Morissette, automne 1997) que le revenu moyen et les chances de promotion des hommes de moins de 35 ans ont diminué depuis les années 1980.

Le taux de chômage des jeunes est-il élevé d'après les tendances historiques? *Le point sur la population active* (printemps 1997, Statistique Canada) rapporte que le

taux de participation des jeunes est actuellement de 61 % (1997) comparé à un taux record de 71 % en 1989. Au début des années 1980, le taux de chômage des jeunes dépassait 20 % et il était tombé à 10 % en 1990. Le taux de chômage des jeunes a toujours été plus sensible aux fluctuations économiques que le taux des adultes (et deux fois plus élevé que celui des adultes). Aujourd'hui, le taux de chômage des jeunes se situe environ à 16 % – à mi-chemin entre les deux extrêmes de ces vingt dernières années (20 % en 1983 et 10 % en 1990).

L'article de la Canada West Foundation (cité ci-dessus) constate que : « [Traduction] il est important de noter que ces tendances pourraient refléter l'augmentation des effectifs scolaires (52 % des jeunes fréquentaient l'école en 1989 comparé à 60 % en 1996). Cependant, le maintien de l'écart entre les taux de chômage des jeunes et des adultes, allié à d'autres tendances – une moindre participation au marché du travail et un manque d'expérience de travail chez un nombre croissant de jeunes – oblige à conclure qu'il est impératif de traiter de la question du chômage des jeunes. »

Question fort complexe, en effet. Les statistiques présentées par les chercheurs soulèvent d'importantes questions sur la situation actuelle. C'est au terme d'une concertation avec les jeunes d'aujourd'hui, les parents et les enseignants que nous pourrions élaborer des politiques et des programmes pertinents, dès maintenant. ■

L'apprentissage à l'école secondaire : croissance, innovation et évaluation

Les programmes permettant aux élèves du secondaire de travailler pour obtenir des crédits et un salaire suscitent un intérêt croissant. Les jeunes participants peuvent ainsi obtenir leur diplôme d'études secondaires, des crédits en vue d'un certificat professionnel, de l'expérience de travail, une aptitude au travail, un meilleur accès à l'éducation post-secondaire et, souvent, de l'argent à la banque. Le présent article fait état des programmes offerts en Ontario, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, en Alberta et au Texas.

L'Ontario double l'effectif

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) a été mis en oeuvre en 1989 avec la participation des deux-tiers des conseils scolaires et un effectif maximum d'environ 1 000 élèves. Grâce à une augmentation des fonds et à la nouvelle structure administrative annoncée en juin, les inscriptions au programme devraient doubler et passer de 1 000 à 2 000 élèves. Le PAJO fait partie de la stratégie Perspectives Jeunesse Ontario. *Renseignements : Barb Simmons (416-326-5623).*

La Colombie-Britannique offre des bourses d'apprentissage

Les élèves du programme d'apprentissage au secondaire (SSAP) obtiennent des crédits de première année menant au certificat d'aptitude professionnelle, à condition de suivre 480 heures au moins d'apprentissage en milieu de travail. Les finissants admissibles peuvent recevoir une bourse de 1 000 \$ offerte conjointement par le gouvernement de la C.-B. et DRHC (une Initiative Stratégique). Des comités locaux sélectionnent les boursiers.

Renseignements : Heather Ratcliffe (250-387-0083).

Le Nouveau-Brunswick garantit l'accès au postsecondaire

Depuis 1993, le Programme d'orientation à la carrière (POC) parraine des ateliers d'une semaine pour les élèves (10^e-12^e année) de la province. Tout en poursuivant leurs études secondaires, ces élèves accumulent au total un minimum de 360 heures de travail rémunéré (durant les mois d'été, surtout) et de 360 heures d'étude indépendante, de séminaires et d'ateliers liés à leurs objectifs de carrière. Les diplômés de ce programme qui répondent aux exigences ont un accès garanti aux programmes apparentés offerts par les collèges communautaires du N.-B. et un statut d'admission privilégié à l'université. Les élèves du POC participent actuellement à des secteurs tels que le tourisme, l'accueil, la médecine vétérinaire, l'ordinateur, l'ingénierie, la technologie de l'information, ainsi que les métiers traditionnels. *Renseignements : Joe Brennan (504-453-2816).*

L'Alberta examine ses progrès

Depuis son lancement en 1991, près de 800 élèves du secondaire se sont inscrits au programme d'apprentissage enregistré (RAP) qui inclut 1 600 heures de formation dans le milieu de travail. Le CNG [CA-REERS: *The Next Generation*] est un partenariat industriel-gouvernemental voué à la promotion du RAP, qui oriente les élèves qualifiés sélectionnés vers les postes d'apprenti au sein de compagnies. Une récente évaluation du CNG révèle que le programme contribue à augmenter la participation des écoles, des élèves et des employeurs au RAP.

Renseignements : William Wong (403-427-4746).

Leçons apprises au Texas

Le Texas instaure présentement un régime d'apprentissage et d'orientation professionnelle visant à faciliter la transition entre l'école et le monde du travail. R.W. Glover (Center for the Study of Human Resources, University of Texas) rapporte les éléments essentiels du succès :

- Comprendre qu'il est difficile d'engager la participation active des employeurs dans les programmes d'insertion professionnelle, même dans les marchés du travail restreints.
- Faire en sorte que les entreprises mécontentes de l'éducation agissent activement dans leur propre intérêt (plutôt que de se plaindre).
- Promouvoir l'apprentissage en milieu de travail en tant que catalyseur du changement.
- Accorder plus d'importance à l'élaboration d'un apprentissage en milieu de travail structuré de qualité; privilégier la poursuite de la formation jusqu'à la compétence professionnelle (plutôt que les stages d'été).
- Privilégier l'emploi dans les secteurs à forte croissance, hautement spécialisés et à salaires élevés.
- Prévoir des sources de soutien permanent.
- Obtenir le soutien et le leadership des représentants élus locaux. ■

Pour lire le document complet, accéder à <http://violet.berkeley.edu/~iir/ncw/wpapers/glover/index.html>

Rapports d'étape sur les EDMT

La Colombie-Britannique fait des sondages auprès des clients de l'AE

L'évaluation formative de l'EDMT Canada-C.-B. se poursuit. La C.-B. rapporte ce qui suit :

- Les sondages auprès des clients seront terminés à la fin de septembre.
- La C.-B. s'attend à recevoir 1 600 formulaires dûment remplis - soit 1 200 participants individuels et un groupe témoin de 400 personnes.
- Le rapport d'évaluation formative sera prêt pour le rapport au Parlement (janvier 1999).
- L'extraction de l'information relative aux clients à partir de la base de données fédérale posait un défi qui a été surmonté avec succès.
- Les réponses des clients seront classées selon les types de programme (prestations d'emploi et mesures de soutien), les catégories de clients (AE, *reach back*, aide sociale mutuelle et clients de l'AE), et par chacune des trois régions desservies par des Centres des ressources humaines du Canada (CRHC).
- La recherche qualitative s'effectue dans trois régions desservies par des CRHC.
- Nous avons employé la méthode et les instruments de sondage utilisés lors de l'évaluation fédérale des PEMS en 1997.
- Grâce aux évaluateurs fédéraux de l'AC, l'évaluation a démarré promptement. Le projet requiert toujours un temps et un engagement considérables de la part des membres du Comité mixte d'évaluation. Excellents progrès! ■

Merci à Derek Brackley, DRHC C.-B. pour cette mise à jour (604-666-6169).

Le Manitoba intègre ses programmes

L'entente de déconcentration a été signée en avril 1997 et le transfert du personnel fédéral s'est effectué en novembre 1997. Le cadre d'évaluation du Comité mixte est en cours d'élaboration.

La plupart des 16 centres d'emploi de la province sont déjà annexés. Le Manitoba utilise tous les systèmes informatiques fédéraux et travaille à l'intégration de certains domaines des programmes fédéraux et provinciaux pour réduire le chevauchement et réaliser des synergies. ■

Renseignements: Lea-Anne Pauch (204-945-0456).

Progrès dans les autres provinces

Canada-N.-B. : Rapport préliminaire d'évaluation formative a été reçu à la fin d'octobre.

Canada-Î.-P.-É. et Canada-T.-N. : Demande de propositions diffusée sur le MERX en septembre.

Canada-Alberta : Les services de la société d'experts de conseils *Applied Research Consultants*, division de Réalités canadiennes, ont été retenus pour entamer l'évaluation formative cet automne. (Cette société a déjà travaillé pour Canada-C.-B.)

Canada-Sask. : Travail en cours sur les paramètres que le Comité mixte utilisera. ■

En N.-É., des clients « exceptionnellement satisfaits »

D'après l'évaluation des processus effectuée au printemps 1998, les clients de deux projets pilotes de DRHC - Prêts et subventions de perfectionnement - sont particulièrement satisfaits. Ils ont trouvé que cette formule leur ouvrait des possibilités jusqu'ici inabordables, et le processus d'approbation semble leur convenir. Leurs suggestions portent sur des modifications mineures à apporter au processus ainsi que sur des questions de formation et de communication.

Une seconde évaluation en cours en N.-É. traite des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS). Elle est axée sur la mise en œuvre, la conception et la prestation, ainsi que les premières expériences des clients. Elle couvrira également les relations de travail entre DRHC et les services de la province dans le cadre de l'approche de partenariat stratégique prévue dans l'EDMT, ainsi que l'impact de ces relations sur le succès des PEMS.

Le comité de gestion de l'EDMT facilite présentement la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et services concernant les PEMS pour les clients dont les prestations ont pris fin trois mois avant la présentation d'une nouvelle demande [*reach back*], l'information sur le marché du travail, l'alphabétisme, la création de capacités communautaires, le soutien à la création d'emploi, l'aide au travail indépendant et les subventions salariales ciblées. L'évaluation sera un élément pris en compte dans la conception de chaque programme. ■

Merci à Shannon Polley, ministre de l'Éducation et de la Culture de la N.-É.

La Saskatchewan intègre l'évaluation à la conception et à la prestation des programmes

La Division de l'enseignement postsecondaire et de l'acquisition des compétences de la Saskatchewan élabore un cadre stratégique d'évaluation applicable à tous les programmes du ministère – l'objectif étant d'intégrer l'évaluation aux activités courantes du ministère.

Chaque programme ou secteur de services élaborera un plan d'évaluation, y compris les activités de collecte de données. La Saskatchewan a opté pour une approche de concertation et a pris le temps de discuter de l'évaluation et de son rôle dans tout le ministère – surtout avec le personnel assurant la conception et la prestation des programmes.

Cette année, les activités d'évaluation seront axées sur quatre domaines d'Initiative Stratégique. L'évaluation sommative présentera un intérêt particulier pour les trois initiatives de Services professionnels. Chacune a son propre modèle de prestation de services : l'une fondée sur un conseil communautaire, l'autre sur un collègue et la troisième d'après un modèle de partenariat. Chacune emploie des outils différents, y compris des outils multimédias, autodirigés et en ligne.

Restez à l'écoute pour découvrir les meilleures façons de fournir les services professionnels et d'utiliser les outils à base de technologie. ■

Renseignements : Jan Gray au 306-787-2638 ou jgray@sasked.gov.sk.ca.

DRHC, Région de l'Ontario, évalue les bureaux annexés

Une évaluation formative des sites réunissant les Centres des ressources humaines du Canada (CRHC) et les Services sociaux vient de se terminer. Il s'agissait d'examiner cette formule dans la perspective de la clientèle et du personnel regroupé dans plusieurs sites à Hamilton et à Oakville. Les résultats seront-ils comparables à ceux de l'évaluation effectuée par l'Alberta l'an passé?

La région termine un rapport sur l'évaluation des Centres de ressources en emploi (CRE). Le document présentera les résultats sur le profil de la clientèle, les services utilisés, la perception des services dispensés par

les CRE et l'impact initial des CRE sur les compétences, les connaissances et l'emploi des clients.

La région et la Direction de l'évaluation et de l'exploitation des données effectuent une évaluation formative des PEMS. Elle portera sur les questions liées au recours et à l'accès aux PEMS, à la prestation des services et à l'impact de l'emploi à court terme. ■

Mise à jour communiquée par Andy Gaul (416-954-6135), DRHC Région de l'Ontario.

Le Manitoba évalue un programme destiné aux parents seuls

Le Manitoba travaille à l'évaluation finale de l'Initiative stratégique « Se prendre en main! ». Ce programme établi au niveau de la communauté vise à aider les chefs de famille monoparentale bénéficiaires de l'aide sociale à Winnipeg. Une gamme de services d'emploi et de formation (subventions salariales, expérience de travail, counselling d'emploi, notamment) et d'allocations – frais de garde, transports, vêtements, etc. – ont été fournis aux clients. Un Conseil consultatif communautaire a cogéré la prestation des services.

Il sera intéressant de comparer les résultats de cette initiative et celle du Projet d'autonomie, le programme offrant un supplément de rémunération aux parents seuls bénéficiant de l'aide-sociale en C.-B. et au N.-B. **Existe-t-il d'autres programmes réservés aux parents seuls au Canada? Quelles autres approches utilise-t-on? Les programmes « ciblés » sont-ils une**

stratégie payante?

Le saviez-vous? Le Manitoba gère les fonds fournis aux établissements postsecondaires par le biais d'un conseil qui ne dépend pas du gouvernement. On travaille présentement sur des mesures de rendement et des processus d'imputabilité pour ce Conseil.

Le saviez-vous? Éducation et Formation professionnelle Manitoba propose de gérer les fonds destinés à l'éducation et à la formation avec le régime national de prestations pour enfants. Une entente fédérale-provinciale est présentement élaborée. ■

Mise à jour communiquée par Dallas Morrow (204-945-6173) et Lea-Anne Pauch (204-945-0456), Éducation et Formation professionnelle Manitoba.

Méthodologie en vrac – de tout pour tous

Des preuves tangibles, s'il-vous-plaît!

Carol Weiss, éminente évaluatrice et professeure d'éducation à Harvard a été interviewée par *Evaluation Exchange*, un bulletin diffusé par le Harvard University Family Research Project. Elle y souligne comment l'évaluation peut avoir un impact plus grand sur les politiques.

« Nous devons d'abord être d'excellents évaluateurs, dit-elle. ... Il ne faut jamais entreprendre d'études pour lesquelles on sait ne pas avoir les compétences requises ... Pour avoir une influence durable [sur les politiques], les évaluations doivent être bien conçues et bien menées. Et il faut veiller à accumuler des preuves. L'évaluation ne peut se fonder sur un ensemble d'études sans lendemain. »

Elle suggère que les évaluateurs pourraient ... « établir des groupes chargés d'examiner systématiquement toutes les preuves accumulées sur les mécanismes du changement dans des domaines de pratique particuliers et les conditions ambiantes propices au succès ... Ces groupes ... résumeraient périodiquement ce qu'ils ont appris et ce qu'il reste à découvrir. »

L'article commente aussi les défis que devra surmonter l'évaluation au cours du siècle prochain, et la nécessité d'une éducation et d'une formation en évaluation. Mme Weiss suggère que l'apprentissage supervisé est la meilleure façon d'apprendre à cet égard; et que les praticiens ont besoin d'une compréhension fondamentale de l'évaluation pour être efficaces. ■

L'article est diffusé en format pdf à <http://hugsel.harvard.edu/~hfrp/eval/issue11/>

Le succès de Portland – Pourquoi?

Un rapport de la MDRC (Manpower Demonstration Research Corporation) fait état de la réussite éclatante d'un programme de transition du bien-être social au travail à Portland. Ce programme obligatoire à grande échelle se traduit par des augmentations considérables de l'emploi et des revenus et par de fortes réductions des prestations d'aide sociale.

Voici les caractéristiques de ce programme :

- La plupart des services étaient dispensés par des collègues communautaires locaux.
- Le programme était fortement axé sur l'emploi et avait pour objectif premier d'aider les gens à trouver du travail – la recherche d'emploi étant la principale activité.
- Les participants étaient encouragés à chercher des emplois à temps plein, rémunérés au-dessus du salaire minimum, offrant des avantages sociaux et des possibilités d'avancement.
- Le programme utilisait une stratégie

de services mixtes – les clients recevaient une éducation à court terme, une formation professionnelle, une expérience de travail et un cours de dynamique de la vie pour améliorer leur aptitude à l'emploi.

- Le coût/client était moyen comparé aux autres programmes du même type dispensés aux É.-U.
 - La participation aux activités obligatoires faisait l'objet d'une étroite surveillance.
- Éléments-Clés supplémentaires du succès :
- Partenariats solides avec les organismes communautaires
 - Services de qualité supérieure
 - Régime intégré de gestion des cas
 - Accent sur l'éducation de base et l'obtention de certificats d'aptitude professionnelle. ■

Le document complet peut être consulté à <http://aspe.hhs.gov/hsp/isp/Portland/xsportld.htm>

Les programmes à grande diffusion sont difficiles à évaluer

Comment établir un groupe témoin quand les programmes sont offerts à TOUTE une clientèle? C'est le sujet d'un article de R. Hollister et J. Hill proposé ici.

Pour Hollister & Hill, les programmes à grande diffusion sont des programmes destinés à TOUS les résidents d'une région géographique donnée ou à tout un sous-groupe. Il est alors difficile d'établir un groupe témoin valide.

La comparaison entre la communauté d'avant et d'après l'intervention n'est

peut-être pas fiable – le changement pouvant être attribuable à des facteurs externes. Il est possible d'établir la comparaison avec une autre communauté semblable, en autant que les communautés sont toutes deux influencées de la même façon par les mêmes facteurs externes.

Les auteurs font aussi les observations suivantes :

- L'assignation aléatoire est souvent impossible.

... suite page 7

Le perfectionnement professionnel Que peut-on trouver?

Voici les cours et les programmes que nous avons trouvés :

Université de Toronto – Ontario Institute for Studies in Education (OISE)

Prépare aux diplômes de M.Ed., M.A., Ed.D. et Ph.D. Spécialisation possible dans le secteur de l'évaluation des programmes par le biais du Measurement and Evaluation Program (Dept. of Curriculum, Teaching and Learning). *Renseignements* : <http://www.oise.utoronto.ca/>.

Californie : Claremont Graduate University

L'école des sciences du comportement et des organisations offre une option approfondie en évaluation des programmes par le biais de son programme de psychologie. Les options incluent :

- Un programme de maîtrise axé sur l'évaluation (la conception et la gestion de programmes).
- Un programme d'un an sanctionné par un certificat destiné aux

professionnels qui retournent aux études. Les cours tiennent compte des derniers progrès réalisés dans la logique, la théorie et la méthodologie de l'évaluation.

Deux chercheurs renommés, Michael Scriven et Stewart Donaldson, font partie du corps professoral.

Renseignements : www.cgu.edu ou
Courriel : scriven@aol.com.

Australie – via Internet : The University of Melbourne

Le diplôme d'études supérieures en évaluation est destiné aux professionnels chargés de l'évaluation et de la conception des programmes. Les cours sont dispensés à temps partiel sur deux ans. Les participants peuvent intégrer des projets pratiques à leur programme d'études. Les personnes qui obtiennent leur diplôme avec mention peuvent s'inscrire à la maîtrise en sciences de l'éducation (avec option approfondie en évaluation) en faisant valoir la moitié de leurs crédits.

Le programme est dispensé sur

Internet à l'intention des personnes qui ne peuvent étudier en Australie. Le coût du programme est de 8 000 \$ (australiens).

Pour plus de renseignements, communiquer avec Marion Brown à l'adresse électronique cpe@edfac.unimelb.edu.au ou visiter le site Web : <http://www.edfac.unimelb.edu.au/cpe/cpe.html>

New York : Cornell University

Le département d'analyse des politiques et d'administration prépare aux diplômes de M.S. et de Ph.D en évaluation des programmes et en planification. Le programme est axé sur le cycle de la planification-évaluation dans le contexte de la politique des services sociaux, de la conception et de la prestation des services. *Renseignements* : <http://www.human.cornell.edu/pam/> ■

Connaissez-vous d'autres possibilités de perfectionnement professionnel dans le secteur de l'évaluation? Tenez-nous au courant!

Suite de la page 6

Les programmes à grande diffusion ...

- Selon des études récentes, le problème des biais de sélection est significatif quand une comparaison est établie autrement que par assignation au hasard.
- L'unité d'analyse peut varier par rapport aux approches traditionnelles. Plutôt que l'individu, ce peut être la famille, un groupe d'institutions ou la communauté dans son ensemble.
- Quand on évalue l'impact sur la communauté, le va-et-vient de personnes qui franchissent les limites de la communauté doit être pris en compte.

Les auteurs suggèrent ce qui suit pour améliorer l'analyse des initiatives à grande diffusion :

- de meilleures données démographiques sur les communautés en question.
- de meilleures bases de données communautaires permettant une meilleure surveillance de leur propre développement.
- de meilleurs modèles statistiques permettant de décrire le développement communautaire.

- une meilleure compréhension des rapports existant entre les résultats à court et à long termes.
- une meilleure compréhension des modalités de changement des communautés au fil du temps, grâce à des études de comités communautaires. ■

Le présent article est un document de travail de la Russell Sage Foundation préparé pour la Table ronde sur les Initiatives communautaires globales. On peut y accéder à : <http://epn.org/sage/rsholl.html>

Le site Web de DRHC - À explorer!

Le site Web d'évaluation de DRHC mentionné dans le dernier bulletin est accessible.

Parrainé par Évaluation et développement des données (EDD), le site a reçu plus de 100 000 visites depuis sa date de mise en service, à la mi-juillet – dont certaines des États-Unis et de l'Afrique du Sud. La promotion active du site a été retardée en attendant la configuration du matériel. Beaucoup de documents sont déjà affichés et le moteur de recherche peut être utilisé. Plusieurs pilotes commenceront à l'automne.

Les rubriques du site incluent :

Produits & Services : Près de cinquante sommaires et rapports d'évaluation remontant à mars 1995 et deux Études bilan. Les usagers peuvent effectuer des recherches par mots-clés et les organiser par date, auteur et catégorie.

Le format permet de naviguer aisément entre le sommaire et le rapport correspondant. La plupart des rapports sont accessibles en format html et pdf.

Directions : Aperçu de la structure et des fonctions de la Direction générale de l'EDD.

Pour commander les publications d'EDD : Les versions imprimées des rapports et sommaires peuvent être commandées par télécopie, par courrier ou au moyen d'une ligne sans frais.

Liste de distribution : Les usagers seront avisés de toute nouvelle information diffusée sur le site. ■

Accès au site Web d'EDD à : www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

Les trousse de documentation de DRHC sont disponibles

Avec l'assistance de Power Analysis Company et de Craig Riddell (University of British Columbia), EDD a réalisé sa première « trousse de documentation » pour le développement des capacités et des connaissances en matière d'évaluation. Consacrée au plan quasi expérimental, elle est destinée aux usagers désignés des divers services de DRHC et des organismes partenaires. On peut obtenir ce document de 33 pages en s'adressant à Hervé Déry. La seconde trousse décrit comment engager des consultants. Elle sera prête vers la fin de l'année. ■

Communiquez vos commentaires et suggestions de sujets utiles à Hervé Déry, EDD, DRHC (613-954-6329).

Rétroaction positive au sujet du Forum

À en juger par les commentaires des participants, le Forum d'évaluation qui a eu lieu à Saskatoon en mai a été un succès. Voici leurs recommandations :

- conserver les dates de mai
- promouvoir le forum grâce à différentes stratégies de communication
- envoyer les ordres du jour à l'avance
- continuer à privilégier l'évaluation et ses liens avec le Forum des ministres du marché du travail et d'autres ministères, le cas échéant
- continuer à suivre les EDMT.

La plupart des participants ont trouvé les communications pertinentes, mais

auraient préféré avoir plus de documentation avant ou pendant les séances. Ils ont jugé les perspectives fédérales, provinciales et territoriales adéquatement représentées.

Bien que la plupart aient été d'accord avec le recrutement de membres auprès d'autres ministères (Travail, Services sociaux, Santé ou Éducation), quelques objections ont été formulées quant au coût et aux dimensions du groupe. Les participants sont également en faveur d'ajouter une séance de perfectionnement professionnel.

Le Forum de l'année prochaine se prépare déjà. Un événement à inscrire dans vos agendas! ■

Renseignements : Jan Gray Gray au 306-787-2638 ou jgray@sasked.gov.sk.ca

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 directeur :
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. : 403-459-3295
Télec. : 403-459-8025
Courriel : bwconsul@compusmart.ab.ca