

Vidéo 2: Établissement des principes de base

Pouvoir élaborer et évaluer des résultats est une compétence d'évaluation fondamentale.
Dans le secteur des organismes communautaires à but non lucratif, vous avez peut-être constaté un changement. Nous envisageons maintenant notre travail en nous concentrant sur les résultats.
Ce changement peut être constaté dans nos rapports annuels. Autrefois, le rapport annuel servait à montrer à quel point nous avions été occupés. Il énumérait des ateliers, indiquait le nombre de participants, mentionnait des événements. Il portait sur les activités et les extrants.
Maintenant, les rapports annuels décrivent plutôt les résultats. Ils soulignent ce qui a changé pour des personnes et pour la collectivité. Ils montrent la valeur en faisant état de la contribution apportée par notre travail.
Notre façon de comprendre la valeur du travail et d'en faire état a changé, car nous nous intéressons maintenant aux résultats plutôt qu'aux extrants. Nos occupations et nos activités sont nos extrants. Les changements que notre travail amène chez les personnes et dans la vie des gens sont des résultats.
Alors, comment fait-on pour penser aux résultats dans notre travail? Pour commencer, examinez et consignez par écrit les raisons qui sous-tendent votre travail. Pensez aux effets que vos projets et vos programmes ont sur les gens. Avec votre équipe, demandez-vous par exemple ceci : Qu'est-ce que ce travail permet de réaliser? Quels changements constatons-nous grâce à ce que nous faisons?
L'utilisation d'une liste de contrôle des résultats pendant la planification vous aidera à recueillir et à fournir des preuves de succès dans le secteur à but non lucratif! 1 ^{re} étape : Fixez-vous une cible en matière de résultats à atteindre dans le cadre de votre travail. Nous planifions non seulement ce que nous ferons, mais aussi où ce travail nous mènera. 2 ^e étape : Énoncez clairement les résultats escomptés. 3 ^e étape : Assurez-vous que les résultats sont réalistes et mesurables, ou « SMART ».
Vous avez peut-être entendu parler de l'acronyme « SMART » pour l'établissement de buts : stratégique, mesurable, atteignable, réaliste et limité dans le temps.
Lorsqu'il s'agit d'un résultat, nous résumons ces qualités en posant les questions suivantes : Est-il réaliste et mesurable? Autrement dit, ce résultat est-il faisable? Comment déterminer si le résultat est atteint? Voyons ce qui fait qu'un résultat est réaliste et mesurable. Voici deux exemples de résultats pour un programme destiné aux jeunes nouvellement arrivés.

Notez la manière dont nous énonçons les résultats : nous écrivons comme si le changement visé s'était déjà produit!

Le premier exemple est ambitieux. L'idée semble bonne, mais nous ne savons pas ce qui arriverait ni comment nous saurions que le résultat est atteint.

Le second exemple énumère des effets particuliers que nous pouvons mesurer chez les jeunes qui participent. (Nous verrons des méthodes pour mesurer les résultats plus loin dans ce cours.)

Comparons deux autres résultats, cette fois pour un projet destiné aux parents nouvellement arrivés. Quel choix est plus réaliste et mesurable?

Le premier est très général. Si les parents sont satisfaits, est-ce à cause de notre travail?

Le second exemple est un énoncé de résultat en trois points. Si le programme peut atteindre ces résultats, c'est qu'ils sont réalistes. Si nous sommes en mesure de fixer un échancier pour chacun et de faire le suivi des réussites, c'est que le résultat global est mesurable.

Plus loin dans ce cours, nous examinerons des méthodes pour mesurer différents types de résultats. De façon générale, nous nous concentrons sur des résultats qui sont réalistes et mesurables.

Nous allons maintenant voir comment créer un modèle logique, qui constitue une image de votre programme décrivant vos résultats et votre plan pour les atteindre.