**Modèle de grille d’entrevue pour procéder à l’embauche d’une ressource en évaluation**

**Catégorie : outil de collecte de données**

**Complémentaire à l’étape 1 du guide**

* **À quoi sert l’outil?** Réaliser une entrevue d’embauche auprès d’une ressource externe en évaluation.
* **À qui s’adresse l’outil?** Aux personnes qui doivent procéder à l’embauche d’une ressource externe en évaluation.
* **Quand utiliser l’outil?** Lors de l’entrevue d’embauche, et en préparation à celle-ci.

Cet outil, comme son nom l’indique, n’est qu’un modèle. Il doit être adapté aux besoins du regroupement de partenaires. Par exemple, si le regroupement sait exactement quels seront les objets qu’il souhaite évaluer, il peut poser des questions qui sont spécifiques au champ de spécialité concerné (*ex. : évaluation de la mobilisation des partenaires, évaluation des retombées d’un projet de développement des habiletés langagières chez les enfants de 3 ans, évaluation de la capacité de mise en œuvre collective d’un plan d’action, évaluation du continuum de services en petite enfance dans une zone rurale dévitalisée, etc.).*

## Avant d’aborder la grille qui suit, il peut être éclairant de connaître certaines qualités recherchées ou souhaitées chez une ressource en évaluation dans un contexte de développement communautaire :

* Excellente connaissance de l’évaluation (approches, méthodologies, analyses)
* Expérience avec l’approche participative (favoriser la participation des partenaires à toutes les étapes de l’évaluation)
* Capacité à mener l’évaluation pour favoriser les apprentissages et leur appropriation (approche formative)
* Facilité à créer un lien de confiance tout en maintenant une distance et une objectivité critiques
* Compréhension de la dynamique d’un regroupement de partenaires issus de différentes organismes et institutions
* Bonnes habiletés de communication; facilité à présenter et à vulgariser des informations complexes (de façon claire, directe et conviviale)
* Capacité à s’adapter au rythme et aux particularités du regroupement

| **Dimensions évaluées** | **Questions** | **Nature des réponses attendues/souhaitables** | **Notes** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Expérience en évaluation** | Parlez-nous brièvement de votre expérience dans le domaine de l’évaluation. |  | Vérifie ce que le candidat met spontanément en lumière dans son expérience. Cela indiquera ce qu’il juge important à rapporter à l’égard de ses mandats (contexte, buts visés par l’évaluation, etc.). |
| **Expérience en évaluation** | Avez-vous déjà réalisé une évaluation sous un mode participatif? Si oui, parlez-nous-en… (déroulement, contexte, défis/éléments facilitants). |  |  |
| **Expérience en évaluation** | Avec quelle(s) méthodologie(s) d’évaluation avez-vous le plus travaillé ou êtes vous le plus à l’aise? | * Idéalement, à l’aise avec les méthodes quantitatives (ex. : sondage en ligne, questionnaire auto-administré ou en personne) et qualitatives (ex. : entrevue individuelle ou de groupe, analyse documentaire) |  |
| **Connaissance de l’évaluation** | Quelle est votre vision de l’évaluation? À quoi devrait servir l’évaluation? | * Favoriser les apprentissages et l’amélioration en continu * Utilisation des résultats * Favoriser la prise de meilleures décisions de gestion * Participative, renforcement des capacités… * Et+ |  |
| **Connaissance de l’évaluation** | Quelles sont les valeurs qui guident vos décisions professionnelles (votre pratique en évaluation)? Donnez un exemple concret de leur application. | * Utilité * Rigueur * Engagement des parties prenantes * Renforcement des capacités * Apprentissages * Etc. |  |
| **Connaissance de l’évaluation** | D’après vous, comment peut-on concilier approche participative en évaluation et rigueur? Donnez des exemples concrets. |  |  |
| **Connaissance de l’évaluation** | Pouvez-vous nommer quelques stratégies à mettre de l’avant pour favoriser l’utilisation des résultats qui découlent d’une évaluation? | * Prévoir les usages dès la planification de l’évaluation * Identifier les usagers potentiels de l’évaluation * Impliquer les parties prenantes dans la démarche évaluative * Utiliser des méthodes de diffusion des résultats adaptées aux publics visés * Etc. |  |
| **Connaissance de l’évaluation dans un contexte de mobilisation communautaire** | Quels sont les enjeux ou les difficultés liés à une évaluation réalisée dans un contexte de concertation et de mobilisation communautaire?  Avez-vous déjà eu à surmonter ce genre de défis? | 1. L’engagement des partenaires peut être difficile à obtenir    * Manque de temps, de disponibilité    * Manque d’intérêt 2. Craintes/résistance à l’égard de l’évaluation, perceptions négatives, exigence du bailleur de fonds, etc.  * Démonstration de la valeur ajoutée de l’évaluation * Accent mis sur le fait que l’évaluation accompagne l’action et soutient le travail collectif * L’évaluation vise l’amélioration en continu. |  |
| **Connaissance de l’évaluation dans un contexte de mobilisation communautaire** | D’après vous, quelles sont les étapes à franchir pour mettre en place et réaliser une évaluation en contexte de mobilisation communautaire? | 1. Susciter l’engagement des participants 2. Déterminer les besoins évaluatifs et les objets d’évaluation 3. Planifier l’évaluation (questions d’évaluation, cadre logique/ théorie du changement, méthodologie, outils de collecte des données, sources des données, etc.) 4. Proposer, développer ou bonifier des outils de collecte 5. Réaliser l’évaluation (ou la superviser) 6. Traiter, analyser et interpréter les données 7. Diffuser les résultats, les conclusions et les recommandations de l’évaluation 8. Favoriser l’utilisation des résultats au sein du regroupement |  |
| **Mise en situation** | Votre mandat d’évaluation prévoit la réalisation de 30 entrevues individuelles auprès des familles qui ont participé aux activités : 15 familles en général et 15 familles vulnérables. Comment allez-vous vous y prendre? | Pour les familles vulnérables :   * Définir (opérationnaliser) avec le regroupement « familles vulnérables » * Développer une multi-stratégie de recrutement * Développer une seule grille d’entrevue qui convient à l’ensemble des familles |  |
| **Mise en situation** | Malheureusement, après le temps prévu pour la collecte des données, seulement 11 entrevues auprès des familles ont été réalisées. Que faites-vous? | * Discuter avec le comité d’évaluation de la possibilité d’allonger la période de collecte de données * Revoir le calendrier sans repousser la date de fin du mandat * Redéfinir la stratégie de recrutement * Relancer les familles |  |
| **Mise en situation** | À l’étape de la réalisation de l’évaluation participative, le comité d’évaluation du regroupement vous interpelle pour vous informer que les partenaires estiment que la démarche est trop lourde, trop compliquée et demande un trop grand investissement en temps. Que faites-vous? |  | Cette question vérifie :   * Capacité relationnelle (écoute, flexibilité, etc.) * Coaching * Conciliation participatif/rigueur |

Autres questions possibles :

Si vous obtenez le mandat d’agent d’accompagnement en évaluation, quelles seront les premières démarches que vous entreprendrez? Décrivez-nous vos premiers mois de travail.

Comment réagissez-vous dans une situation où les partenaires sont peu motivés à utiliser un outil que vous jugez nécessaire pour l’évaluation (ou dans une situation où les partenaires sont démobilisés face à la démarche d’évaluation)?

Que devez-vous prendre en considération pour le choix ou la conception d’un outil dans un contexte de mobilisation communautaire?