

Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs

Programme de mentorat pour les jeunes « Ensemble pour la réussite » Commentaires sur les demandes de 2017

Le présent document fait état des commentaires formulés par le comité interministériel de sélection pour le programme de mentorat pour les jeunes du Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs à l'automne 2017.

Le comité interministériel de sélection était formé d'employés de la fonction publique de l'Ontario possédant une expertise précise en communication, en travail communautaire et en justice pour la jeunesse, et qui s'autodéclaraient également comme étant membres de la collectivité noire.

Remarque : Les demandes présentées en français ont été examinées par des membres francophones du comité.

Leurs commentaires ont été résumés afin d'aider les organismes à améliorer le contenu de leurs futures demandes.

1. Commentaires d'ordre général

1.1 Lisez attentivement la trousse de présentation d'une demande

Dans le cadre du Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs, chaque programme dispose d'une trousse de présentation de demande distincte affichée sur le site Web : <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/youthopportunities/eoyap/obyap.aspx>. La trousse de présentation de demande était essentielle à la préparation d'une demande réussie. Elle contenait des renseignements comme : les objectifs et résultats du programme, les barèmes et les échéanciers.

1.2 Servez-vous du modèle de demande

Chaque trousse contient un modèle de demande. Une pondération est attribuée à chaque section du modèle de demande, et chaque section précise les barèmes qui devraient orienter la profondeur de vos réponses, faisant ainsi en sorte qu'une réponse soit fournie pour chaque élément de la demande.

1.3 Répondez clairement aux questions du formulaire de demande

Les membres du comité de sélection ne peuvent examiner que ce que vous incluez dans la demande ainsi que les lettres de référence. Il est possible que les membres du comité de sélection ne soient pas familiarisés avec le travail de votre organisme. Il est donc important que les requérants répondent clairement à toutes les questions.

2. Section un : Présentation de l'organisme

2.1 Mettez l'accent sur le leadership des personnes noires

La section portant sur la présentation de l'organisme demandait aux requérants d'indiquer leur lien avec la collectivité.

- **Les demandes ayant obtenu un résultat élevé** mentionnaient clairement que l'organisme responsable était dirigé par une personne noire ou axé sur les personnes

noires (c.-à-d., des membres de la collectivité noire siègent à la table de leadership, le mandat de l'organisme consiste à desservir les personnes ontariennes de race noire, etc.).

- **Les demandes ayant obtenu un faible résultat** ne mentionnaient pas que l'organisme responsable ou ses partenaires étaient dirigés par une personne noire ou axés sur les personnes noires. Les demandes ayant obtenu un faible résultat peuvent avoir mentionné que l'organisme avait pour bénéficiaires des personnes noires, mais l'identité noire n'était pas au cœur de leur organisme, de celui de leurs partenaires ou de leur regroupement.

3. Section deux : Expérience organisationnelle

3.1 Démontrez clairement une expérience connexe

Le formulaire demandait aux requérants d'indiquer leur expérience dans l'offre de programmes de mentorat ou autres programmes desservant les jeunes. Cette question aide les membres du comité à déterminer la capacité du requérant à offrir le programme proposé.

- **Les demandes ayant obtenu un résultat élevé** établissaient clairement un lien entre l'expérience du requérant et le programme. Par exemple, les demandes indiquaient l'expérience du requérant à offrir des programmes aux jeunes, mais mentionnaient aussi précisément les approches ciblées utilisées pour desservir les jeunes noirs, y compris les méthodes de liaison et la gestion du risque. Les demandes ayant obtenu un résultat élevé faisaient aussi clairement état de l'expérience de travail du requérant spécifiquement avec la collectivité noire.
- **Les demandes ayant obtenu un faible résultat** ne mentionnaient pas l'expérience du requérant à desservir la collectivité noire ou ne contenaient pas d'exemples d'expérience d'offre de programmes destinés précisément aux jeunes noirs.

3.2 N'oubliez pas d'indiquer l'expérience de vos partenaires

De nombreuses demandes mettaient l'accent sur l'expérience de l'organisme responsable, mais il était également possible de mentionner l'expérience des organismes partenaires.

- **Les requérants dont les demandes ont obtenu un résultat élevé** ont tiré profit de l'expérience de leurs partenaires pour appuyer leur demande. L'impact collectif se fonde sur les partenariats qui aident à optimiser l'impact du programme.
- **Les requérants dont les demandes ont obtenu un faible résultat** ne faisaient pas état de l'expérience de leurs partenaires.

4. Section trois : Initiative proposée

4.1 Assurez-vous d'aborder tous les éléments de la proposition de mentorat

Le formulaire demandait aux requérants d'aborder quatre (4) éléments de leur programme de mentorat (voir ci-dessous). Les requérants devaient répondre à chacun des éléments.

- **Les demandes ayant obtenu un résultat élevé** tenaient compte de chaque élément et décrivaient clairement le programme que les requérants ont l'intention d'offrir. Les domaines clés des demandes ayant obtenu un résultat élevé étaient les suivants :

- **Aperçu de l'initiative** : La proposition décrivait clairement le programme de mentorat proposé et le liait aux résultats qui améliorent le bien-être émotionnel des familles, des enfants ou des jeunes noirs. La proposition choisit clairement un volet de résultats. La proposition mentionnait clairement le modèle de mentorat (c.-à-d., mentorat personnalisé ou en groupe).
 - **Collectivité bénéficiaire** : La proposition définissait clairement une collectivité bénéficiaire du POAJN et présentait des données probantes démontrant le besoin criant pour ce service dans leur zone géographique. Des données statistiques, la composition de la collectivité ou des obstacles ont été mentionnés pour mettre en relief les lacunes dans le service.
 - **Population bénéficiaire** : La proposition mentionnait une population précise de jeunes ayant besoin d'un appui et les décrivait en se servant de nombreux qualificatifs croisés (c.-à-d., âge, sexe, lieu de naissance, nationalité, etc.). La reconnaissance et la compréhension de l'identité culturelle est clairement énoncée pour favoriser l'harmonisation avec les principes directeurs de l'impact collectif et de l'identité culturelle (IC²). **La façon dont le programme de mentorat répondra aux besoins particuliers de cette population est clairement énoncé**
 - **Mentors** : La proposition harmonisait la sélection des mentors avec la population bénéficiaire et le volet de résultats. Par exemple, un programme de mentorat visant à offrir des occasions d'emploi pour les femmes noires faisait en sorte que tous les mentors soient des femmes noires travaillant dans des domaines où les jeunes personnes noires sont sous-représentées.
- **Les demandes ayant obtenu un faible résultat** n'abordaient pas clairement les quatre (4) éléments, ou avaient besoin de soutien dans les domaines suivants :
 - **Aperçu de l'initiative** : Le résultat ou objectif du programme de mentorat était vague ou n'était pas clairement lié à un volet particulier de résultats pour la vie (section 1.3). Les principes directeurs de l'impact collectif et de l'identité culturelle (IC²) étaient soit omis ou ne faisaient pas partie intégrante de la conception du programme de mentorat proposé.
 - **Collectivité bénéficiaire** : La demande ne contenait pas de preuves justificatives, par exemple des statistiques, pour mettre en relief les obstacles précis auxquels la collectivité est confrontée.
 - **Population bénéficiaire** : La population cible n'était pas clairement définie. Par exemple, la proposition ciblait les jeunes noirs de façon élargie. L'identité culturelle particulière de la collectivité, y compris des éléments comme la nationalité, l'ethnie, la religion, la classe sociale, la génération, la localité ou tout type de groupe social possédant sa propre culture distincte n'était pas définie ou prise en compte dans la conception du programme.
 - **Mentors** : La proposition manquait de détails concernant le plan de sélection des mentors ou ne faisait pas état de plan. Les mentors ont été décrits de façon élargie en tant qu'aînés ou parents de la collectivité plutôt que par contribution spécialisée ou qualifications distinctes.

4.2 N'oubliez pas d'aborder tous les éléments du plan de mise en oeuvre

Le formulaire demandait aux requérants de décrire le plan du projet en abordant six (6) éléments de leur programme de mentorat (voir ci-dessous). Les requérants devaient répondre à chacun des éléments.

- **Les demandes ayant obtenu un résultat élevé** décrivaient de quelle façon les requérants prévoyaient réaliser un programme de mentorat réussi. Les requérants dont les propositions ont obtenu un résultat élevé ont décrit clairement le programme qu'ils avaient l'intention d'offrir. Les domaines clés des demandes ayant obtenu un résultat élevé étaient les suivants :
 - **Recrutement** : La proposition décrivait des techniques précises de recrutement tant pour les mentorés que les mentors qui s'harmonisaient avec les réponses précédentes (c.-à-d., le volet de résultats sélectionné, la collectivité et la population bénéficiaires, etc.). La proposition incluait des exemples précis de mentors idéaux et de techniques de liaison pour recruter les mentors.
 - **Formation** : La proposition définissait clairement un plan de formation pour les mentors qui s'harmonisait avec la population bénéficiaire visée, le volet de résultats et les principes directeurs IC² (p. ex., formation sur la lutte au racisme envers les Noirs).
 - **Jumelage** : La proposition précisait un plan contenant des activités et processus précis pour jumeler des mentors et des mentorés. Le plan incluait des réponses à un mauvais jumelage, à l'attrition, etc.
 - **Mesures de soutien** : Conformément aux principes directeurs IC², la proposition donnait une liste de mesures de soutien locales et axées sur la collectivité pour garantir le succès à long terme des mentors. La proposition définissait un processus pour aiguiller les mentorés.
 - **Cibles** : Les demandes ayant obtenu un résultat élevé mentionnaient des cibles réalistes compte tenu de la taille de l'organisme. Les requérants dont les demandes ont obtenu un résultat élevé se sont servis de cette section pour mieux mettre en évidence les résultats prévus du programme sur la base d'un jumelage réussi (c.-à-d., objectifs liés à l'emploi ou réussite scolaire).
 - **Évaluation** : La proposition a fourni des exemples précis de la façon dont les données seront recueillies pour veiller à ce que les mentorés atteignent leurs objectifs de programme (c.-à-d., sondages auprès des requérants).
- **Les demandes ayant obtenu un faible résultat** n'abordaient pas clairement les six (6) éléments, contenaient un nombre limité d'exemples ou ne contenaient aucun exemple dans les domaines suivants :
 - **Recrutement** : La proposition décrivait uniquement le recrutement des mentors ou des mentorés, mais non des deux.
 - **Formation** : La proposition faisait référence à une formation générale, mais n'incluait pas de détails précis. La proposition ne faisait pas état d'une formation représentative des identités culturelles uniques de la population bénéficiaire.
 - **Jumelage** : La proposition définissait un plan et un processus à la portée limitée. Par exemple, le plan ou le processus ne comportait pas d'occasions permettant de présenter aux jeunes différentes possibilités de carrière.
 - **Mesures de soutien** : La proposition était limitée dans sa façon d'aborder les réseaux communautaires et les partenariats.

- **Cibles** : La proposition n'a pas mentionné de cible réaliste étant donné la taille de l'organisme.
- **Évaluation** : La proposition ne définissait pas de nombreuses formes de cueillette de renseignements (c.-à-d., sondages, rapports d'étape, vérifications auprès des jeunes, etc.) pour déterminer la réussite globale et les occasions d'amélioration en cours de réalisation.