

CADRE D'ÉVALUATION DU PROJET YESS

INTRODUCTION

À partir de 2025, six communautés (Yellowknife, Grande Prairie, Sudbury, Chatham-Kent, Moncton et le territoire du Yukon) se rassembleront pour relever l'enjeu complexe de l'emploi des jeunes par l'entremise du projet de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (ci-après, le projet YESS), lequel est financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC). Pendant trois ans, ces communautés travailleront à répondre aux défis systémiques et émergents dans le contexte de l'emploi des jeunes. Cela sera rendu possible par des partenariats stratégiques et intersectoriels, l'emploi d'approches de recherche et de développement et un engagement à placer les voix et le leadership des jeunes au cœur du projet.

L'objectif est de soutenir l'ensemble des jeunes, particulièrement celles, ceux et celles qui font face à des obstacles systémiques, dans le renforcement des compétences, des connaissances et des réseaux nécessaires pour réussir leur transition sur le marché du travail. Cela comprend des possibilités en matière d'éducation, de renforcement des compétences et d'expérience de travail significatif.

Pour orienter l'évaluation de ce projet, l'Institut Tamarack a élaboré un cadre de travail qui place l'équité, l'inclusion et l'apprentissage collectif au centre dans la manière dont le changement est compris et mesuré. Ancré dans l'impact collectif et façonné par les principes de la justice des personnes en situation de handicap, le cadre est également conçu de manière à reconnaître et à célébrer les expériences vécues des jeunes et de leurs communautés. Il dépasse les approches traditionnelles et techniques en matière d'évaluation pour adopter un processus relationnel, participatif et réfléchi. Ce processus renforce les capacités, valorise divers modes de connaissances et renforce notre capacité commune à créer des changements justes et durables.

L'Institut Tamarack soutiendra le partage de ces innovations au sein du réseau et au-delà, en encourageant l'adoption ou l'adaptation de solutions prometteuses. Pour ce faire, nous visons à renforcer les capacités organisationnelles et sectorielles afin d'améliorer les résultats des jeunes au Canada en matière d'emploi.

ÉVALUATION PARTICIPATIVE

Le projet YESS a adopté une approche participative de l'évaluation. Cette approche place les communautés au centre du processus d'évaluation. Dans le cadre de l'évaluation participative, les membres des communautés et les parties prenantes ne font pas seulement l'objet de consultations, mais sont à la tête de la conception de l'évaluation, de la détermination des données à collecter, de leur interprétation et de l'utilisation des découvertes.

Comme avec toute évaluation, l'objectif est de comprendre ce qui importe le plus aux personnes qui utilisent principalement l'information et comment ces réflexions peuvent être rassemblées de manière significative et utile. Dans un contexte participatif, ces personnes sont également les bénéficiaires de l'évaluation. Le processus devient l'occasion d'écouter attentivement, tout en soutenant les communautés pour les aider à bâtir leurs propres systèmes de réflexion, d'apprentissage et de changement. En fin de compte, l'évaluation participative dote les communautés de la confiance et des outils nécessaires pour définir par elles-mêmes ce que signifie être une communauté d'apprentissage et comment se rapprocher du futur qu'elles imaginent avec intention.

Alors que l'évaluation participative permet aux six communautés d'élaborer leurs stratégies et d'utiliser les méthodologies qui s'appliquent le mieux à leurs géographies et à leurs populations, l'Institut Tamarack a mis sur pied un cadre d'évaluation singulier afin de donner une cohésion aux données collectées. Cela nous permet de recueillir des récits d'impact et de générer/nommer les impacts majeurs de l'ensemble du projet tout au long des périodes de la collecte de données.



Le cadre d'évaluation a été élaboré en plaçant une approche participative en son cœur. Cela implique l'intégration intentionnelle des valeurs relationnelles, tout comme du leadership des membres des communautés et des bénéficiaires clés, tout au long de sa création. À titre de bailleur de fonds, EDSC a fourni les indicateurs de rendement clés (IRC) attendus à suivre tout au long du projet. En parallèle, les membres de l'équipe de l'Institut Tamarack ont apporté leurs contributions aux fondements épistémologiques qui devraient orienter le cadre, en veillant à son alignement avec la théorie du changement de l'Institut Tamarack, et ont déterminé les indicateurs qui les intéressaient.

Pour placer les voix des communautés au centre, des responsables des six communautés participantes ont été réunies dans le cadre d'une séance virtuelle prolongée. Dans cet espace, ces personnes ont identifié les changements décisifs qu'elles espéraient voir résulter du projet. Ces mêmes personnes ont ensuite participé à un processus de hiérarchisation des priorités, en votant pour déterminer les changements fondamentaux, soit ceux qui devaient se produire en premier pour permettre aux autres changements de suivre. Enfin, le groupe a proposé des indicateurs dont il estimait qu'ils les aideraient à reconnaître la réalisation ou non de ces changements.

Toutes ces idées provenant d'EDSC, de l'Institut Tamarack et des responsables des communautés ont été résumées pour former le brouillon initial du cadre d'évaluation.

Après la création du brouillon, les membres des communautés et le comité consultatif national du projet YESS ont reçu une invitation à le passer en revue et à fournir des commentaires. Après l'incorporation de leurs avis, des révisions définitives ont été apportées et le cadre était prêt pour sa mise en œuvre.

Une fois le cadre commun en place, il a été demandé à chaque communauté d'élaborer ses propres stratégies d'évaluation localisées en fonction de leur contexte et de leurs priorités. En guise de soutien, l'Institut Tamarack a fourni :

- Une séance de formation de trois heures sur l'évaluation participative pour les responsables du projet YESS afin de leur transmettre les compétences nécessaires pour commencer à élaborer une stratégie.
- Des évaluateur.rice.s externes pour la réception des données des communautés et les interprétations des données afin de fournir des rapports trimestriels à l'Institut Tamarack pour répondre aux exigences de production de rapports.
- Des séances d'accompagnement (coaching) régulières où les accompagnateur.rice.s soutenaient les responsables des communautés dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre de leur stratégie d'évaluation respective.

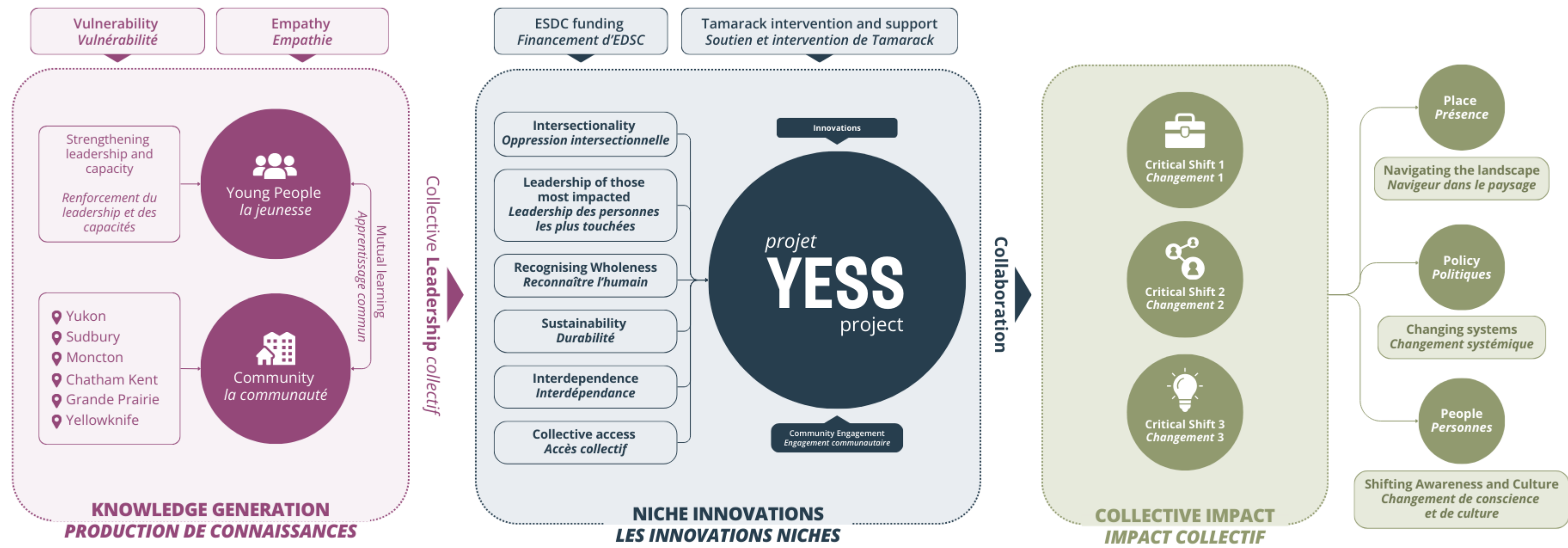
LE CADRE

Le cadre d'évaluation du projet YESS est ancré dans les expériences vécues des jeunes. En tant que cadre d'évaluation d'un projet qui place en son cœur le bien-être économique des jeunes dans six communautés au Canada, il était important que le cadre soit ancré dans les connaissances qui proviennent de l'identité des jeunes dans leur communauté. Comme les jeunes sont des membres de leur communauté à part entière, tout en existant en lien avec la communauté, nous voulons reconnaître et encourager le flux continu d'information entre les jeunes et leur communauté, en mettant sur pied un apprentissage réciproque en ce qui concerne la production et la mobilisation de connaissances, qui viendraient ensuite influencer et façonner le projet YESS.

Le cadre met en évidence que l'empathie et la vulnérabilité sont nécessaires pour appuyer le flux réciproque et constant de connaissances entre les jeunes et leurs communautés. Le courage et la vulnérabilité sont essentiels pour apprendre des autres, de même que l'empathie pour s'impliquer dans le processus d'une manière qui guérit et renforce les liens et les relations au sein de la communauté. Cet échange et cette génération de connaissances influencent et façonnent le projet YESS en tant que collaboration entre les jeunes et d'autres membres de la communauté, ce qui permet un leadership collectif.

L'image du projet YESS comprend six bulles, chacune présentant une valeur qui doit influencer chaque activité, innovation, communication et processus de travail qui compose le projet: l'oppression intersectionnelle, le leadership des personnes les plus touchées, la reconnaissance de l'humain, la durabilité, l'interdépendance et l'accès collectif. Ces six principes font partie des dix principes de la justice des personnes en situation de handicap, énoncés par Sins Invalid, une initiative qui promeut un mouvement axé sur cette justice. Ce projet met de l'avant et confie un rôle de leadership aux personnes en situation de handicap noires, autochtones, issues de la majorité globale, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap queers, trans et non binaires.

Le leadership collectif consiste à rassembler les personnes pour aborder des questions complexes au moyen de processus collaboratifs. La réussite est maximisée lorsque nous travaillons collectivement avec des groupes divers, en mettant l'accent sur l'équité et en intégrant les voix des personnes les plus touchées par les enjeux en question. Les leaders qui font preuve de leadership collectif accordent la priorité à l'établissement de la confiance, à la gestion du pouvoir, à un engagement profond et au développement de pratiques de gouvernance collaborative efficaces.



- Critical Shift 1:** High school-aged young people have already been introduced to or oriented in various critical and relevant employment areas (such as Trades) much younger and see paths to future careers.
Changement 1 : Les jeunes en âge d'aller au secondaire ont déjà reçu une présentation ou une orientation sur divers domaines d'emploi essentiels et pertinents (comme les métiers) à un âge plus jeune et identifient des voies vers de futures carrières.
- Critical Shift 2:** Young people have the employment readiness and networks to pursue paths to employment.
Changement 2 : Les jeunes disposent de la préparation à l'emploi et des réseaux pour poursuivre leur parcours vers l'emploi.
- Critical Shift 3:** Young people report that employers are willing to provide the training required without work experience.
Changement 3 : Les jeunes déclarent que les employeurs sont prêts à leur fournir la formation requise sans expérience de travail préalable.

Les valeurs sont définies comme suit :

- **L'OPPRESSION INTERSECTIONNELLE** « Nous ne vivons pas des vies à problèmes uniques » – Audre Lorde. Le capacitisme, associé à la suprématie blanche, soutenu par le capitalisme, souligné par l'hétéropatriarcat, a rendu la grande majorité du monde « invalide ».
- **LE LEADERSHIP DES PERSONNES LES PLUS TOUCHÉES** « Nous sommes dirigé.e.s par les personnes qui connaissent le mieux ces systèmes. » – Aurora Levins Morales
- **LA RECONNAISSANCE DE L'HUMAIN** Les gens ont une valeur inhérente en dehors des relations marchandes et des notions capitalistes de productivité. Chaque personne est pleine d'histoires et d'expériences de vie.
- **LA DURABILITÉ** Nous nous adaptons, individuellement et collectivement, pour être durables à long terme. Nos expériences incarnées nous guident vers une justice et une libération continues.
- **L'INTERDÉPENDANCE** Nous répondons aux besoins des autres alors que nous progressons vers la libération, sachant que les solutions de l'État s'étendent inévitablement à un contrôle accru sur nos vies.
- **L'ACCÈS COLLECTIF** En tant que personnes en situation de handicap brunes, noires et homosexuelles, nous apportons une flexibilité et une nuance créative qui vont au-delà de la normativité des personnes valides/esprit, pour être en communauté les unes avec les autres.
- **LA LIBÉRATION COLLECTIVE** Aucun corps ou esprit ne peut être laissé pour compte – ce n'est qu'en avançant ensemble que nous pourrions accomplir la révolution dont nous avons besoin.



Nous avons choisi des valeurs que nous savons pouvoir défendre et respecter. En nous appuyant sur la collaboration, façonnée par l'engagement communautaire continu et les innovations communautaires, nous sommes ainsi capables d'observer les trois premiers changements décisifs identifiés par les communautés elles-mêmes :

- **Changement no 1** : les jeunes en âge d'aller au secondaire ont déjà reçu une présentation ou une orientation sur divers domaines d'emploi essentiels et pertinents (comme les métiers) à un âge plus jeune et identifient des voies vers de futures carrières.
- **Changement no 2** : les jeunes disposent de la préparation à l'emploi et des réseaux pour poursuivre leur parcours vers l'emploi.
- **Changement no 3** : les jeunes déclarent que les employeurs sont prêts à leur fournir la formation requise sans expérience de travail préalable.

Ces changements décisifs constituent l'impact collectif que nous visons. En cherchant à déterminer où ces changements décisifs se sont produits, nous observons les impacts que le rapprochement de ces changements a sur les personnes, la présence sur un lieu et les politiques, comme définis dans la théorie du changement de l'Institut Tamarack:

- Les personnes: doter les acteur.rice.s de changement et les communautés des outils, des études de cas et d'autres ressources susceptibles de nourrir leur imagination, de générer un impact et de progresser vers des retombées équitables.
- La présence dans un lieu: proposer des options flexibles pour les communautés membres qui luttent contre la pauvreté ou l'un de ses symptômes ou l'une de ses causes. Relier les communautés aux fonds, aux financements et aux rémunérations qui reflètent leurs contributions et correspondent à la portée de leur vision.
- Les politiques: approfondir notre exploration de la manière dont nous pouvons durablement financer les changements systémiques en place (et les écosystèmes qui doivent soutenir les efforts locaux et ancrés dans le lieu). Amplifier les témoignages d'apprentissages, de progrès et d'impacts.

Ce cadre s'aligne bien avec l'adaptation de l'Institut Tamarack du [cadre de la perspective multiniveau](#), qui fournit aux communautés travaillant sur des enjeux sociaux complexes, comme la pauvreté, l'itinérance et des transitions climatiques justes, des conseils pour créer des changements systémiques durables.



Ce cadre adapté encourage les acteur.rice.s de changement à penser à une approche plus globale pour atteindre cet objectif, et à planifier et à l'évaluer en conséquence. Cela nécessite de s'impliquer dans cinq domaines de travail :

Cinq niveaux du cadre	Naviguer dans le paysage	Changement de conscience et de culture	Changement systémique	Soutenir les innovations niches	Renforcer du leadership et des capacités
Définition	Constamment surveiller, analyser et adapter les possibilités et les obstacles à l'action créés par le contexte politique, économique et social dans son ensemble.	Sensibiliser le public et les leaders d'influence sur un enjeu et les raisons pour lesquels il mérite de l'attention et même un travail approfondi sur la transformation des paradigmes sociétaux pour « perturber » et « réorienter » les cultures des sociétés de manière plus fondamentale (p. ex. en accordant la priorité à la santé et au climat écologique).	Ajuster les politiques, les structures, les processus, les flux de ressources, les relations de pouvoir et les pratiques quotidiennes de façon à encourager des changements de comportement courants chez les personnes et les organisations, auxquels on peut se conformer (p. ex., revenir sur les politiques des écoles zéro tolérance qui laissent souvent de côté les élèves vulnérables).	Soutenir l'élaboration, la mise à l'essai et, le cas échéant, la pérennité et la mise à l'échelle de solutions novatrices (p. ex., un nouveau programme complet qui fournit aux élèves qui ont des besoins complexes les outils pour renforcer la résilience nécessaire pour réussir à l'école et à la maison).	Étendre les réseaux, les ressources, les compétences et la capacité d'agir des innovateur.rice.s sociaux.ales pour « stimuler » le processus de changement en s'appuyant sur des cycles continus et répétés de planification, de mise en œuvre et d'évaluation.
Cadre d'évaluation du projet YESS	Présence	Personnes	Politiques	Projet YESS	Jeunes (production de connaissances)

INDICATEURS

Des indicateurs peuvent être générés pour refléter les différents volets du projet. Par exemple, des indicateurs pour confirmer qu'un échange continu est en cours entre des jeunes et leurs communautés afin d'évaluer la génération de connaissances; des données démographiques pour confirmer que la reconnaissance de l'oppression intersectionnelle est bien représentée dans le projet; des indicateurs pour connaître les changements décisifs lorsqu'ils se produisent; et des indicateurs qui peuvent être conçus pour faire le suivi de l'émergence des changements décisifs lorsqu'ils se déroulent, et/ou pour identifier les impacts plus vastes du projet sur les individus, les communautés et les politiques.

RÉFÉRENCES

<https://www.globaldisabilityjustice.org/10-principes-de-la-justice-pour-les-personnes-handicapees%C2%A0%C2%A0>

<https://www.tamarackcommunity.ca/hubfs/Resources/French%20Resources/IA-AG-Multi-Level-Perspective%20-%20traduit%20FR%20FINAL.pdf%C2%A0%C2%A0>

<https://learningcentre.tamarackcommunity.ca/fr-ca/les-fondements-de-l%C3%A9valuation-participative>