

**Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Services ministériels
Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne**

Préparé par :

Nancy Byam, agente d'évaluation supérieure

en collaboration avec :

Beverly Blanchard & Associates

**Évaluation de la Stratégie d'emploi
pour les jeunes Inuit et
des Premières Nations**

**Projet 00/03
Février 2002**

Table des matières

	<u>Page</u>
Sommaire	i
Section 1 - Introduction	1
Objectif du rapport	1
Raison d'être de l'évaluation	1
Contexte de la Stratégie	1
Les programmes de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations	3
Budget de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations	5
Mécanismes d'exécution	5
Section 2 - Objectifs, portée, démarche et méthode de l'évaluation	7
Objectifs	7
Portée	7
Démarche	7
Méthode	8
Examens dans les bureaux régionaux	8
Études de cas	9
Section 3 - Constatations de l'évaluation	10
Pertinence et raison d'être de la Stratégie	10
Efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs	11
Incidence à long terme de la Stratégie	17
Leçons à retenir et pratiques exemplaires	18
Section 4 - Conclusions et recommandations	25
Annexes	
Mandat	
Plan d'action	

Contexte

Dans son budget de 1996, le gouvernement du Canada a réaffecté 315 millions de dollars à la création d'emplois pour les jeunes Canadiens et Canadiennes pour les trois années se terminant le 31 mars 1999. De cette somme, 60 millions de dollars ont été consacrés à aider les jeunes Autochtones dont les taux de chômage et de décrochage scolaire étaient élevés. En décembre 1998, le gouvernement fédéral a prolongé la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) jusqu'en 2001-2002. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien est l'un des 14 ministères qui administrent la SEJ.

L'objectif de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations (SEJIPN) du Ministère est d'aider ces jeunes Autochtones¹ à acquérir les habiletés et l'expérience professionnelles dont ils ont besoin pour réussir la transition entre l'école et le marché du travail. La SEJIPN comporte cinq programmes destinés aux jeunes Autochtones : le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières Nations et les Inuit; le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations; le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations; le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations; et le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations.

Le Conseil du Trésor avait demandé que l'on procède à une évaluation du rendement et de l'incidence à long terme de la Stratégie emploi jeunesse et de ses éléments, de sa mise en œuvre jusqu'à maintenant. La présente évaluation a donc été effectuée conformément au mandat approuvé par la sous-ministre adjointe du Secteur des politiques et des programmes socio-économiques et de la restructuration des programmes en octobre 1998. Les principaux objectifs de l'évaluation, tels que précisés dans le mandat sont les suivants : pertinence et raison d'être de la Stratégie; efficacité de la stratégie à atteindre ses objectifs; incidence à long terme de la Stratégie; et leçons à retenir et pratiques exemplaires issues de la Stratégie.

¹ Afin d'alléger le texte du présent rapport, l'expression « jeunes Autochtones » désigne les jeunes Inuit et les jeunes des Premières nations.

Méthode

Nous avons évalué la Stratégie en utilisant les quatre sources de renseignements suivantes : études de cas et visites sur le terrain dans les collectivités autochtones²; entrevues téléphoniques avec les représentants des collectivités autochtones et des organismes de mise en œuvre; entrevues avec les fonctionnaires du Ministère à l'Administration centrale et dans tous les bureaux régionaux; et examen des documents et des dossiers.

Constatations de l'évaluation

Raison d'être de la Stratégie. Nous avons constaté que la Stratégie est bien mise en œuvre dans de nombreuses collectivités autochtones où elle constitue souvent la seule source de fonds destinés aux jeunes Autochtones. Les programmes de la Stratégie aident les jeunes Autochtones à parfaire leur éducation, à rehausser leur estime de soi, à acquérir des habiletés professionnelles de base; et à établir leur plan de carrière. La Stratégie conserve toute sa pertinence car les conditions sociales et économiques qui existaient au moment de sa mise en œuvre demeurent inchangées. Mettre un terme à la Stratégie aujourd'hui créerait un vide dans les programmes et élèverait de sérieux obstacles à l'entrée des jeunes Autochtones sur le marché du travail.

Efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs. Les objectifs de la Stratégie sont d'encourager les jeunes Autochtones à poursuivre leurs études et à élargir leurs horizons et leurs perspectives de carrière; et de les aider à faire la transition des études au marché du travail. Nous avons constaté que la Stratégie atteint ses objectifs. Grâce à la Stratégie, des jeunes Autochtones qui ont souvent des possibilités d'emplois restreintes, ont pu acquérir des habiletés professionnelles, élargir leurs horizons et leurs perspectives de carrière et faire la transition des études au marché du travail.

Nous avons aussi constaté que pour mieux mesurer les résultats de la Stratégie, on doit apporter des améliorations au cadre de production de rapports dont plus particulièrement la nécessité de produire des rapports axés sur les résultats.

Incidence à long terme. La mise en œuvre de la Stratégie est trop récente pour qu'on puisse en déterminer l'incidence à long terme avec certitude. Toutefois, des indices prouvent que la Stratégie a une incidence positive sur les jeunes et leur collectivité. La Stratégie offre aux jeunes Autochtones l'occasion d'acquérir des habiletés professionnelles de base tout en leur faisant comprendre l'importance de l'éducation pour atteindre leurs objectifs de carrière. Au sein des collectivités autochtones, la Stratégie a permis aux employeurs d'obtenir des fonds; de changer la perspective de la collectivité à l'égard des jeunes; de rehausser la sensibilité à la culture et aux traditions; et de mettre en œuvre des initiatives d'embellissement.

² Afin d'alléger le texte du présent rapport, l'expression « collectivités autochtones » désigne les collectivités inuites reconnues et les collectivités des Premières nations.

Leçons à retenir. Notre évaluation a soulevé trois grandes leçons : les collectivités qui ont conclu des partenariats avec les employeurs, les agences, les écoles et les entreprises à l'intérieur et à l'extérieur des réserves ont obtenu les plus grands succès avec la Stratégie; les collectivités auraient avantage à communiquer entre elles pour partager des renseignements, les leçons à retenir et les pratiques exemplaires; et la souplesse de la Stratégie permet aux collectivités d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes qui correspondent à leurs priorités et aux besoins de leurs jeunes.

Conclusions et recommandations

Nous avons tiré quatre grandes conclusions à la suite de notre évaluation : la Stratégie est pertinente et sa raison d'être est toujours valable; le cadre de production de rapports de la Stratégie a besoin d'améliorations pour mieux mesurer les résultats; la Stratégie a atteint ses objectifs; on pourrait rehausser l'efficacité de la Stratégie en améliorant les communications et le partage de leçons à retenir et de pratiques exemplaires entre les collectivités.

Nous faisons donc les recommandations suivantes :

1. Le Ministère devrait revoir son cadre d'évaluation ainsi que les indicateurs afférents pour adopter une démarche axée sur les résultats. Le cadre devrait aussi tenir compte des exigences de collecte de données de Développement des ressources humaines Canada. Les modèles de production de rapports devraient être élaborés conformément au nouveau cadre d'évaluation.
2. La Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne devrait élaborer une stratégie et un processus de communication pour faciliter le partage de renseignements entre les organismes et les collectivités qui se prévalent des programmes de la Stratégie. On doit plus particulièrement s'efforcer de colliger et de diffuser des renseignements sur les leçons à retenir et les pratiques exemplaires, ainsi que des manuels et des trousseaux à ce sujet.

Section 1 - Introduction

Objectif du rapport

Ce rapport décrit les résultats de notre évaluation de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Cette évaluation est fondée sur le mandat qui a été en octobre 1998 par la sous-ministre adjointe du Secteur des politiques et des programmes socio-économiques et de la restructuration des programmes, et accepté par la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne. Le rapport comporte quatre sections. La première constitue l'introduction; la deuxième porte sur les objectifs, la portée, la démarche et la méthode de l'évaluation; la troisième sur les constatations présentées en fonction des objectifs; et la quatrième section porte sur les conclusions et les recommandations.

Raison d'être de l'évaluation

La présente évaluation a été effectuée à la demande du Conseil du Trésor qui avait demandé que l'on procède à une évaluation du rendement et de l'incidence à long terme de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations et de ses éléments, de sa mise en œuvre jusqu'à maintenant. Nous avons conçu cette évaluation afin de mesurer l'efficacité de sa mise en œuvre.

Contexte de la Stratégie

L'entrée sur le marché du travail a toujours été difficile pour les jeunes Autochtones comparativement aux non-Autochtones. Pour les jeunes Autochtones habitant dans des réserves ou des collectivités autochtones reconnues, les difficultés de cette transition sont rehaussées par le taux élevé de chômage et de décrochage scolaire, les conditions économiques, les problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme, le faible taux d'alphabétisation et la prévalence des familles monoparentales. En plus de ces difficultés, les jeunes font face à un marché du travail qui évolue très rapidement.

Dans le discours du Trône de 1996, le gouvernement du Canada avait cerné la question de l'emploi des jeunes et constitué un groupe de travail ministériel pour étudier le problème. Le groupe de travail a déterminé que les jeunes le plus à risque sont les jeunes ayant de faibles niveaux de scolarité et d'alphabétisation; les jeunes handicapés; les jeunes issus de famille monoparentale; et les jeunes habitant des régions éloignées. Après avoir consulté les jeunes et les employeurs canadiens, le groupe de travail a déterminé que le plus grand obstacle au succès était le cercle vicieux « pas de travail / pas d'expérience ». L'autre principal problème était celui du manque de renseignements sur les programmes d'études et les débouchés professionnels.

Le gouvernement du Canada a réagi à la situation en mettant sur pied la Stratégie jeunesse emploi. Dans son budget de 1996, le gouvernement du Canada a réaffecté 315 millions de dollars à la création d'emplois pour les jeunes Canadiens et Canadiennes pour les trois années se terminant le 31 mars 1999. De cette somme, 60 millions de dollars ont été consacrés à aider les jeunes Autochtones dont les taux de chômage et de décrochage scolaire étaient élevés. En 1991, le taux d'emploi dans les réserves pour les jeunes de 15 à 24 ans était de 17 p. 100 comparativement à 57 p. 100 dans le reste du Canada; 31 p. 100 des jeunes dans les réserves avaient terminé leurs études secondaires comparativement à 62 p. 100 pour les autres Canadiens et Canadiennes.

En 1996-1997, en sa qualité de ministère participant à la Stratégie jeunesse emploi, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a mis sur pied les programmes suivants, dotés d'un budget annuel total de 10 millions de dollars :

1. Le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations;
2. Le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières Nations et les Inuit; et
3. Le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations.

En 1997-1998, le Ministère a ajouté les deux programmes ci-dessous et porté le budget total des cinq programmes à 24 millions de dollars annuellement.

4. Le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations;
5. Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations.

En décembre 1998, le premier ministre Chrétien a annoncé le prolongement de la Stratégie jeunesse emploi. En mars 1999, le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien a confirmé que la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations recevrait un budget de 24 millions de dollars par année pour les exercices 1999-2000 et 2000-2001. Le financement de la Stratégie jeunesse emploi a été prolongé de un an en 2001-2002 afin que les ministères puissent compléter les évaluations à long terme des programmes afférents.

Les programmes de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations

Le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations

L'objectif global de ce programme est d'aider les jeunes à préparer leur entrée sur le marché du travail en leur permettant d'acquérir de l'expérience de travail dans leur domaine d'étude. Pour ce faire, on subventionne les salaires afin que les jeunes puissent acquérir de l'expérience ou obtenir de la formation pour une période de quatre à dix-huit semaines. De plus, on défraie les employeurs des dépenses supplémentaires s'ils embauchent des personnes handicapées et on leur verse jusqu'à 100 \$ par participant pour couvrir les frais généraux. La clientèle cible de ce programme est formée de jeunes Autochtones qui habitent dans des réserves ou des collectivités reconnues. Ils doivent avoir étudié à temps plein l'année scolaire précédente et retourner aux études l'année suivante. Le Programme s'adresse aux étudiants de quinze à trente ans.

Les emplois créés par les gouvernements, les organismes et les entreprises des Premières Nations et des collectivités inuites sont admissibles tout comme ceux créés par les organismes et les compagnies non autochtones.

Le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières Nations et les Inuit

L'objectif de ce programme est de promouvoir les carrières en science et en technologie en subventionnant les camps d'été scientifiques qui offriront aux jeunes Autochtones l'occasion de découvrir les diverses disciplines scientifiques et technologiques.

Dans le cadre de ce programme, le Ministère accorde des fonds aux organismes et aux collectivités autochtones afin d'établir des camps d'été ou de subventionner le séjour des étudiants qui désirent fréquenter un camp. À l'origine, la clientèle cible de ce programme était les élèves du primaire et du secondaire, de la 6^e à la 12^e année. Après la première année de fonctionnement, on a élargi le programme à tous les élèves du primaire et du secondaire. En Ontario, ce programme peut donner lieu à des crédits de cours.

Le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations

L'objectif global de ce programme est d'aider à établir ou à élargir des programmes d'alternance études-travail (communément appelés programmes coop) dans les écoles des réserves, les écoles fédérales et les écoles administrées en vertu de la *Convention de la Baie James et du Nord québécois* et de la *Convention du Nord-Est québécois*. Le programme permet d'offrir des stages d'apprentissage en milieu de travail qui apportent aux participants une expérience de travail valable dans un environnement accueillant.

Le programme permet de financer les salaires, les avantages sociaux, les déplacements des étudiants et des enseignants, la formation du personnel en éducation coopérative, les frais d'administration, les vêtements de travail obligatoires, la pension et les honoraires des professionnels. Ce programme s'adresse aux élèves des réserves des Premières Nations de la 7^e à la 12^e année. En Ontario, ce programme peut donner lieu à des crédits de cours.

Le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations

L'objectif global de ce programme est de donner aux jeunes décrocheurs et aux jeunes chômeurs l'occasion d'accumuler de l'expérience de travail. Les participants peuvent ainsi acquérir des habiletés professionnelles et rehausser leur employabilité tout en contribuant à leur collectivité. On subventionne des équipes de travail d'au moins quatre employés pour une période de six à neuf mois pour effectuer des travaux communautaires. On subventionne les salaires, les dépenses supplémentaires pour les personnes handicapées et le supplément des frais de garderie. Ce programme s'adresse aux jeunes Autochtones qui sont âgés de seize à vingt-quatre ans, qui ont abandonné les études et sont en chômage.

Pour être admissibles, les demandes doivent prévoir un chef de projet communautaire et un conseiller pour les jeunes afin de soutenir l'acquisition d'habiletés de vie, d'habiletés professionnelles et l'orientation de carrière.

Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations

L'objectif principal de ce programme est de permettre aux institutions de prêts autochtones d'offrir aux jeunes Autochtones les services suivants :

- Des conseils sur les possibilités d'affaires;
- Des services de mentorat et de soutien; et
- Du financement pour démarrer une entreprise ou prendre de l'expansion.

Les jeunes Autochtones qui sont admissibles peuvent recevoir des microprêts atteignant 3 000 \$ ou une avance de mise de fonds pouvant atteindre 1 500 \$, à repayer selon certaines conditions, pour l'étude d'une occasion d'affaire ou le lancement d'une entreprise. Ce programme s'adresse aux jeunes décrocheurs ainsi qu'aux jeunes chômeurs ou sous-employés de quinze à trente ans.

Budget de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations

Depuis 1997, le budget annuel de la Stratégie est de 24 millions de dollars. En avril de chaque année, l'Administration centrale du Ministère alloue des fonds aux bureaux régionaux (calculés par personne) ainsi qu'à l'Association nationale des sociétés autochtones de financement pour le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations.

Programmes	Affectations nationales de la Stratégie		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Programme carrière-été	8 200 000 \$	8 200 000 \$	8 200 000 \$
Programme d'expérience de travail	6 500 000 \$	6 500 000 \$	6 500 000 \$
Programme d'alternance études-travail	6 000 000 \$	6 000 000 \$	6 000 000 \$
Programme de camps d'été en sciences et technologie	1 800 000 \$	1 800 000 \$	1 800 000 \$
Programme d'entrepreneuriat	1 000 000 \$	2 000 000 \$ *	1 500 000 \$
Budget total de la Stratégie	24 000 000 \$**	24 000 000 \$**	24 000 000 \$**

Source : Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne, Affaires indiennes et Nord Canada, décembre 2000

* Cette somme comprend 500 000 \$ reportés de l'exercice 1997-1998.

** Chaque année, près de 230 000 \$ sont versés aux organismes autochtones nationaux, au Réseau jeunesse autochtone(www.ayn.ca) et au programme d'accès pour les Autochtones aux études d'ingénierie de l'Université Concordia (www.nativeaccess.com) dans le cadre du Programme carrière-été. Moins de 25 000 \$ sont consacrés à l'administration.

Mécanismes d'exécution

À l'exception du Programme d'entrepreneuriat, l'exécution des programmes de la Stratégie est décentralisée et administrée par les collectivités et les organismes autochtones. Le Programme d'entrepreneuriat est géré et exécuté par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement partout au pays dans les deux langues officielles grâce à son réseau de sociétés membres, c'est-à-dire les diverses institutions financières autochtones.

Au sein du Ministère, c'est la Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne qui est la principale responsable de la conception des programmes et de leur mise en œuvre à l'échelle nationale. La Direction a élaboré les lignes directrices des programmes ainsi que leur cadre de production de rapports. Les lignes directrices sont générales, souples et facilement adaptables aux besoins des diverses collectivités. Conséquemment, certaines collectivités combinent des programmes de la Stratégie à d'autres programmes existants afin de maximiser le nombre de participants et le soutien qui leur est offert.

De plus, l'Administration centrale participe à l'exécution des programmes de la Stratégie par les activités suivantes :

- distribution de documents de programmes aux bureaux régionaux et prestation de conseils;
- détermination des affectations budgétaires régionales par programme;
- élaboration de politiques visant la modification des programmes;
- préparation de rapports trimestriels et transmission des renseignements à Développement des ressources humaines Canada;
- collaboration avec Développement des ressources humaines Canada pour la mise en œuvre nationale de la Stratégie emploi jeunesse;
- exécution de séances d'information sur la Stratégie à l'intention des hauts gestionnaires; et
- préparation et distribution des rapports annuels.

L'Administration centrale exécute aussi le Programme carrière-été pour les étudiants avec les organismes autochtones nationaux au coût d'environ 100 000 \$ par année.

La responsabilité de la gestion des programmes varie considérablement d'une région à l'autre. Lorsque les bureaux régionaux sont responsables de l'exécution des programmes, ils étudient les propositions et accordent le financement en se fondant sur les mérites de la proposition ou sur une formule de financement adaptée pour chaque région.

Au Nunavut, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et au Québec, la gestion des programmes a été confiée aux organismes des Premières Nations et inuits.

Section 2 -

Objectifs, portée, démarche et méthode de l'évaluation

Objectifs

Nous avons effectué cette évaluation conformément au mandat approuvé par la sous-ministre adjointe du Secteur des politiques et des programmes socio-économiques et de la restructuration des programmes et accepté par le Comité ministériel de vérification et d'évaluation en octobre 1998. Les principaux objectifs de l'évaluation, tels que précisés dans le mandat sont de déterminer les suivantes : pertinence et raison d'être de la Stratégie; efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs; incidence à long terme de la Stratégie; et leçons à retenir et pratiques exemplaires issues de la Stratégie. On trouvera le mandat de l'évaluation à l'annexe A.

Portée

Nous avons évalué les programmes dans les régions des Maritimes, de l'Ontario, du Nunavut, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Nous avons fait des études de cas et visité des collectivités autochtones dans toutes ces régions. Nous avons également visité les bureaux régionaux de l'Atlantique et de l'Alberta, et communiqué avec les autres bureaux régionaux par téléphone. Enfin, nous avons examiné les documents se rapportant à la Stratégie à l'Administration centrale et réalisé des entrevues avec les responsables des programmes de la Stratégie.

Démarche

On a formé un comité consultatif, comprenant des représentants du Ministère, des Premières Nations et des Inuit afin d'orienter la planification et la démarche de l'évaluation.

La conception de l'évaluation est fondée sur le cadre d'évaluation qui a été préparé pour la Stratégie en 1996-1997 par la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne en collaboration avec la Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne. Ce cadre d'évaluation cerne les questions, les indicateurs et les sources de données pour chaque objectif de l'évaluation. En janvier 2000, le comité consultatif a étudié et révisé le cadre afin de refléter l'environnement actuel.

Conformément à l'orientation donnée par le comité consultatif, l'évaluation a pris la forme d'une autoévaluation. Les organismes et les collectivités autochtones qui mettaient en œuvre cette stratégie devaient recevoir des fonds et des questionnaires ou des guides d'évaluation afin d'effectuer leur propre évaluation des programmes issus de la Stratégie. Une Première nation et un organisme inuit ont accepté d'entreprendre une autoévaluation. Le Ministère leur a fourni un ensemble de questionnaires de base qu'ils ont pu modifier en fonction de leurs besoins et de leur situation. Étant donné que les autres organismes autochtones de mise en œuvre n'ont pas manifesté d'intérêt envers l'autoévaluation, nous avons dû adopter une autre démarche. Nous avons donc retenu les services de plusieurs firmes autochtones pour colliger les données nécessaires.

Les deux autoévaluations et les données colligées par les firmes autochtones nous ont permis de réaliser quatre études de cas et six rapports régionaux. Les constatations de ces rapports forment l'assise des constatations et des conclusions de notre rapport d'évaluation. Nous avons retenu les services d'une firme autochtone d'experts-conseils pour contribuer à l'analyse des constatations des études de cas et des rapports régionaux ainsi qu'à la rédaction subséquente du rapport.

La Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne a élaboré la méthode utilisée pour colliger les données (dont les questionnaires pour les entrevues) et effectué la liaison entre les fonctionnaires et les membres du comité consultatif.

Méthode

Nous avons évalué la Stratégie en utilisant les quatre sources de renseignements suivantes : entrevues téléphoniques et en personne avec les représentants des collectivités autochtones et des organismes de mise en œuvre, des jeunes participants et des employeurs; entrevues avec les fonctionnaires du Ministère à l'Administration centrale et dans tous les bureaux régionaux responsables de la Stratégie; études de cas et visites sur le terrain dans les collectivités autochtones qui mettaient en œuvre la Stratégie; et examen des documents et des dossiers. Nous avons placé l'accent sur les entrevues réalisées auprès des jeunes et des employeurs qui ont participé aux programmes de la Stratégie au cours de l'exercice 1999-2000.

Examens dans les bureaux régionaux

Nous avons effectué des examens dans trois bureaux régionaux, nommément ceux de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Alberta afin de colliger des données, et d'évaluer l'efficacité de la Stratégie et d'en cerner les répercussions. Dans le cadre de ces examens, nous avons rencontré les fonctionnaires des bureaux régionaux ainsi qu'un échantillon des représentants des Premières Nations qui prenaient part à la Stratégie. Dans certains cas, nous avons visité les collectivités des Premières Nations.

Nous avons effectué des entrevues téléphoniques avec le personnel des bureaux régionaux responsables de la mise en œuvre de la Stratégie dans les régions que nous n'avons pas visitées.

Nous avons effectué un examen distinct d'envergure nationale du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations. Nous avons rendu visite à l'Association nationale des sociétés autochtones de financement qui, en sa qualité de tierce partie, gère le programme pour le Ministère. Nous avons aussi visité deux institutions financières autochtones qui mettaient en œuvre ce programme.

Nous avons utilisé les questionnaires préparés par la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne et modifiés au besoin par les experts-conseils pour réaliser les examens régionaux. Nous avons ensuite préparé un rapport provisoire pour chaque bureau régional qui leur a été soumis afin d'obtenir leurs commentaires.

Études de cas

Nous avons réalisé quatre études de cas dans quatre régions différentes. Deux de ces études sont le fruit d'une autoévaluation effectuée selon les guides d'évaluation génériques qu'a préparé la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne. Nous avons complété chaque étude de cas par une visite de deux à quatre jours dans les collectivités touchées. Nous avons recueilli des données à l'occasion d'entrevues auprès des administrateurs et des dirigeants ainsi qu'auprès des jeunes et des employeurs. Les experts-conseils qui ont réalisé ces études de cas ont indiqué que les responsables avaient coopéré de bonne grâce à l'évaluation. Nous avons aussi étudié les dossiers et les documents que les organismes et les collectivités autochtones nous avaient fournis. Enfin, nous avons préparé des rapports pour chaque étude de cas.

Section 3 - Constatations de l'évaluation

Cette partie du rapport aborde les quatre objectifs de l'évaluation précisés par le mandat. Les constatations sont donc présentées sous les rubriques suivantes :

Pertinence et raison d'être de la Stratégie;
Efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs;
Incidence à long terme de la Stratégie; et
Leçons à retenir et pratiques exemplaires.

Pertinence et raison d'être de la Stratégie

Le premier objectif de l'évaluation était de déterminer la pertinence de la Stratégie et la pérennité de sa raison d'être.

Lancée en 1996 avec trois programmes, la Stratégie a été élargie pour en comprendre maintenant cinq. La Stratégie a été mise en œuvre pour aider les jeunes Autochtones à faire leur entrée sur le marché du travail, pour améliorer leurs perspectives financières ainsi que pour leur donner l'occasion de mieux connaître leur culture et leur collectivité. La Stratégie vise plus particulièrement à aider les jeunes à acquérir les habiletés et l'expérience professionnelles dont ils ont besoin pour réussir la transition entre l'école et le marché du travail. Elle offre une solution de rechange professionnelle et pédagogique aux jeunes qui habitent les collectivités autochtones.

Cette stratégie est la seule qui soit exclusivement axée sur les jeunes Autochtones. Ses programmes leur offrent l'occasion d'acquérir des habiletés professionnelles, ce qui rehausse leur confiance et leur estime de soi. Le Ministère reçoit 24 millions de dollars annuellement, soit plus de 15 p. 100 du budget total de la Stratégie jeunesse emploi, car le gouvernement du Canada reconnaît que les jeunes Autochtones ont beaucoup d'obstacles à franchir pour atteindre le succès.

Selon l'étude *Profil des jeunes Canadiens sur le marché du travail*, préparée pour le Forum des ministres du marché du travail, les jeunes Autochtones connaissent le plus fort taux de croissance et représentent maintenant 3,7 p. 100 de la population totale des jeunes Canadiens. Les jeunes forment près du cinquième de la population autochtone et bon nombre d'entre eux ont de plus grandes difficultés que les jeunes non-Autochtones à faire leur entrée sur le marché du travail canadien.

Le recensement de 1996 de Statistique Canada indique que les enfants autochtones sont deux fois plus nombreux que les enfants non autochtones à vivre au sein d'une famille monoparentale ou d'une famille à faibles revenus. Les jeunes Autochtones ont un taux de décrochage trois fois plus élevé que la moyenne canadienne et les deux tiers des Autochtones de 15 à 24 ans ne terminent pas leurs études secondaires. Seuls 20 p. 100 des Autochtones ont un diplôme universitaire. De plus, les Autochtones, dont plus particulièrement les 15 à 19 ans, ont un taux d'incarcération dans les prisons fédérales plus élevé que la moyenne et près du tiers des décès des jeunes Autochtones sont des suicides. Le fort taux de chômage chez les Autochtones et l'évolution constante et rapide du marché du travail viennent aggraver ces difficultés.

Au cours de notre évaluation, nous avons constaté que la Stratégie jouissait du soutien des collectivités. La plupart des gens conviennent que la Stratégie offre des occasions aux jeunes de rehausser leur estime de soi ce qui devrait leur ouvrir la voie à des emplois plus significatifs. Dans l'une des collectivités que nous avons visitées, bon nombre des jeunes ont indiqué qu'ils avaient une meilleure estime de soi et une meilleure compréhension de leurs possibilités de carrière en raison de leur participation à la Stratégie. La plupart des représentants communautaires que nous avons interrogés estimaient que les jeunes décrochaient moins de l'école et que leur niveau de scolarité augmentait. En outre, plusieurs ont confirmé que la Stratégie était la seule stratégie à viser directement les jeunes Autochtones et parfois, la seule porte de sortie financière.

Nous avons aussi constaté que la Stratégie était bien connue des jeunes et que la demande pour participer à ses programmes était forte. Par exemple, dans l'une des collectivités que nous avons évaluées, les responsables ont reçu 500 demandes pour 133 postes, et la majorité des demandeurs répondaient aux critères d'admissibilité. De plus, tout porte à croire que les candidats refusés feront une nouvelle demande l'année prochaine.

La raison d'être de la Stratégie est toujours d'actualité car elle permet de soulager les jeunes Autochtones des difficultés professionnelles systémiques auxquelles ils font face à long terme. Les conditions socio-économiques qui existaient au moment de la mise en œuvre de la Stratégie sont encore présentes. Le nombre de jeunes Autochtones augmente rapidement et bon nombre de collectivités autochtones continuent de connaître un taux de chômage élevé et de mauvaises conditions socio-économiques.

Efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs

Le second objectif de l'évaluation était de déterminer l'efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs. Nous avons donc évalué les résultats de la Stratégie, le degré de satisfaction des parties intéressées et la production de rapports sur les résultats.

Objectif de la Stratégie

Comme l'indique le mandat de l'évaluation, l'objectif de la Stratégie est d'offrir aux jeunes Autochtones l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle pour les aider à édifier leur carrière. Pour les besoins de notre évaluation, les responsables des programmes ont cerné trois objectifs secondaires de la Stratégie :

- prévenir le décrochage scolaire des jeunes Autochtones;
- élargir les possibilités de carrière des jeunes Autochtones et les encourager à explorer des possibilités qu'ils ignoraient jusqu'à ce moment; et
- aider les jeunes Autochtones à faire la transition entre les études et le marché du travail.

Les cinq programmes de la Stratégie ne disposent pas d'un cadre d'évaluation du rendement doté d'attentes ou d'objectifs précis. Il est donc difficile de déterminer si les programmes individuels ont bel et bien atteint leurs objectifs. Toutefois, nous avons déterminé avec certitude que la Stratégie encourageait les jeunes à demeurer à l'école, à obtenir de l'expérience professionnelle et à faire la transition entre les études et le marché du travail.

Depuis ses débuts, un nombre important de jeunes Autochtones ont bénéficié des programmes de la Stratégie. Au cours de l'exercice 1999-2000, plus de 26 000 jeunes ont participé à l'un ou l'autre des programmes. On constate une augmentation continue du nombre de participants aux divers programmes. Le nombre de participants en 1999-2000 était 40 p. 100 plus élevé qu'en 1998-1999.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de participants à chacun des programmes de la Stratégie entre 1997 et 2000.

Nombre total de participants			
Programmes de la Stratégie	1997-1998*	1998-1999**	1999-2000***
Programme carrière-été pour les étudiants	7 333	6 432	7 756
Programme d'expérience de travail	1 498	713	1 084
Programme d'alternance études-travail	3 696	3 726	3 404
Programme de camps d'été en sciences et technologie	2 032	4 405	10 799
Programme d'entrepreneuriat	147	4 083	3 311
Nombre total de participants	17 152	19 359	26 354

Source: * *Rapports annuels sur la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations de 1997-1998*

** *Rapports annuels sur la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations de 1998-1999*

*** *Rapports annuels sur la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations de 1999-2000*

Exemples de succès

Nous avons relevé plusieurs exemples de succès qui démontrent que la Stratégie a atteint ses objectifs et que les jeunes Autochtones en ont bénéficié. Par exemple, en 1999-2000 vingt-deux élèves de la 9^e à la 12^e année de l'école Nlakapamux dans la vallée de la Stein en Colombie-Britannique ont participé au Programme d'alternance études-travail. Ils ont ainsi connu une foule d'expériences conçues pour les aider à faire la transition entre l'école secondaire et le marché du travail ou les études postsecondaires. Le Programme suivait une démarche globale et communautaire à laquelle participaient les parents et les employeurs afin d'encourager les jeunes à explorer diverses possibilités de carrière. Le Programme comprenait des volets sur l'exploration de carrières et d'emplois, la langue et l'art traditionnels nlakapamux, la recherche d'emploi, l'économie familiale et la préparation d'un budget personnel. Grâce à ce programme, les jeunes ont établi leur plan d'apprentissage, cerné leurs réalisations et travaillé vers des objectifs sociaux, pédagogiques, personnels et professionnels. Par exemple, la Première nation de St. Mary au Nouveau-Brunswick a utilisé le Programme d'expérience de travail pour donner à des jeunes à risque l'occasion de travailler comme aides-enseignants afin d'élargir leurs possibilités de carrière dans le domaine de leur choix.

D'autres organismes ont fait appel au Programme de camps d'été en sciences et technologie pour placer l'accent sur la formation en informatique. Dans certains cas, l'enseignement traditionnel a été intégré à ces camps pour rehausser l'efficacité de l'apprentissage. Les Six nations de Grand River en Ontario ont offert une semaine d'activités à sept jeunes dont des excursions sur le terrain et la participation à un camp d'ingénierie à l'Université McMaster pour comprendre le rôle de la science et de la technologie dans notre vie quotidienne.

Certaines collectivités ont utilisé les camps pour faire découvrir aux jeunes élèves les sciences et les technologies afin de les encourager à faire des choix de carrière hâtifs. Au cours de notre évaluation, nous avons visité la collectivité de Qikiqtaaluk où les anciens prenaient part au camp de sciences et de technologie. Ainsi, les jeunes ont pu acquérir du savoir traditionnel séculaire et des connaissances techniques modernes tout en renouant avec leur culture. L'objectif principal de ce camp était de faire découvrir aux élèves inuits un alliage de connaissances, de valeurs et d'habiletés traditionnelles inuites et des notions scientifiques pour comprendre l'environnement. Les participants ont pu bénéficier des méthodes traditionnelles et modernes de navigation, d'observation et de chasse, de classification et d'enregistrement des prises, de boucherie et de prévision des marées.

Bon nombre des programmes d'emploi direct ont permis aux jeunes d'acquérir de l'expérience de travail et de gagner des revenus. Par exemple, le comité d'orientation en éducation des Premières Nations de la Colombie-Britannique a ouvert des postes à plus de 300 jeunes dans une foule d'emplois différents : commis de bureau, guides, chercheurs, préposés à l'entretien, préposés aux soins, formateurs en informatique et responsables des loisirs. Pour sa part, la tribu des Bloods de l'Alberta a engagé 130 jeunes dans le cadre du Programme carrière-été pour les étudiants pour effectuer diverses tâches au sein de la collectivité.

Les emplois créés dans le cadre de la Stratégie ont permis aux jeunes de rehausser leur estime de soi, d'acquérir des habiletés, de faire des choix de carrière éclairés, de réussir la transition entre les études et le marché du travail et d'acquérir de l'expérience professionnelle. Le travail ou la participation à des camps a renforcé l'importance de l'éducation aux yeux des jeunes, ce qui a rehaussé le taux de fréquentation scolaire et de diplomation, et augmenté le nombre d'élèves qui décident de poursuivre des études postsecondaires. Bien que les emplois n'aient pas toujours été dans le domaine de travail choisi par les participants, ils ont tous acquis de l'expérience et des habiletés qui leur permettront de décrocher un emploi à l'avenir.

Les gestionnaires de programmes, les dirigeants communautaires et les participants se sont dits satisfaits de la Stratégie mais pensaient qu'on devait ajouter plus de services de mentorat et de conseillances, en plus d'établir un financement à long terme. Les participants aux programmes de la Stratégie acquièrent des connaissances et des habiletés en affaires qui leur seront utiles pour lancer leur entreprise.

Degré de satisfaction des parties intéressées et des participants

À l'exception de la question du financement, les représentants des organismes et des collectivités autochtones avec qui nous avons discuté au cours de notre évaluation se sont dits satisfaits de la Stratégie. Bon nombre ont indiqué que les programmes de la Stratégie étaient valables et efficaces dans leur collectivité.

Jeunes : Les jeunes que nous avons rencontrés au cours de notre évaluation étaient satisfaits des programmes auxquels ils avaient participé et ont indiqué que leur expérience de travail était valable même si elle n'était pas toujours dans un domaine qui les intéressait. Bon nombre ont déclaré que la Stratégie leur avait fait comprendre l'importance de l'éducation. Plusieurs ont dit qu'ils recommanderaient à leurs amis de participer aux programmes de la Stratégie. La majorité ont déclaré que l'expérience avait été enrichissante et leur avait ouvert de nouveaux horizons. Nous avons constaté que les jeunes qui avaient participé aux programmes de la Stratégie fréquentaient l'école plus assidûment et avaient une meilleure confiance et une meilleure estime de soi.

Organismes autochtones : En règle générale, les responsables des organismes autochtones croient que dans l'ensemble, les programmes de la Stratégie répondent aux besoins des jeunes en les renseignant sur les carrières; en leur donnant l'occasion d'acquérir de l'expérience; et en facilitant la transition entre l'école et le marché du travail. De plus, la majorité des organismes sont satisfaits de la souplesse des programmes car elle donne aux collectivités autochtones la possibilité d'orienter les programmes de façon à répondre aux besoins particuliers des jeunes de chaque collectivité.

La majorité des organismes estiment que le financement est insuffisant pour répondre aux besoins de leur collectivité. À l'heure actuelle, la demande dépasse les fonds alloués et dans certains cas, cette insuffisance nuit à l'efficacité des programmes de la Stratégie. Certains jeunes sont parfois refusés dans un programme parce qu'ils sont considérés comme trop problématiques alors que ce sont justement eux qui ont les besoins les plus pressants. Dans le cas du Programme carrière-été pour les étudiants, certaines collectivités ont choisi de diminuer le nombre de semaines d'emploi afin de pouvoir accepter plus de participants. Les demandes pour le Programme d'entrepreneuriat augmentent tout comme le nombre d'institutions financières autochtones, mais le niveau de financement est demeuré le même. Ce programme devrait offrir aux jeunes l'occasion d'acquérir des habiletés commerciales qui mèneraient à la création de nouvelles entreprises autochtones.

Les responsables des organismes autochtones ont cerné quelques éléments des programmes qui devraient être améliorés. Selon eux, les critères d'admissibilité aux programmes nuisent à l'efficacité de la Stratégie. Ils trouvent que les critères sont trop contraignants et ne tiennent pas compte de la réalité sociale de la vie dans la réserve, dont les engagements familiaux ou culturels qui ont priorité sur l'éducation. Par exemple, bon nombre d'étudiants autochtones sont âgés de plus de 30 ans et ne sont pas admissibles aux programmes de la Stratégie.

Certains organismes de mise en œuvre aimeraient que les programmes visent davantage l'édification des capacités des participants à long terme. Ils reconnaissent que les programmes sont bénéfiques pour les participants mais il n'y a aucun soutien en place pour assurer que les participants continuent leur progression à la sortie des programmes. Ce type de soutien est particulièrement important pour les jeunes à risque. Bon nombre des responsables nous ont dit que pour que les jeunes retirent des avantages à long terme, les programmes de la Stratégie doivent être d'une plus longue durée.

Certains responsables des collectivités des Premières Nations et inuites estiment aussi que les programmes de la Stratégie devraient comprendre un volet pour le transport afin que les jeunes puissent accepter un emploi à l'extérieur de la réserve.

Employeurs : Bon nombre des employeurs sont satisfaits des programmes de la Stratégie. Grâce à ces programmes, ils ont pu offrir des emplois et de la formation aux jeunes tout en obtenant les fonds nécessaires à leur organisme ou à leur entreprise. La majorité des employeurs croient que les programmes aident à combler l'écart entre l'école et le travail et bon nombre ont indiqué qu'ils ne seraient pas en mesure d'employer des jeunes sans l'aide des programmes de la Stratégie. Les employeurs ont aussi trouvé que les programmes les avaient renseignés au sujet des jeunes travailleurs et leur avaient permis de faire l'expérience de travailler avec eux.

Production de rapports sur les résultats

Nous avons constaté que les renseignements provenant des rapports des programmes de la Stratégie ne permettaient pas toujours d'évaluer ou de mesurer l'atteinte des objectifs de la Stratégie.

Depuis 1998, les rapports de la Stratégie sont préparés selon des modèles normalisés. Ces modèles sont publiés chaque année dans le *Guide national de présentation des rapports des Premières Nations* que le Ministère fait parvenir à tous les organismes autochtones et les conseils de bande qui administrent des programmes ou d'autres initiatives qu'il finance. Toutefois, ces modèles ne prévoient pas la collecte de données qui permettraient de mesurer l'atteinte des résultats. Les modèles ont été élaborés en fonction des exigences de rapports de Développement des ressources humaines Canada et sont fondés sur le modèle d'évaluation de la Stratégie dont les indicateurs portent davantage sur les activités que les résultats. Conséquemment, les modèles de rapports sont fondés sur les activités et non les résultats.

Afin de mieux évaluer l'efficacité de la Stratégie, on doit adopter un cadre de production de rapports qui comprend des indicateurs de rendement à court et à moyen terme. Ce cadre doit également comprendre des modèles de rapports qui tiennent compte des différences entre les programmes de la Stratégie dont les méthodes d'exécution employées. Enfin, le cadre doit aussi refléter les exigences de collecte de données de Développement des ressources humaines Canada.

De plus, on doit établir un processus qui permettra de colliger des renseignements auprès des jeunes participants et de faire un suivi pour s'assurer que leurs objectifs de carrière et d'étude sont atteints.

Incidence à long terme de la Stratégie

Le troisième objectif de l'évaluation est celui de l'incidence à long terme de la Stratégie dont ses effets désirables et indésirables. Bien que la Stratégie n'existe pas depuis assez longtemps pour déterminer ses effets avec certitude, notre évaluation a porté sur la probabilité qu'elle ait l'effet escompté.

L'incidence de la Stratégie peut être définie comme le résultat de la participation des jeunes aux programmes de la Stratégie après une période de temps donnée. Pour les besoins de la présente évaluation, nous avons déterminé qu'on devrait pouvoir constater l'incidence de la Stratégie une fois qu'elle aura atteint ses objectifs. Ces objectifs sont de rehausser le niveau de scolarité des jeunes Autochtones, de leur procurer de l'expérience de travail et de faciliter la transition entre l'école et le marché du travail. L'incidence escomptée de la Stratégie est de placer les jeunes Autochtones dans une meilleure position au sein de la société et de l'économie canadiennes. L'atteinte des objectifs de la Stratégie devrait avoir une incidence positive sur les collectivités autochtones.

Depuis la mise en œuvre de la Stratégie, de nombreux jeunes Autochtones ont changé d'opinion au sujet de l'école et font maintenant des plans de carrière. Bon nombre des participants aux programmes de la Stratégie auxquels nous avons parlé au cours de notre évaluation retournaient sur les bancs d'école et étaient encouragés à finir leurs études ou à chercher un emploi à temps plein. Un représentant communautaire a indiqué que le Programme d'alternance études-travail avait diminué le décrochage scolaire. Avant la mise en œuvre du programme, seuls 4 élèves sur 15 continuaient leurs études alors que cette proportion est maintenant de 11 élèves sur 12. De plus, plusieurs responsables communautaires ont déclaré avoir remarqué que les jeunes avaient une meilleure estime de soi et un plus grand sentiment d'appartenance à la collectivité après avoir participé à l'un des programmes de la Stratégie.

Nous avons aussi déterminé que la Stratégie a une incidence positive globale sur les collectivités autochtones. Grâce à ses programmes, la Stratégie a permis à des employeurs d'engager des employés; de modifier la perspective de la collectivité à l'égard des jeunes; de créer des emplois dans les collectivités; de sensibiliser les gens à la culture et aux traditions autochtones; et de réaliser des travaux d'embellissement dans les collectivités. Par exemple, une entreprise communautaire en Alberta a repris vigueur après avoir engagé huit jeunes pour produire des meubles de jardin en cèdre dans le cadre du Programme d'expérience de travail. Sous la supervision d'un contremaître, les jeunes ont été formés pour effectuer les diverses tâches de fabrication. Chaque jeune a changé de poste afin d'acquérir une grande variété d'habiletés. À la fin du programme, l'entreprise les a tous embauchés à titre d'employés permanents.

Le Programme d'entrepreneuriat est non seulement bénéfique aux jeunes participants mais aussi à l'ensemble de la collectivité grâce au démarrage de nouvelles entreprises et à la création d'emplois subséquente pour d'autres Autochtones.

Conséquemment, en se fondant sur les données recueillies jusqu'à maintenant, nous croyons que la Stratégie aura l'incidence à long terme désirée.

Leçons à retenir et pratiques exemplaires

Le quatrième et dernier objectif de l'évaluation portait sur les leçons à retenir et sur les pratiques exemplaires que nous avons notées au cours de l'évaluation.

Notre évaluation a cerné cinq grandes leçons à retenir.

Leçons à retenir

Les partenariats

Au cours de notre évaluation, nous avons constaté que les collectivités qui avaient conclu des partenariats avec les employeurs, les agences, les écoles et les entreprises tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve avaient connu le plus de succès avec les programmes de la Stratégie. Ainsi, les organismes et les collectivités autochtones ont pu fournir à leurs jeunes un plus vaste choix de possibilités d'emplois.

Nous avons constaté que la portée des partenariats variait selon les collectivités. Certaines collectivités avaient établi des partenariats avec diverses entités à l'extérieur des réserves tandis que d'autres tentaient de confiner l'exécution des programmes aux entreprises exploitées par la collectivité. Certaines collectivités autochtones ne savaient pas vraiment comment établir des

partenariats. Dans certains cas, ceci a réduit l'efficacité de la Stratégie car les collectivités autochtones ont raté l'occasion d'exécuter un effet de levier bénéfique pour les jeunes. Les collectivités autochtones qui ont établi des partenariats avec des entités de l'extérieur de leurs frontières ont obtenu plus de possibilités d'emplois et un effet de levier au chapitre des fonds, des services et du soutien envers les programmes pour les jeunes.

L'une des collectivités autochtones de l'Ontario qui mettait en œuvre le Programme d'expérience de travail a trouvé des postes dans les collectivités non autochtones avoisinantes afin que les emplois soient davantage reliés aux objectifs de carrière des participants. Ainsi, les jeunes ont pu connaître leur futur milieu de travail avant de consacrer du temps et de l'énergie à obtenir la formation nécessaire à ce domaine. Après leur participation au programme, certains jeunes étaient motivés à poursuivre une carrière dans le domaine qu'ils avaient choisi.

Dans un autre cas, une agence hors réserve a conclu un partenariat avec la Alberta Power Corporation afin d'offrir aux jeunes participants une expérience professionnelle plus enrichissante. L'agence a recouru au Programme d'expérience de travail pour former des jeunes en émondage. L'agence a conclu un contrat avec la Alberta Power Corporation pour réaliser du travail d'émondage au sein de la collectivité en engageant huit jeunes pour faire l'abatage et le débitage des arbres. Grâce au Programme, les jeunes ont obtenu leur accréditation en sécurité industrielle, un atelier sur la gestion de la vie professionnelle et personnelle ainsi qu'une formation en technique arboricole à un collège communautaire local. À la fin du programme, cinq des huit participants ont obtenu un emploi à temps plein.

Les partenariats ont aussi contribué à l'établissement de relations positives entre les collectivités autochtones et les gouvernements municipaux avoisinants. Une autre collectivité autochtone de l'Alberta a conclu un partenariat avec une base des Forces canadiennes, l'Institut de technologie du nord de l'Alberta et l'Université de l'Alerta pour mettre sur pied un programme combiné d'expérience de travail et de mentorat. Huit jeunes participants ont été affectés à divers services de la base dont le bureau de la vérification, les affaires publiques, l'ingénierie, les ressources humaines et l'escadron des transmissions. La plupart des postes étaient de nature administrative. Le Programme a réussi à surmonter les obstacles à la bonne entente entre la Première nation et la base militaire. À la fin du Programme, cinq participants ont obtenu un emploi à la base.

Nous avons également constaté que les jeunes qui ont participé aux programmes de la Stratégie ont établi leurs propres partenariats avec leur collectivité. Grâce aux camps d'été, aux placements en emploi et aux services d'orientation et de planification de carrière, la Stratégie a non seulement permis aux jeunes Autochtones de pénétrer le marché du travail mais aussi de les sensibiliser à leur collectivité et aux différents acteurs communautaires. De plus, il semble que les jeunes aient formé des groupes de soutien mutuel. Ceci rehausse l'efficacité à long terme des programmes car non seulement les jeunes acquièrent des habiletés professionnelles, ils établissent aussi des relations professionnelles pour l'avenir.

Afin d'encourager plus de collectivités à rehausser l'efficacité des programmes de la Stratégie, on doit mieux leur faire comprendre la valeur des partenariats. On devrait colliger et distribuer des renseignements sur les collectivités autochtones qui ont établi des partenariats couronnés de succès et rehaussé l'efficacité des programmes de la Stratégie.

Production de rapports

Les exigences du Ministère en matière de production de rapports sont mal comprises par les responsables communautaires ou incompatibles avec les besoins communautaires.

Au palier communautaire, la qualité des rapports varie et cette qualité ne semble pas faire l'objet d'exigences précises. Certaines collectivités produisent des rapports très détaillés tandis que d'autres fournissent peu ou pas de renseignements. Certains rapports ne reflétaient pas l'exécution réelle des programmes et des champs étaient laissés vides ou incomplets. La plupart des bureaux régionaux et des organismes de mise en œuvre utilisent un mécanisme de retenue pour assurer la production des rapports. Toutefois, même ce mécanisme s'est avéré insuffisant pour garantir leur production.

De nombreuses collectivités ont cerné des problèmes au sein des exigences de production de rapports de la Stratégie. Les responsables estiment que les exigences sont trop sévères et que le calendrier de production de rapports ne coïncide pas avec le calendrier scolaire. Une partie du problème vient des divergences dans les exigences de production de rapports d'un ministère fédéral à l'autre. Les responsables ont aussi indiqué que les données exigées ou recueillies à l'aide des formulaires ne correspondaient pas à leurs besoins, ce qui explique en partie pourquoi bien des collectivités ne voient pas la nécessité de remplir les formulaires de rapports.

Les bureaux régionaux du Ministère doivent soumettre un rapport récapitulatif de tous les programmes de la Stratégie à l'Administration centrale. Tous les bureaux régionaux soumettent des données quantitatives au moins deux fois par année et quelques bureaux régionaux soumettent également des données qualitatives en quantité substantielle. Toutefois, en raison du manque d'uniformité et d'exhaustivité des rapports des collectivités autochtones, les rapports produits par les bureaux régionaux sont de mauvaise qualité. Cette mauvaise qualité des rapports régionaux complique la tâche de l'Administration centrale qui doit brosser un tableau de la situation précise à l'échelle nationale. Nous avons aussi remarqué que les programmes de la Stratégie qui sont exécutés conjointement (pour faire un effet de levier) avec d'autres programmes pourraient entraîner le Ministère à compter deux fois les mêmes participants.

Le partage de l'information

Les collectivités qui mettent en œuvre les programmes de la Stratégie auraient tout avantage à bénéficier du soutien du Ministère pour partager les leçons à retenir et les pratiques exemplaires.

Nous avons remarqué une bonne communication et un bon partage de l'information entre l'Administration centrale et les bureaux régionaux au sujet des programmes de la Stratégie. Les responsables organisent des réunions et des téléconférences régulières pour discuter de la Stratégie. Toutefois, ce genre d'exercice ne semble pas s'étendre aux organismes et aux collectivités autochtones qui mettent en œuvre les programmes. Leurs responsables ont indiqué qu'il n'existait aucun forum leur permettant de partager entre eux les leçons à retenir et les pratiques exemplaires. La seule façon de le faire était d'assister à des réunions sur la Stratégie lorsqu'elles étaient organisées dans leur région.

Les responsables de l'exécution des programmes nous ont fait part de la nécessité, pour les fonctionnaires du Ministère, de faciliter le partage de l'information entre les organismes et les collectivités autochtones qui mettent en œuvre les programmes de la Stratégie. Entre autres, les responsables aimeraient connaître de bonnes sources de renseignements et les organismes qui travaillent dans le domaine de l'emploi des jeunes. Ils ont suggéré que le Ministère joue un rôle dans ce partage d'information.

Échéanciers des programmes

Les échéanciers de certains transferts de fonds des programmes de la Stratégie nuisent à leur efficacité.

Par exemple, le transfert de fonds aux collectivités autochtones pour le Programme d'alternance études-travail est fait en fonction de l'exercice financier du gouvernement. Étant donné que la majorité des administrations scolaires suivent un autre calendrier, cela complique l'exécution de ce programme pour les collectivités. À l'heure actuelle, bon nombre des collectivités reçoivent leurs fonds alors que l'année scolaire est bien entamée, ce qui nuit à l'exécution efficace de ce programme par les administrateurs scolaires. Les échéanciers des demandes de fonds doivent être revus.

Souplesse des lignes directrices des programmes

Un des grands atouts de la Stratégie est la souplesse des lignes directrices de ses programmes. La plupart des organismes et des collectivités autochtones apprécient cette souplesse qui leur permet de concevoir et de mettre en œuvre des programmes qui répondent aux besoins et aux priorités des jeunes et de leurs collectivités.

Cette souplesse est particulièrement évidente dans le cas du Programme d'alternance études-travail et du Programme d'expérience de travail. Plutôt que de trouver des emplois aux jeunes, de nombreuses collectivités ont créé des emplois pour leur enseigner l'importance de l'entrepreneuriat. De plus, certaines collectivités visent plus particulièrement les jeunes à risque.

Par exemple, six jeunes Inuit d'une collectivité québécoise, qui étaient sur le point de décrocher, ont participé au Programme d'alternance études-travail dans une boulangerie. Le matin, ils allaient à l'école comme d'habitude tandis que l'après-midi, ils apprenaient les rudiments du travail de boulanger. La collectivité a conclu un partenariat avec un magasin local pour obtenir à bon prix les ingrédients. Cette microentreprise produisait suffisamment de produits de boulangerie pour desservir une collectivité de 450 personnes. Selon le coordonnateur du programme, les élèves qui ont participé à ce programme ont rehaussé leur estime de soi et diminué leur taux de décrochage des études secondaires. Ce succès est d'autant plus important que le décrochage scolaire chez les jeunes Inuit est très élevé. Le Programme d'alternance études-travail a eu un tel succès que les élèves et le coordonnateur ont remporté le prix du Partenariat de 1998 décerné par le Conference Board du Canada.

Pour les collectivités autochtones qui mettent en œuvre la Stratégie, la souplesse d'exécution leur permet d'offrir des programmes taillés sur mesure pour répondre aux besoins des jeunes. Ainsi, les organismes et les collectivités autochtones peuvent concevoir des programmes pour aider les jeunes à surmonter leurs difficultés particulières.

Les pratiques exemplaires

Au cours de notre évaluation, nous avons cerné plusieurs pratiques exemplaires qui constituent des méthodes uniques et originales pour mettre en œuvre la Stratégie.

Sensibilisation culturelle et communautaire

Bon nombre des collectivités qui ont mis sur pied des programmes de camps d'été en sciences et technologie ont choisi de fusionner science et culture. Ces programmes donnaient aux jeunes Autochtones l'occasion d'acquérir non seulement des connaissances scientifiques mais également de renouer avec leurs traditions. Dans certains cas, l'enseignement était donné par des anciens dans la langue traditionnelle, rehaussant du même coup l'apprentissage offert aux jeunes.

Par exemple, treize élèves venus de partout dans l'île de Baffin ont pris part au Camp d'été en sciences de Qikqtaaluk. Les activités du camp se déroulaient toutes en inuktitut et plaçaient l'accent sur le sujet de l'habitat. Le programme était le fruit d'une collaboration avec le ministère des Pêches et des Océans du Canada, le Service canadien de la faune, le ministère du développement durable du Nunavut et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. La Inuit Broadcasting Corporation a envoyé une équipe de tournage filmer le déroulement du camp. Les jeunes ont étudié les méthodes de navigation modernes et traditionnelles, et appris à

cueillir des moules, à pêcher la morue, et à observer les ours polaires et les caribous. Ils ont eu des démonstrations sur les techniques de chasse traditionnelles, effectué une étude des sites de nidification des canards et chassé deux caribous. Ils ont étudié les parasites et les organes internes du caribou. Ils ont appris à dépecer un phoque annelé et étudié les différences entre les parasites et les organes internes du phoque et du caribou. Les élèves ont assisté à une démonstration de plongée en scaphandre autonome puis ils ont plongé pour recueillir des spécimens. Enfin, ils ont comparé les indicateurs de marées aux descriptions traditionnelles des marées.

Dans d'autres collectivités, on a combiné des activités bénévoles aux programmes de la Stratégie. Les jeunes ont fait du bénévolat afin d'acquérir des habiletés professionnelles. De plus, les activités culturelles comme les pow-wows ont fourni aux jeunes l'occasion de tisser des liens avec les employeurs et les dirigeants de la collectivité.

L'effet de levier

Bon nombre de collectivités ont combiné les fonds des programmes de la Stratégie avec ceux d'autres programmes afin d'obtenir un effet de levier. Ces collectivités ont constaté qu'en raison de la demande élevée en programmes pour les jeunes et du faible financement de la Stratégie, la fusion de fonds de différentes sources pouvait rehausser l'efficacité et l'efficience des programmes. Certaines collectivités ont simplement combiné les fonds de divers programmes de la Stratégie ou utilisé les fonds des programmes de la Stratégie jeunesse emploi de Développement des ressources humaines Canada ou les fonds des programmes d'aide sociale pour mener à bien des initiatives de plus grande envergure.

Recrutement

La plupart des organismes et des collectivités autochtones avec lesquels nous avons communiqué au cours de notre évaluation ont indiqué qu'ils utilisaient un processus officiel pour choisir les participants aux programmes de stages d'emploi de la Stratégie. La plupart demandaient aux candidats de soumettre un curriculum vitae et une lettre de présentation et de se présenter à une entrevue. Dans certains cas, les organismes ont distribué aux candidats une trousse expliquant comment préparer un curriculum vitae et une lettre de présentation. Ce sont là d'importantes habiletés professionnelles qui aideront les jeunes dans leurs futures recherches d'emplois.

Ce processus de sélection était souvent utilisé pour le Programme d'alternance études-travail, le Programme d'expérience de travail et le Programme carrière-été pour les étudiants. Dans certaines collectivités, avant d'obtenir un stage, les jeunes devaient assister à une séance d'orientation portant sur la façon de préparer un curriculum vitae et une lettre de présentation; de se présenter à une entrevue; les connaissances informatiques; les attentes des employeurs; l'étiquette des bureaux; et les mathématiques de base pour les activités commerciales.

Dans le cas du Programme carrière-été pour les étudiants, de nombreux organismes et collectivités autochtones ont collaboré avec les administrations scolaires pour créer un programme incitatif reliant le rendement et l'assiduité scolaires aux stages d'été. Cette méthode renforce l'idée que l'éducation et l'emploi sont intimement reliés.

Les partenariats pour trouver des emplois

Dans la plupart des collectivités autochtones, la variété et le nombre d'emplois offerts sont très limités. Pour surmonter cette situation, certaines collectivités ont établi des partenariats avec des entreprises et des organismes non autochtones pour augmenter le nombre d'emplois offerts aux jeunes. Comme nous l'avons déjà mentionné dans la section sur les leçons à retenir, cette pratique a beaucoup rehaussé l'efficacité des programmes de la Stratégie dans ces collectivités.

Section 4 - Conclusions et recommandations

À la suite de notre évaluation, nous sommes arrivés à quatre grandes conclusions et avons formulé deux recommandations. Nos conclusions sont fondées sur les constatations exprimées dans le présent rapport et ont mené aux recommandations qui devraient permettre de rehausser l'exécution de la Stratégie.

Première conclusion

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations est pertinente et sa raison d'être est toujours valable.

Les programmes de la Stratégie sont bien établis dans la majorité des collectivités autochtones. Les dirigeants communautaires reconnaissent que sans ces programmes, très peu de fonds iraient à la formation et à l'emploi des jeunes. Mettre fin à la Stratégie créerait une lacune au sein des programmes existants car il n'y a aucun autre programme qui aide les jeunes Autochtones à entrer sur le marché du travail. De plus, le retrait de la Stratégie causerait de graves répercussions économiques et sociales au sein de bon nombre de collectivités autochtones.

Non seulement les programmes de la Stratégie donnent-ils aux jeunes l'occasion de faire du maillage et d'acquérir de l'expérience professionnelle, ils complètent les initiatives éducatives existantes. Les jeunes Autochtones développent leur confiance en eux et bon nombre choisissent de poursuivre leurs études secondaires ou d'entreprendre des études postsecondaires. Grâce à la Stratégie, les jeunes bénéficient de services d'orientation professionnelle qui les font découvrir différents choix et possibilités de carrière.

Au fur et à mesure que la Stratégie évoluera et deviendra plus intégrée aux activités des collectivités autochtones, son budget deviendra insuffisant pour répondre à la croissance de la demande. À l'heure actuelle, la demande dépasse déjà les fonds disponibles et dans certains cas, cela réduit l'efficacité de la Stratégie.

Comme le démontrent les données du recensement de 1996, la situation socio-économique des jeunes Autochtones ne s'est pas améliorée depuis 1991. Le taux de chômage pour les jeunes Autochtones de 15 à 24 ans résidant les réserves était de 32,1 p. 100 en 1996, soit le double du taux de 16 p. 100 des autres jeunes Canadiens et Canadiennes. De plus, la croissance démographique autochtone vient souligner l'urgence de la mise en œuvre de programmes pour les jeunes Autochtones. La population autochtone active (c'est-à-dire les 15 à 64 ans) devrait augmenter de 72 p. 100 entre 1991 et 2016 comparativement à seulement 23 p. 100 pour les Canadiens et Canadiennes non autochtones.

Deuxième conclusion

On doit améliorer le cadre de production de rapports de la Stratégie afin de pouvoir mieux mesurer les résultats.

Bien que la Stratégie atteigne ses objectifs et apporte des bénéfices aux jeunes et aux collectivités autochtones, on doit disposer de meilleurs renseignements et de données précises pour quantifier ses résultats et leur incidence à long terme.

Les renseignements et les données que le Ministère exige des organismes et des collectivités autochtones pour surveiller les résultats sont inadéquats. Les modèles de production de rapports qu'utilisent les organismes et les collectivités autochtones sont fondés sur un cadre d'évaluation des activités et non des résultats.

Le Ministère doit adopter un cadre d'évaluation axé sur les résultats, comportant des indicateurs de rendement sur les résultats à court et à moyen terme, afin de permettre aux responsables des programmes de produire de nouveaux modèles pour colliger des données touchant l'atteinte de résultats.

Recommandation n° 1

Le Ministère devrait revoir son cadre d'évaluation ainsi que les indicateurs afférents pour adopter une démarche axée sur les résultats. Le cadre devrait aussi tenir compte des exigences de collecte de données de Développement des ressources humaines Canada. Les modèles de production de rapports devraient être élaborés conformément au nouveau cadre d'évaluation.

Troisième conclusion

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations atteint ses objectifs.

Nos constatations prouvent que la Stratégie atteint ses objectifs, qui sont d'encourager les jeunes Autochtones à poursuivre leurs études; à élargir leurs horizons et leurs perspectives de carrière; et à les aider à faire la transition des études au marché du travail.

Au cours de l'exercice 1999-2000, plus de 26 000 jeunes ont participé à l'un ou l'autre des programmes. Sans la mise en œuvre des programmes de la Stratégie, ces jeunes Autochtones n'auraient pas eu l'occasion d'avoir un emploi, d'acquérir des habiletés professionnelles de base, d'explorer leurs choix de carrière et de faire le lien entre une bonne éducation et les possibilités d'emploi.

Grâce aux programmes de la Stratégie, les jeunes Autochtones dont les horizons professionnels sont souvent limités, ont eu l'occasion d'élargir leurs perspectives et de saisir toutes les possibilités qui s'offrent à eux. De plus, la Stratégie bénéficie non seulement aux jeunes mais aussi aux collectivités en contribuant à l'édification d'une main-d'œuvre qualifiée et en créant des emplois au sein des collectivités.

Quatrième conclusion

On pourrait rehausser l'efficacité de la Stratégie en améliorant les communications et le partage de leçons à retenir et des pratiques exemplaires entre les collectivités.

Le Ministère doit faciliter le partage de l'information sur les leçons à retenir et les pratiques exemplaires. Bon nombre des organismes et des collectivités autochtones ont adopté des démarches innovatrices et intéressantes pour mettre en œuvre les programmes de la Stratégie. Tous les organismes et les collectivités bénéficieraient de connaître les pratiques des autres. Le Ministère peut jouer un rôle actif dans le partage d'informations entre les collectivités et les organismes autochtones de mise en œuvre.

Les organismes et les collectivités autochtones qui ont établi des partenariats avec les employeurs, les entreprises, les écoles et les agences à l'intérieur et à l'extérieur des réserves ont obtenu de meilleurs succès avec les programmes de la Stratégie. Plusieurs collectivités bénéficieraient de connaître cette pratique exemplaire et la façon de la mettre en œuvre. De plus, bon nombre de collectivités savent que les programmes de la Stratégie pourraient être plus efficaces grâce à des partenariats mais elles ne savent pas comment s'y prendre. Certains responsables communautaires ont indiqué qu'ils aimeraient recevoir de la documentation du Ministère comme des guides sur la façon d'établir des partenariats.

Recommandation n° 2

La Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne devrait élaborer une stratégie et un processus de communication pour faciliter le partage de renseignements entre les organismes et les collectivités qui se prévalent des programmes de la Stratégie. On doit plus particulièrement s'efforcer de colliger et de diffuser des renseignements sur les leçons à retenir et les pratiques exemplaires, ainsi que des manuels et des trousseaux à ce sujet.

Mandat

Mandat

Evaluation de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations

Contexte: Au printemps 1996, le gouvernement fédéral a lancé la Stratégie emploi jeunesse, de portée nationale, et y a affecté un budget de 315 millions de dollars répartis sur trois ans pour créer des emplois. Depuis 1997, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien reçoit 24 millions de dollars par année dans le cadre de cette stratégie.

À l'origine, la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations comportait trois programmes : le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations; le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières Nations et les Inuit; et le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations. En 1997-1998, deux nouveaux programmes ont été lancés : le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations; et le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuit et les jeunes des Premières Nations, destinés essentiellement aux jeunes qui sont en chômage ou qui ont quitté l'école.

Le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières Nations subventionne les salaires en vue d'aider les étudiants à obtenir de l'expérience professionnelle. Le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières Nations vise à faire la promotion des domaines de la science et de la technologie en tant que choix de carrière. Le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations est destiné à permettre la création de tels programmes dans les écoles des Premières Nations, ou à élargir les programmes établis. Le Programme d'expérience de travail vise à améliorer les compétences de base et à assurer une expérience de travail pratique. Le Programme d'entrepreneuriat donne aux jeunes la possibilité de créer leurs propres emplois en fondant une entreprise.

Les trois premiers programmes ont fait l'objet d'une évaluation provisoire en 1996-1997; l'évaluation à long terme reposera sur les conclusions de l'évaluation provisoire.

Raison d'être

de l'évaluation : Le Ministère s'est engagé envers le Conseil du Trésor à effectuer une évaluation à long terme de la Stratégie. Développement des Ressources humaines Canada coordonne les résultats des évaluations ministérielles de manière à présenter la perspective gouvernementale des résultats à long terme de la Stratégie.

Portée:

L'évaluation portera sur le rendement de la Stratégie et de ses composantes à ce jour, et sur ses répercussions à long terme.

Objectifs : L'évaluation déterminera les suivantes :

- La pertinence et raison d'être de la Stratégie;
- L'efficacité de la Stratégie à atteindre ses objectifs;
- L'incidence à long terme de la Stratégie;
- Les leçons à retenir et les pratiques exemplaires.

Méthode: L'évaluation sera gérée par un gestionnaire supérieur de la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne, en consultation avec le comité consultatif, et elle sera dirigée par un sous-comité. Ce dernier se composera de trois représentants du Ministère, de trois représentants des Premières Nations (y compris un jeune) et de trois représentants des Inuit (y compris un jeune).

Un atelier national aura lieu à la fin de l'automne. Il rassemblera les responsables des organismes de mise en œuvre des Inuit et des Premières Nations pour les informer des orientations et des méthodes d'évaluation.

L'évaluation se fera principalement à l'aide de sondages auprès des jeunes et des employés participants dans toutes les régions. Ces sondages évalueront la satisfaction de la clientèle et fourniront des données sur l'incidence des programmes. On effectuera des entrevues téléphoniques avec les responsables des programmes des collectivités et des organismes autochtones de mise en œuvre (locaux et régionaux, et conseils tribaux) et avec les fonctionnaires régionaux du Ministère. Les informations provenant des entrevues téléphoniques serviront à évaluer l'efficacité des programmes de la Stratégie.

Budget et échéance:

On estime que cette évaluation pourrait coûter entre 90 000 \$ et 110 000 \$, et que les coûts seront partagés entre le budget de la Stratégie et celui de la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne. Une première ébauche du rapport doit être prête au plus tard en mars 1999.

Approuvé par :

Cynthia Williams
Sous-ministre adjointe
Secteur des politiques et des programmes socio-économiques
et de la restructuration des programmes
Le 20 octobre 1998

Plan d'action

PROJECT TITLE / TITRE DU PROJET:

Évaluation de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations

REGION OR SECTOR / RÉGION OU SECTEUR:

Administration Centrale

(1) RECOMMENDATIONS / RECOMMANDATIONS	(2) REPORT / RAPPORT PAGE NO.	(3) ACTION PLAN / PLAN D'ACTION	(4) RESPONSIBLE MANAGER / GESTIONNAIRE RESPONSABLE (TITLE / TITRE)	(5) PLANNED IMPLEMENTATION DATE / DATE PRÉVUE DE MISE EN ŒUVRE
1. Le Ministère devrait revoir son cadre d'évaluation ainsi que les indicateurs afférents pour adopter une démarche axée sur les résultats. Le cadre devrait aussi tenir compte des exigences de collecte de données de Développement des ressources humaines Canada. Les modèles de production de rapports devraient être élaborés conformément au nouveau cadre d'évaluation	26	<p>Le MAINC révisera le cadre d'évaluation des programmes de la SEJPNJI une fois qu'aura été établi le cadre d'évaluation plus vaste de la Stratégie d'emploi pour les jeunes (SEJ) du gouvernement fédéral. Il est essentiel de demeurer conforme à l'évaluation qui sera faite de la SEJ afin de pouvoir déterminer avec plus de certitude la réussite et l'efficacité des programmes de la SEJ.</p> <p>Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien révisera son cadre d'évaluation une fois que la réorientation politique de la Stratégie jeunesse emploi sera terminée (c'est-à-dire à l'automne 2002).</p>	Directeur, Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne	octobre 2002

PROJECT TITLE / TITRE DU PROJET:

Évaluation de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuit et des Premières Nations

REGION OR SECTOR / RÉGION OU SECTEUR:

Administration Centrale

(1) RECOMMENDATIONS / RECOMMANDATIONS	(2) REPORT / RAPPORT PAGE NO.	(3) ACTION PLAN / PLAN D'ACTION	(4) RESPONSIBLE MANAGER / GESTIONNAIRE RESPONSABLE (TITLE / TITRE)	(5) PLANNED IMPLEMENTATION DATE / DATE PRÉVUE DE MISE EN ŒUVRE
2. La Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne devrait élaborer une stratégie et un processus de communication pour faciliter le partage de renseignements entre les organismes et les collectivités qui se prévalent des programmes de la Stratégie. On doit plus particulièrement s'efforcer de colliger et de diffuser des renseignements sur les leçons à retenir et les pratiques exemplaires, ainsi que des manuels et des troupes à ce sujet.	27	<p>Les fonctionnaires de la Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne se réuniront avec leurs collègues de la Direction générale des communications pour discuter de l'élaboration d'une stratégie de communication.</p> <p>Réception de l'ébauche de la stratégie de communication et acheminement aux coordonnateurs régionaux pour recueillir leurs commentaires.</p> <p>Prestation de commentaires à la Direction générale des communications.</p> <p>Approbation de la stratégie de communication.</p>	Directeur, Direction de l'apprentissage, de l'emploi et du développement de la personne	<p>décembre 2001</p> <p>février 2002</p> <p>mars 2002</p> <p>avril 2002</p>