

L'ÉVALUATION : ÉTAT DES LIEUX

PRATIQUES DE MESURE ET D'ÉVALUATION DANS LE
SECTEUR SANS BUT LUCRATIF DE L'ONTARIO



ONTARIO NONPROFIT NETWORK



L'ÉVALUATION : ÉTAT DES LIEUX

PRATIQUES DE MESURE ET D'ÉVALUATION DANS LE SECTEUR SANS BUT LUCRATIF DE L'ONTARIO

Rédaction : David Lasby

Révision : Alex Gardner, Marnie Grona, Julie Lebel, Cornelia Schrecker

Contributions : Alex Gardner, Marnie Grona, Ben Liadsky, Ben McNamee, Andrew Taylor, Cathy Taylor, Estelle Taylor, Lindsey Vodarek

Conception : Ramp Communications

Traduction : Cornelia Schrecker

Tous droits réservés. © Ontario Nonprofit Network et Imagine Canada, 2018

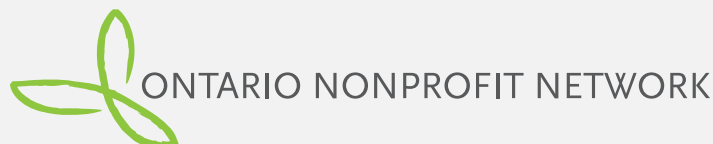
ISBN 978-1-55401-404-0

Le présent rapport est couvert par une licence Creative Commons Attribution-Utilisation non commerciale-Pas d'œuvres dérivées 4.0 International. Pour toute utilisation non couverte, veuillez communiquer avec nous aux points de contact indiqués ci-dessous. Tous autres droits réservés.

REMERCIEMENTS

Le présent rapport s'appuie sur des enquêtes similaires produites par l'équipe de l'Innovation Network aux États-Unis. Son travail nous a servi d'inspiration et nous la remercions de ses idées et conseils.

Le présent rapport est le fruit du partenariat entre l'Ontario Nonprofit Network, Imagine Canada, Taylor Newberry Consulting et The Counselling Foundation of Canada, avec le soutien de la Fondation Trillium de l'Ontario et de la Fondation RBC.



Avec le soutien de



An agency of the Government of Ontario
Un organisme du gouvernement de l'Ontario



Fondation



Soutien matériel fourni par



The Counselling
Foundation of Canada

ONTARIO NONPROFIT NETWORK
2, avenue St. Clair Est, bureau 300
Toronto, Ontario, Canada M4T 2T5
theonnc.ca
info@theonnc.ca

INTRODUCTION

Le secteur sans but lucratif de l'Ontario est composé de dizaines de milliers d'organismes déterminés à construire des collectivités prospères et une province dynamique. C'est dans cet esprit qu'ils réunissent des gens autour d'enjeux sociaux, culturels et économiques qui se dressent comme barrières à la réalisation de leur vision. Afin de réussir, ces organismes se doivent de pouvoir réagir rapidement aux circonstances en constante évolution en redirigeant leurs ressources de manière à ce que le plus grand nombre de personnes puisse en profiter ou qu'elles produisent un maximum de bienfaits. D'où l'importance du travail d'évaluation pour le secteur sans but lucratif.

Ce travail est donc important, mais il est loin d'être toujours facile. Il peut nécessiter beaucoup de temps, être coûteux, stressant et d'une certaine complexité technique. Au cours des dernières années, nous avons tenté de mieux comprendre les pratiques d'évaluation des organismes sans but lucratif (OSBL) ontariens dédiés au bien public et de développer des stratégies pour rendre ces pratiques plus efficaces, plus utiles et pour les traduire plus souvent en actions concrètes. Nous avons appris que l'évaluation s'avère le plus utile lorsqu'elle prend la forme d'un exercice conçu par les équipes de praticiens dans un esprit de collaboration qui favorise des discussions fondées sur la confiance et l'apprentissage mutuel. Nous avons également appris que l'évaluation peut prendre différentes formes dont l'utilité dépend des circonstances. Enfin, nous avons appris que le travail d'évaluation est très répandu, mais que nous ne discutons pas suffisamment des objectifs précis de ce travail, tout comme de la question à savoir si tout ce travail d'évaluation remplit la promesse de créer un secteur mieux renseigné, plus réactif et plus efficace.

C'est le manque d'information détaillée sur l'état actuel de nos pratiques d'évaluation qui nous a empêchés de discuter davantage de l'évolution de ces pratiques. Nous savons que les OSBL consacrent du temps et des ressources considérables aux activités d'évaluation; or, nous ne disposons d'aucune information exacte. Nous savons que certains projets d'évaluation s'avèrent plus utiles que d'autres; or, nous ignorons la proportion de rapports qui sont effectivement utilisés à travers la province, par qui et dans quel but. Nous savons que le travail d'évaluation souffre souvent d'un manque de ressources; or, nous ne savons pas exactement quand cela est le cas, qui paie pour le travail d'évaluation et qui est généralement responsable de sa mise en œuvre. Le fait même que nous ignorons comment le travail d'évaluation est réalisé dans notre province pourrait être considéré comme un indice de l'absence d'une démarche stratégique par notre secteur dans ce domaine essentiel pour notre travail. L'ensemble de ces éléments a contribué à créer une dynamique qui, parfois, a favorisé la reddition de compte au détriment de l'apprentissage et qui a mené à des rendez-vous manqués pour solidifier les relations au sein même de notre secteur et entre communautés.

C'est pourquoi nous sommes fiers et ravis de vous présenter ce tout premier rapport sur l'état des lieux en matière d'évaluation en Ontario. Il s'agit du premier portrait détaillé des pratiques d'évaluation dans notre province et de la façon dont les résultats de ce travail sont traduits en gestes concrets. Nous espérons que ce rapport provoquera des discussions enrichissantes pour développer les pratiques d'évaluation et rendre le secteur sans but lucratif encore plus fort, réactif et efficace.

APERÇU

L'enquête sur l'état des pratiques d'évaluation nous a permis d'apprendre que :



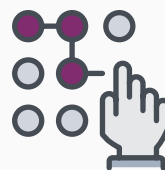
94 % des organismes en Ontario évaluent leur travail d'une manière ou d'une autre.

Le plus souvent, ils en évaluent les résultats immédiats, les effets à court terme et la qualité. L'impact et le rendement des investissements sont presque toujours évalués en plus de ces trois éléments plus couramment mesurés.



Les organismes utilisent les résultats d'évaluation de diverses façons.

Celles le plus souvent retenues s'inscrivent dans les activités de rapport (au conseil d'administration et aux bailleurs de fonds) et les activités de suivi, le développement et l'apprentissage en ce qui concerne l'atteinte des objectifs et les effets à court terme d'un programme. Les organismes qui utilisent l'évaluation à ces fins sont plus susceptibles de concentrer leurs activités d'évaluation sur les résultats immédiats et les effets à court terme moyennant des méthodes et ressources plutôt courantes.



Les organismes ont recours à des méthodes quantitatives et qualitatives très variées pour évaluer leur travail.

Les ressources quantitatives comme les données administratives et les compilations statistiques de services fournis sont le plus souvent utilisées, surtout pour évaluer les résultats immédiats. Les organismes qui évaluent les effets à court terme de leur travail ajoutent à cela des éléments qualitatifs importants comme les études de cas, les entrevues et les groupes de discussion. Les activités d'évaluation de l'effet à long terme et du rendement des investissements s'accompagnent d'une poignée d'autres méthodes plus rares tels les études expérimentales, les outils d'évaluation normalisés et les études de cas.



Le financement externe est déterminant pour les activités d'évaluation.

Les organismes qui reçoivent du financement externe tendent à investir davantage dans les activités d'évaluation que les organismes qui n'en reçoivent pas et ils sont plus enclins à utiliser des méthodes plus spécialisées et exigeant beaucoup de ressources, p. ex. des sondages, entrevues et groupes de discussion. Par contre, l'octroi de fonds dédiés à l'évaluation demeure relativement rare. Ainsi, seulement 28 % des organismes qui obtiennent du financement externe déclarent qu'une partie des fonds reçus était prévue spécifiquement pour l'évaluation.



Plusieurs vecteurs ou freins importants influencent les capacités d'évaluation des organismes.

Les vecteurs les plus puissants semblent être l'appui de l'équipe de direction et la participation des employés. Le manque de temps et le manque de ressources financières constituent les freins les plus considérables. D'autres facteurs comme l'expertise, les compétences et les outils des employés, ainsi que le soutien des bailleurs de fonds peuvent, selon les circonstances, jouer le rôle de vecteur ou de frein.



En général, les organismes expriment une opinion favorable à l'égard de l'évaluation.

Une grande majorité d'entre eux reconnaissent que l'évaluation est nécessaire et pensent qu'elle représente un bon rendement considérant le temps et les ressources investis. La plupart des organismes considèrent que leurs efforts à ce chapitre trouvent leur motivation à l'interne. En même temps, une minorité d'organismes est d'avis que la pression externe pour évaluer leur travail est trop grande. Ils sont également une minorité à souligner que le travail d'évaluation comporte des défis potentiels en ce qui concerne la relation avec leurs bénéficiaires. Enfin, une forte majorité des organismes considèrent qu'ils pourraient mieux utiliser l'information recueillie pendant les activités d'évaluation.

26 % des organismes sont formellement ou informellement liés à un groupe, à un réseau ou à une association actifs en matière d'évaluation.

La nature des relations est extrêmement large et tend à ne pas se concentrer uniquement sur les questions d'évaluation. Cependant, les organismes font appel à ces réseaux pour différentes questions en matière d'évaluation, le plus souvent pour accéder à des outils ou à de la formation.

14 % des organismes ontariens comptent au moins un membre de leur personnel dont le travail d'évaluation est la principale responsabilité.

Dans 86 % des organismes, l'évaluation s'ajoute à la charge de travail normal des employés, le plus souvent les employés responsables des programmes, la personne occupant le poste de directeur général/président-directeur général (PDG) ou les membres du conseil d'administration. Les organismes dont au moins un employé est affecté principalement à l'évaluation disposent également de capacités d'évaluation sensiblement plus élevées dans de nombreux domaines.

19 % des organismes ont travaillé, d'une manière ou d'une autre, avec un consultant ou une organisation externe spécialisée en évaluation au cours de la dernière année.

Les organismes aux capacités supérieures sont plus enclins à travailler avec des consultants externes bien que le manque de temps et le manque d'argent constituent clairement des obstacles. Une très grande majorité des organismes se disent heureux de leurs expériences de travail avec les consultants externes.

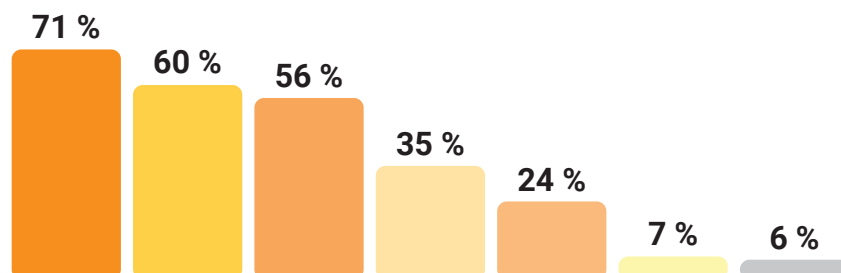
QU'EST-CE QUI EST ÉVALUÉ ET COMMENT?

Puisque nous étions conscients que les participants à notre enquête pourraient ne pas être habitués à la terminologie propre au domaine d'évaluation (p. ex. évaluation formation vs évaluation sommative), nous leur avons demandé si leur organisme évalue ou mesure certains des aspects généralement connus de son travail (p. ex. résultats immédiats, effets à court terme, effets à long terme)¹, quelles méthodes et ressources il emploie à cet effet et comment il utilise les résultats d'évaluation. Les organismes qui évaluent au moins un aspect de leur travail ou utilisent au moins une méthode ou une ressource identifiable sont définis comme des organismes engagés dans des activités d'évaluation sous une forme ou une autre.

Selon cette définition, **94 % des organismes ontariens sont engagés dans des activités d'évaluation**. Une très petite minorité d'entre eux (3 %) ne sont que minimalement engagés (un seul aspect ou une seule méthode rapportée). La plupart d'entre eux sont très engagés et utilisent typiquement trois ou quatre méthodes pour évaluer au moins deux aspects de leur travail.

D'abord, regardons les aspects évalués par les organismes. En effet, les organismes sont le plus enclins à évaluer les résultats immédiats, les effets à court terme et la qualité de leurs activités. Lorsqu'ils évaluent les effets à long terme ou le rendement de leurs investissements, c'est habituellement en plus de ces trois éléments plus répandus. Environ neuf organismes sur dix qui mesurent les effets à long terme ou le rendement de leurs investissements évaluent au moins un des trois aspects les plus courants, et plus de deux tiers d'entre eux mesurent tous les trois.

NIVEAU D'ENGAGEMENT EN ÉVALUATION SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION²



ASPECTS MESURÉS

- Résultats immédiats
- Effets à court terme
- Qualité
- Effets à long terme/systémiques
- Rendement de l'investissement
- Autre(s) mesure(s)
- Aucune de ces réponses

¹Les *résultats immédiats* sont définis comme la mesure de ce que l'organisme a fait (p. ex. le nombre de clients servis, de lits fournis, d'ateliers offerts); les *effets à court terme*, comme les effets directs du travail de l'organisme sur les personnes ou la cause servie; la *qualité*, comme la mesure dans laquelle l'organisme a bien fait son travail; les *effets à long terme*, comme les effets systémiques du travail de l'organisme au-delà des personnes servies directement; le *rendement de l'investissement*, comme le rapport entre la valeur sociale et économique du travail de l'organisme et les coûts associés.

²Aux fins du présent rapport, les organismes de petite taille sont définis comme des organismes dont le revenu annuel est de moins de 150 000 \$; les organismes de moyenne taille comme ayant un revenu annuel qui se situe entre 150 000 \$ et moins de 5 millions \$; et les organismes de grande taille comme ayant un revenu annuel de 5 millions \$ ou plus.



Dans le présent rapport, les chiffres indiqués en couleur précédés d'une flèche montrent la variation des réponses d'un sous-groupe de répondants par rapport à l'ensemble des répondants. Ainsi, « (18 % ↓17) » signifie que 18 % des répondants dans le sous-groupe concerné ont fourni une réponse particulière, ce qui équivaut à 17 points de pourcentage de moins que le taux de réponse de l'ensemble de la population, soit 35 %.

Les organismes de santé ou d'éducation sont moins enclins que la moyenne des répondants à évaluer les résultats immédiats, la qualité et les effets à court terme de leur travail. Les organismes de sport et de loisirs (18 % ↓17) et de services sociaux (26 % ↓9) sont moins susceptibles que la moyenne d'évaluer les effets à long terme. Enfin, les organismes d'octroi de subventions, de collecte de fonds et de bénévolat sont plus enclins (40 % ↑16) et les organismes d'éducation, moins enclins (14 % ↓10) à mesurer le rendement de leur investissement.



ASPECTS MESURÉS SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

	Petite	Moyenne	Grande
Résultats immédiats	65 %	76 %	95 %
Effets à court terme	54 %	68 %	71 %
Qualité	53 %	57 %	81 %
Effets à long terme ou systémiques	33 %	36 %	47 %
Rendement de l'investissement	22 %	25 %	39 %
Autre(s) mesure(s)	7 %	7 %	4 %

En ce qui concerne la façon des organismes de mesurer leur travail, ils ont plus souvent recours aux méthodes et ressources quantitatives que qualitatives.³ **83 % des organismes utilisent au moins une mesure quantitative et 60 % d'entre eux, au moins une mesure qualitative.** Presque tous les organismes (91 %) utilisant des mesures qualitatives le font en combinaison avec des mesures quantitatives. À l'opposé, environ un tiers des organismes utilisant des mesures quantitatives n'utilisent **aucune** mesure qualitative.

MESURES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

Plus un organisme est grand, plus il utilise des mesures quantitatives et qualitatives.



Organismes de petite taille	77 % quantitatif	54 % qualitatif
Organismes de moyenne taille	90 % quantitatif	65 % qualitatif
Organismes de grande taille	98 % quantitatif	91 % qualitatif

Les méthodes et ressources utilisées par les organismes semblent être liées aux aspects évalués de leur travail. Les organismes qui évaluent les résultats immédiats de leur travail sont considérablement plus enclins à employer des mesures quantitatives, dont les compilations statistiques (70 % ↑14), les données administratives (69 % ↑11) et les statistiques Web (47 % ↑7). Les organismes qui évaluent les effets à court terme de leur travail sont aussi susceptibles que d'autres à utiliser ces mesures, cependant, ils tendent à faire appel également aux méthodes qualitatives comme les études de cas (25 % ↑8), les entrevues (60 % ↑14), les groupes de discussion (42 % ↑11) et les modèles logiques/théories du changement (28 % ↑7). Les organismes qui mesurent l'effet à long terme de leur travail sont plus susceptibles d'utiliser les études expérimentales (16 % ↑7) et les études de cas (31 % ↑14), tandis que les organismes qui prennent la mesure du rendement de leurs investissements sont plus enclins à se servir d'outils d'évaluation normalisés (25 % ↑14), d'études expérimentales (21 % ↑12), d'entrevues (67 % ↑21) et de données administratives (79 % ↑21).

Les caractéristiques des organismes tendent également à influencer les mesures utilisées. Ainsi, les organismes de grande taille sont plus enclins à faire un usage considérable de l'ensemble des mesures. Les organismes appartenant à certains sous-secteurs semblent également être associés à des mesures particulières. À titre d'exemple, les organismes d'éducation emploient les données administratives (70 % ↑12) plutôt que les compilations statistiques (34 % ↓22) et ils sont beaucoup plus enclins que d'autres organismes à utiliser les sondages (82 % ↑27). Pour leur part, les organismes de santé sont plus susceptibles de se servir de compilations statistiques (81 % ↑25) et d'outils d'évaluation normalisés (35 % ↑24). Enfin, les organismes de sport et de loisirs ainsi que les organismes d'art et de culture sont moins susceptibles que d'autres de recueillir de l'information grâce aux entrevues (29 % ↓17 et 39 % ↓7) et aux sondages (46 % ↓9 et 48 % ↓7). De plus, les organismes de sport et de loisirs sont moins enclins à faire appel aux groupes de discussion (13 % ↓18) ainsi qu'aux modèles logiques/théories du changement (6 % ↓15).

MESURES



³Aux fins de la ventilation présentée dans ce rapport, les données administratives, compilations statistiques, sondages, statistiques Web et études expérimentales sont considérées comme des mesures quantitatives. Les entrevues, groupes de discussion, modèles logiques/théories du changement et études de cas sont considérés comme des mesures qualitatives. Les autres approches ont été catégorisées comme n'étant ni quantitative ni qualitative. Pour connaître la définition de ces méthodes/ressources, veuillez consulter le chapitre « Méthodologie » à la fin du document.

COMMENT LES ORGANISMES ONTARIENS UTILISENT-ILS LES RÉSULTATS?

Bien que les organismes n'utilisent qu'une poignée de mesures pour évaluer deux ou trois aspects de leur travail, ils font un usage beaucoup plus vaste des résultats d'évaluation. Nous avons cherché à savoir s'ils emploient ces résultats de 18 façons particulières, réparties dans quatre grandes catégories :



Aux fins de rapport/de communication avec les parties prenantes.

97 % des organismes utilisent les résultats d'évaluation dans leurs communications avec l'un ou plusieurs des groupes suivants : le conseil d'administration, les bailleurs de fonds/défenseurs, les bénéficiaires, le public/les médias, les associations de pairs, les organismes financés/soutenus et le(s) gouvernement(s).



Aux fins de planification organisationnelle/de programmes et de prise de décisions.

94 % des organismes se servent des résultats d'évaluation pour alimenter différentes facettes de leur processus de planification et de prise de décision, dont la révision de programmes existants, le développement de nouveaux programmes, le développement/la révision de stratégies organisationnelles et l'allocation de ressources.



Aux fins d'apprentissage.

88 % des organismes utilisent les résultats pour obtenir davantage d'information sur un ou plusieurs aspects de leur travail. Ainsi, ils cherchent à savoir si les objectifs initiaux du travail ont été atteints, à en connaître les effets à court terme et la mise en œuvre, ainsi qu'à contribuer à l'expertise générale dans leur domaine.



Aux fins de rendement organisationnel.

60 % des organismes utilisent les résultats dans le but de comparer leur rendement organisationnel à des objectifs ou points de référence particuliers, ou de faire une évaluation générale de leur rendement.

Parmi les usages spécifiques les plus courants faits des résultats d'évaluation, on trouve les rapports présentés au conseil d'administration et aux bailleurs de fonds/défenseurs, la révision de programmes existants et le développement de nouveaux programmes, la vérification de l'atteinte des objectifs d'un projet et l'apprentissage sur les effets à court terme des projets. Les organismes qui emploient les résultats de ces manières se distinguent d'autres organismes en ce qu'ils sont plus susceptibles d'évaluer les aspects les plus courants de leur travail (résultats immédiats et effets à court terme) en utilisant certaines des méthodes et ressources les plus répandues (compilations statistiques, données administratives, sondages et groupes de discussions).

UTILISATION DES RÉSULTATS D'ÉVALUATION





UTILISATION SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

	Petite	Moyenne	Grande
Comparer le rendement organisationnel aux objectifs/points de référence	33 %	54 %	84 %
Faire rapport à l'équipe de direction	23 %	44 %	72 %
Allocation de ressources	51 %	64 %	84 %
Faire rapport aux organismes financés/soutenus	21 %	41 %	73 %

Tandis que les organismes qui se servent des résultats pour communiquer avec leur conseil d'administration ou leurs bailleurs de fonds sont plus enclins à évaluer les résultats immédiats et les effets à court terme de leur travail, les organismes qui utilisent leurs résultats pour communiquer avec d'autres groupes [organismes financés/soutenus (69 % ↑34), groupes de pairs (54 % ↑19), le public (48 % ↑13) et le gouvernement (68 % ↑33)] sont à peu près aussi susceptibles de mesurer les effets à long terme de leur travail. En fonction du public visé, ils font aussi appel à différentes techniques d'évaluation qualitatives. Par exemple, les organismes qui veulent communiquer avec les organismes financés/soutenus (80 % ↑34) ou leurs pairs (73 % ↑27) sont plus enclins à avoir recours aux entrevues, tandis que ceux cherchant à communiquer avec le gouvernement ou à l'influencer sont plus enclins à utiliser des modèles logiques/théories du changement (43 % ↑22).

Il semble également exister un lien entre, d'une part, les différents éléments du processus de prise de décision dans une organisation et, d'autre part, les différents types d'évaluation et de mesures utilisés. Les organismes qui se servent des résultats pour développer leur stratégie sont plus susceptibles d'évaluer la qualité de leur travail (71 % ↑15), tandis que les organismes qui les utilisent pour faire de l'allocation de ressources sont plus enclins à évaluer les effets à court (73 % ↑13) et à long terme (46 % ↑11). De même, les organismes sont plus susceptibles d'utiliser les sondages (71 % ↑16), les entrevues (59 % ↑13) et les statistiques Web (53 % ↑13) pour développer des stratégies, et les données administratives (75 % ↑17) pour décider de l'allocation de ressources.

Les organismes qui souhaitent se servir des résultats pour contribuer à l'expertise dans leur domaine sont plus enclins à évaluer les effets à long terme (65 % ↑30) et le rendement de leur investissement (44 % ↑20), en plus d'utiliser des ressources rarement rapportées, dont les études de cas (36 % ↑19), les études expérimentales (21 % ↑12) et les outils d'évaluation normalisés (23 % ↑12). Enfin, ceux qui cherchent à analyser la mise en œuvre de leurs initiatives tendent aussi à employer les études expérimentales (15 % ↑6), en plus des modèles logiques (32 % ↑11) et des sondages (73 % ↑18).

Les organismes qui comparent leur rendement à des points de référence connus sont plus enclins à évaluer la qualité de leur travail (78 % ↑22) et à se servir des données administratives (80 % ↑22) et des compilations statistiques (74 % ↑18). Pour leur part, les organismes qui font une évaluation générale de leur travail sont plus susceptibles d'utiliser les outils d'évaluation normalisés (16 % ↑5).

Les organismes de sport et de loisirs se distinguent des autres en ce qu'ils sont moins enclins à se servir des résultats d'évaluation à certaines fins spécifiques, dont communiquer avec le public (20 % ↓26), influencer le gouvernement (8 % ↓18), mieux comprendre la mise en œuvre d'initiatives (29 % ↓16), fournir de l'information pour le développement de nouveaux programmes (59 % ↓14) et savoir si les objectifs initiaux d'un programme ont été atteints (60 % ↓8). Pour leur part, les organismes d'éducation sont plus susceptibles que la moyenne de se servir des résultats pour savoir si les objectifs initiaux ont été atteints (81 % ↑13), fournir de l'information pour le développement de nouveaux programmes (88 % ↑15) et évaluer le rendement général de l'organisme (51 % ↑21). Enfin, les organismes d'octroi de subventions, de collecte de fonds et de bénévolat sont également plus susceptibles de déterminer si les objectifs ont été atteints (74 % ↑6) et d'apprendre de la mise en œuvre de leurs initiatives (50 % ↑5). En même temps, ils sont moins enclins à s'en servir pour contribuer à l'expertise dans leur domaine (22 % ↓11) ou pour communiquer avec les personnes qu'ils servent (46 % ↓12).

ASPECTS ÉVALUÉS SELON L'UTILISATION DES RÉSULTATS



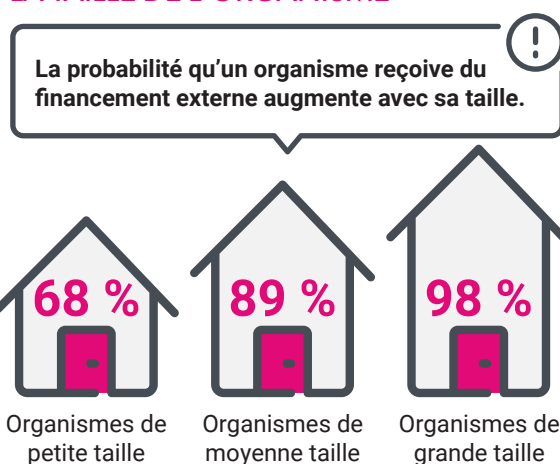
LE RÔLE DES BAILLEURS DE FONDS

Le financement externe est relativement répandu parmi les organismes qui ont répondu au sondage, puisque 78 % d'entre eux affirment recevoir des fonds provenant de gouvernements, de fondations ou d'entreprises. Les gouvernements représentent la source de financement la plus courante (61 % des organismes), suivis par les fondations (46 %) et les entreprises (36 %).

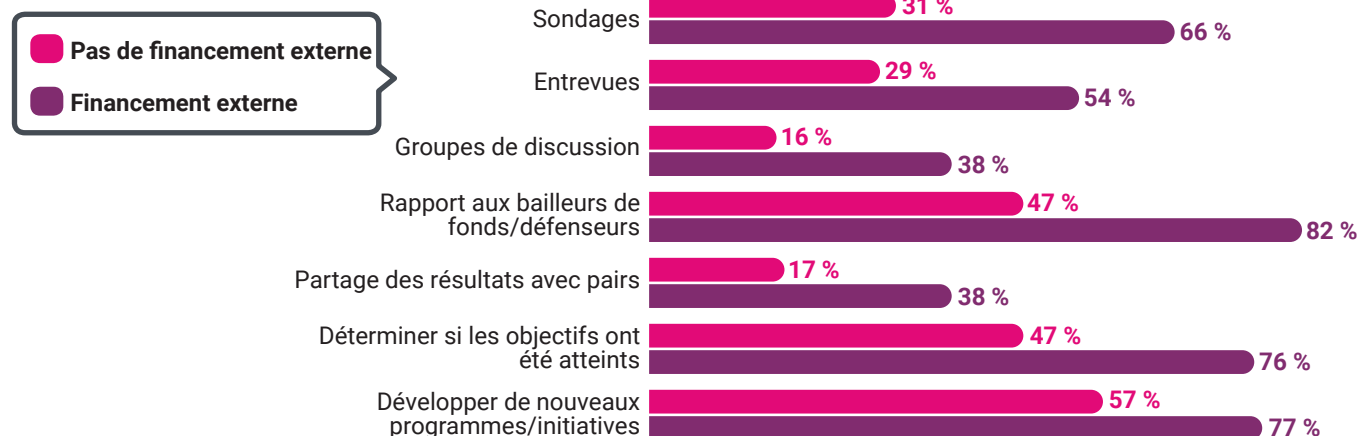
Le fait de recevoir ou non du financement externe semble influencer les activités d'évaluation des organismes de plusieurs façons. Premièrement, **les organismes qui reçoivent du financement externe allouent en moyenne 5 % de leur budget total à l'évaluation, contre 2 % pour les organismes qui n'en reçoivent pas**. Deuxièmement, les organismes bénéficiaires de fonds externes sont plus susceptibles d'utiliser un plus grand nombre de méthodes d'évaluation formelles, plutôt spécialisées et complexes comme les sondages (66 % ↑11), les entrevues (54 % ↑8) et les groupes de discussion (38 % ↑8). Troisièmement, comme on peut s'y attendre, les organismes subventionnés sont plus susceptibles d'utiliser les résultats d'évaluation pour faire rapport aux bailleurs de fonds (82 % ↑9), mais ils sont aussi plus susceptibles de s'en servir pour les partager avec les groupes de pairs (38 % ↑5). Pour leur part, les organismes bénéficiant de financement versé par des entreprises privées (65 % ↑19) ou des fondations (56 % ↑10) sont plus susceptibles de

communiquer avec le public et les médias (à la différence des organismes recevant du financement gouvernemental). Enfin, les organismes qui reçoivent du financement externe sont également plus enclins à se servir des résultats d'évaluation pour déterminer si les objectifs initiaux d'un projet ont été atteints (76 % ↑8) et pour développer de nouveaux programmes et initiatives (77 % ↑4).

FINANCEMENT EXTERNE RAPPORTÉ SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

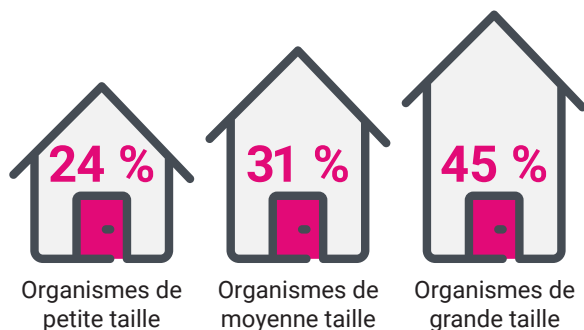


MÉTHODES D'ÉVALUATION ET UTILISATION DES RÉSULTATS SELON LA PRÉSENCE DE FINANCEMENT EXTERNE



FINANCEMENT DES ACTIVITÉS D'ÉVALUATION

Seule une minorité des organismes bénéficiant de financement externe reçoit des fonds spécifiquement pour les activités d'évaluation. **28 % des organismes disent qu'au moins une partie du financement externe reçu comprenait des fonds réservés aux activités d'évaluation.** Les subventionneurs gouvernementaux sont les plus enclins à accorder du financement réservé à l'évaluation (rapporté par 26 % des organismes qui reçoivent des fonds publics), suivis par les fondations (18 %) et les entreprises (5 %). Seuls les fonds réservés à l'évaluation accordés par les gouvernements ont des effets sur les dépenses en évaluation, puisqu'ils font passer la moyenne des dépenses de 5 % à 7 % du budget total.



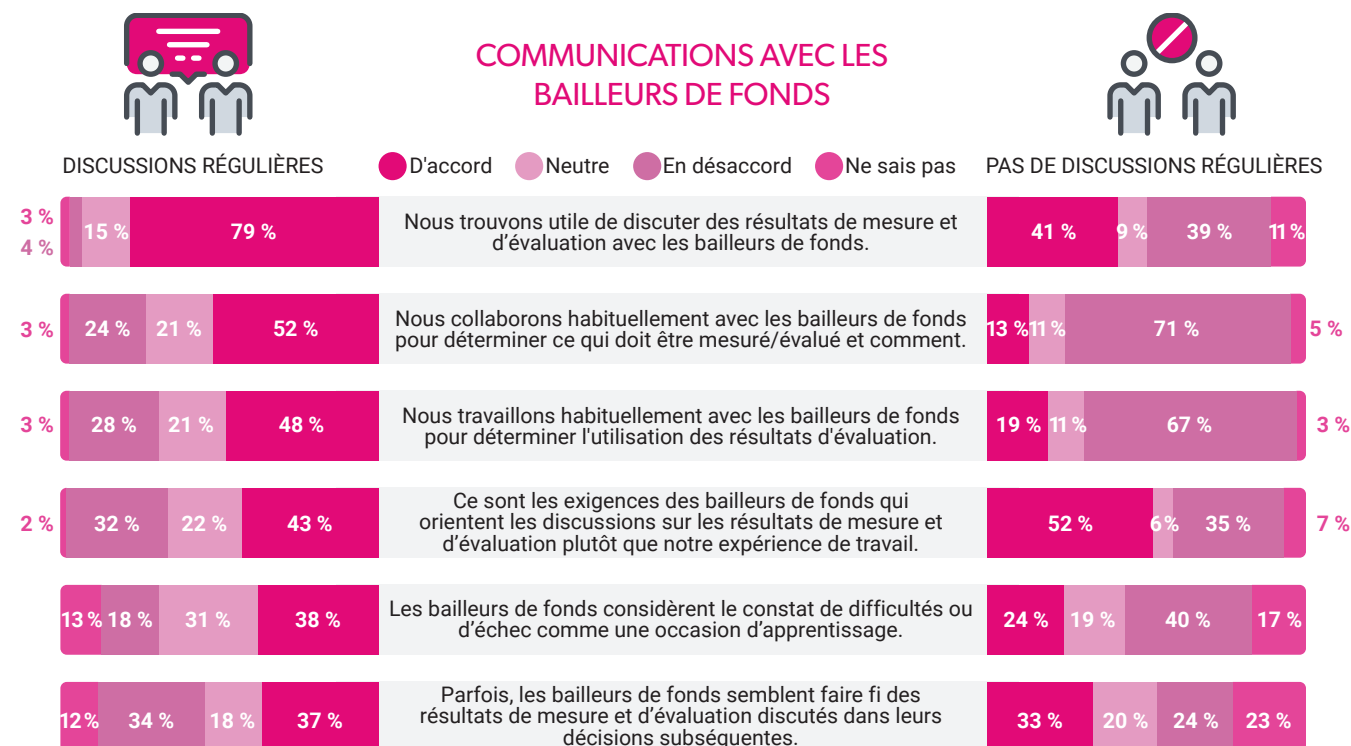
FINANCEMENT RÉSERVÉ À L'ÉVALUATION SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

Plus l'organisme qui reçoit du financement externe est grand, plus il est susceptible de recevoir des fonds dédiés aux activités d'évaluation.

COMMUNICATIONS ENTRE BAILLEURS DE FONDS ET ORGANISMES SUBVENTIONNÉS

Au chapitre des communications entre bailleurs de fonds et organismes subventionnés, la clé réside dans la régularité des communications au sujet de l'évaluation. Les organismes qui discutent régulièrement des résultats d'évaluation avec leurs bailleurs de fonds (43 % des organismes) ont une opinion plus favorable de leur relation que les organismes qui n'en discutent pas (25 % des organismes). Ils sont beaucoup plus enclins à trouver ces discussions utiles, à travailler avec les bailleurs de fonds dans un esprit de collaboration pour décider des éléments à évaluer et de l'utilisation des résultats, ainsi qu'à avoir une opinion positive relative aux préférences d'évaluation des bailleurs de fonds et de l'utilisation que ces

derniers font des résultats d'évaluation. Sans exception, les organismes qui ne discutent pas régulièrement des résultats d'évaluation expriment des opinions plus négatives ou une plus grande incertitude par rapport à la relation avec leurs bailleurs de fonds. Considérant la nature complexe et dynamique des défis que les bailleurs de fonds et organismes travaillent à relever ensemble, il est préoccupant de constater que les organismes qui ne discutent pas régulièrement de leurs résultats d'évaluation sont aussi moins susceptibles de communiquer avec leurs bailleurs de fonds pour discuter des difficultés auxquelles ils font face et des leçons apprises.



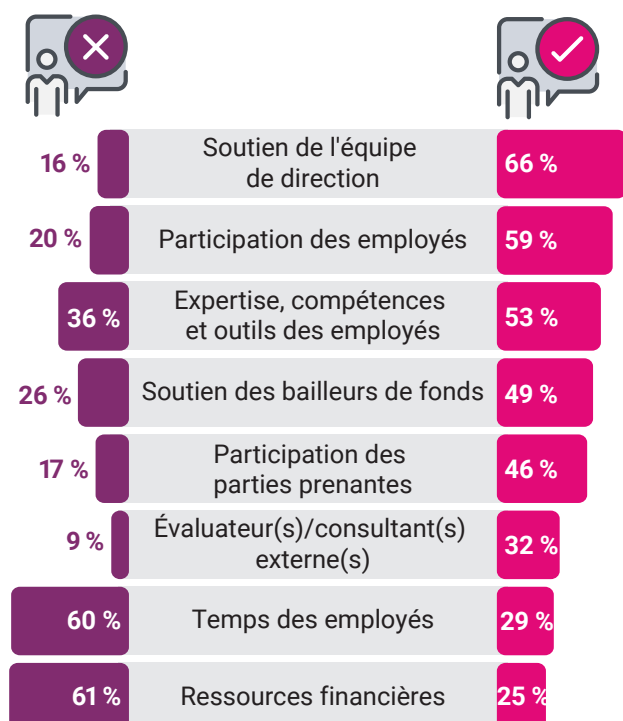
Plus les organismes sont investis dans les activités d'évaluation (c'est-à-dire qu'ils utilisent plus de méthodes et de ressources et se servent davantage des résultats d'évaluation que les autres), plus ils voient certains aspects de leurs relations avec les bailleurs de fonds sous un angle positif. Ainsi, plus les organismes utilisent les résultats d'évaluation de différentes façons, plus ils trouvent utile d'en discuter avec les bailleurs de fonds et plus ils sont enclins à penser que les bailleurs de fonds considèrent le constat de difficultés ou d'échec comme une occasion d'apprentissage. De même, les organismes utilisant un plus grand nombre de mesures sont plus susceptibles de travailler avec les bailleurs de fonds pour décider de l'utilisation des résultats d'évaluation.

Plusieurs indices pointent toutefois vers des aspects de la relation entre bailleurs de fonds et organismes subventionnés, qui pourraient être améliorés. Tant les organismes d'art et de culture (46 % ↑7) que les organismes de sport et de loisirs (42 % ↑3) sont plus enclins à penser que le choix des résultats d'évaluation qu'on leur demande de rapporter est davantage orienté par les besoins des bailleurs de fonds que par leurs propres expériences. Les bailleurs de fonds et les organismes dans ces sous-secteurs pourront y trouver matière à discussion. Les organismes d'octroi de subventions, de collecte de fonds et de bénévolat sont très susceptibles d'affirmer que les bailleurs de fonds considèrent les constats de difficultés et d'échec comme une occasion d'apprentissage (49 % ↑20). Cependant, les organismes qui n'agissent pas eux-mêmes comme bailleurs de fonds sont moins enclins à penser de la sorte (26 % ↓3).

VECTEURS ET FREINS

De nombreux facteurs influencent la capacité d'un organisme à évaluer ses activités et à utiliser les résultats de cet exercice. Lorsque ces facteurs se présentent en nombre suffisant (ou sont de qualité suffisante), ils peuvent jouer le rôle de vecteurs, faisant accroître la capacité d'évaluation de l'organisme. À l'opposé, lorsque présents en nombre insuffisant (ou de qualité insuffisante), ces mêmes facteurs peuvent agir comme freins au travail d'évaluation. Pour chacun des facteurs, nous avons demandé s'il s'agissait plutôt d'un vecteur ou d'un frein à la capacité d'évaluation des organismes. **Ainsi, le soutien de la direction et la participation des employés représentent les vecteurs les plus puissants. Le manque d'argent et le manque de temps des employés constituent, quant à eux, les freins les plus importants, et de loin.** L'expertise, les compétences et les outils des employés peuvent agir comme l'un ou comme l'autre (tout comme, dans une certaine mesure, le soutien des bailleurs de fonds). C'est-à-dire que leur présence fait d'eux des vecteurs puissants; or, leur absence peut représenter un frein important.

VECTEURS ET FREINS



En ce qui concerne les vecteurs les plus souvent rapportés, les organismes de grande taille sont plus susceptibles de considérer le soutien de la direction comme un vecteur influent, tout comme les organismes qui se servent davantage des résultats d'évaluation. Plus de trois quarts (76 % ↑10) des organismes qui font un usage supérieur à la moyenne des résultats d'évaluation (c'est-à-dire qu'ils s'en servent d'au moins 10 manières différentes) considèrent le soutien de leur équipe de direction comme un vecteur. Ces organismes sont aussi plus susceptibles de regarder la participation des employés comme un vecteur (69 % ↑10). Ce facteur est également vu comme un vecteur important par les organismes de services sociaux (66 % ↑7), tandis que les organismes d'octroi de subventions, de collecte de fonds et de bénévolat sont moins enclins à penser ainsi (27 % ↓32), ce qui pourrait laisser sous-entendre qu'ils éprouvent d'importantes difficultés sur ce plan.

Du côté des freins les plus couramment rapportés, les organismes bénéficiant de subventions octroyées par des fondations sont moins enclins à considérer les ressources financières comme un frein à l'évaluation (55 % ↓6). Ceci est également le cas pour les organismes de sport et de loisirs (46 % ↓15), dû, probablement, à un niveau d'engagement général inférieur dans les activités d'évaluation en général, à juger par le nombre de mesures et l'utilisation des résultats rapportés. Pour leur part, les organismes de services sociaux sont plus susceptibles de considérer les ressources financières comme un frein (70 % ↑9). Il est peu surprenant que les organismes dont certains employés se consacrent entièrement au travail d'évaluation soient moins enclins à voir le temps des employés comme un frein (44 % ↓16). Il en va de même pour les organismes qui évaluent au moins trois aspects de leur travail (55 % ↓5), tandis que les organismes qui évaluent au moins quatre aspects sont plus portés à affirmer que le temps des employés est un vecteur (36 % ↑7). À l'opposé, tant les organismes d'éducation (70 % ↑10) que les organismes de santé (71 % ↑11) sont plus susceptibles de voir le temps des employés comme un frein.

Enfin, l'expertise, les compétences et les outils des employés sont plutôt considérés comme un vecteur par les organismes qui ont des employés dédiés aux activités d'évaluation (69 % ↑16) et qui se servent plus que la moyenne des résultats d'évaluation (62 % ↑9). Enfin, les organismes qui emploient au moins quatre mesures d'évaluation sont plus enclins à penser que les évaluateurs externes représentent un vecteur (44 % ↑12). Ce constat s'applique également aux organismes de grande taille (68 % ↑36).

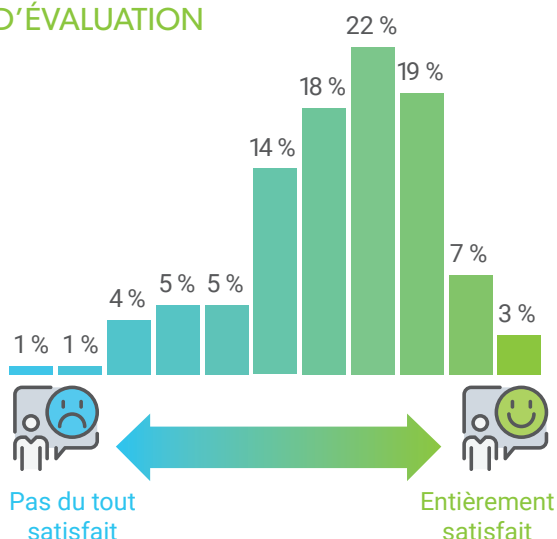
OPINIONS À L'ÉGARD DE L'ÉVALUATION

Nous avons ensuite demandé aux organismes d'évaluer leur satisfaction à l'égard de leurs capacités d'évaluation sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (entièrement satisfait). Dans l'ensemble, les organismes sont moyennement satisfaits de ces capacités (taux de satisfaction moyen de 6,2), mais les opinions à ce sujet varient énormément.

Les caractéristiques organisationnelles, p. ex. le sous-secteur ou la taille de l'organisme, ne semblent pas avoir une grande influence sur le niveau de satisfaction. Ce dernier semble surtout varier en fonction du nombre d'aspects évalués par les organismes, de la façon dont ils utilisent les résultats d'évaluation et de la présence de certains freins importants. Les organismes qui évaluent un plus grand nombre d'aspects de leur travail sont généralement plus satisfaits de leurs capacités, ce qui est également le cas pour les organismes qui se servent des résultats d'évaluation pour faire rapport à l'équipe de direction (6,5 $\uparrow$ 0,3), pour contribuer à l'expertise dans leur domaine (6,6 $\uparrow$ 0,4), pour prendre des décisions d'allocation de ressources (6,5 $\uparrow$ 0,3) ou pour le développement de nouvelles initiatives (6,3 $\uparrow$ 0,1). À l'opposé, les organismes qui considèrent leurs ressources financières (5,7 $\downarrow$ 0,5) ou l'expertise, les compétences et les outils de leurs employés (5,4 $\downarrow$ 0,8) comme des freins sont généralement moins satisfaits de leurs capacités d'évaluation.

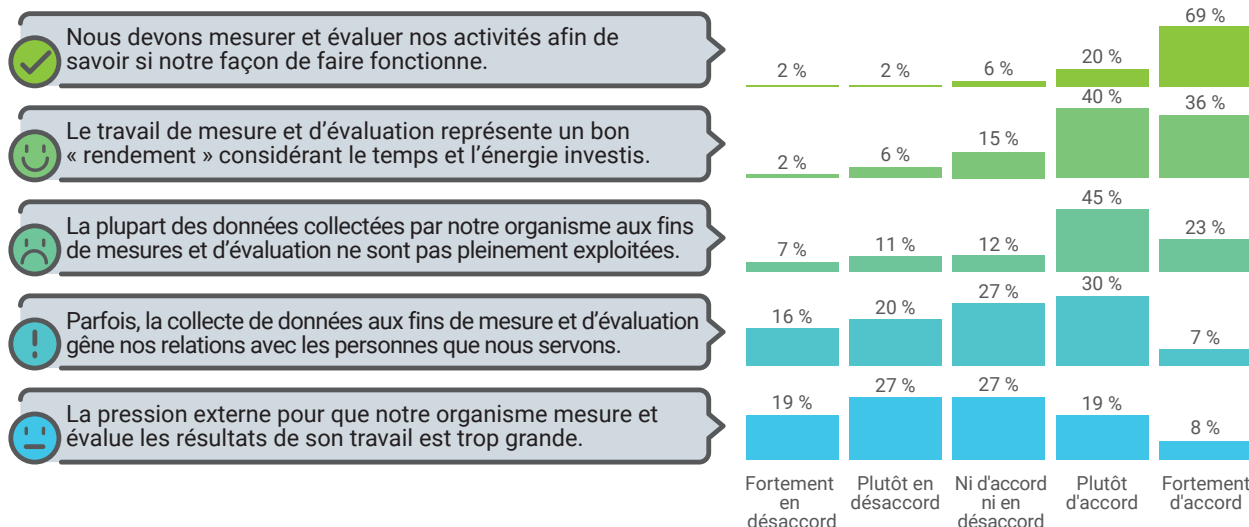
Nous avons également voulu mieux comprendre le contexte dans lequel les organismes mènent leurs activités et leur avons demandé leur opinion sur différentes dimensions du travail d'évaluation. De façon générale, les réponses confirment que les organismes portent un regard très favorable sur ce travail, mais qu'ils éprouvent des problèmes avec certains éléments. Selon une grande majorité des répondants, le travail d'évaluation est nécessaire et constitue un bon investissement de leur temps et de leurs ressources. Les organismes considèrent que leurs activités d'évaluation sont plutôt

SATISFACTION À L'ÉGARD DES CAPACITÉS D'ÉVALUATION



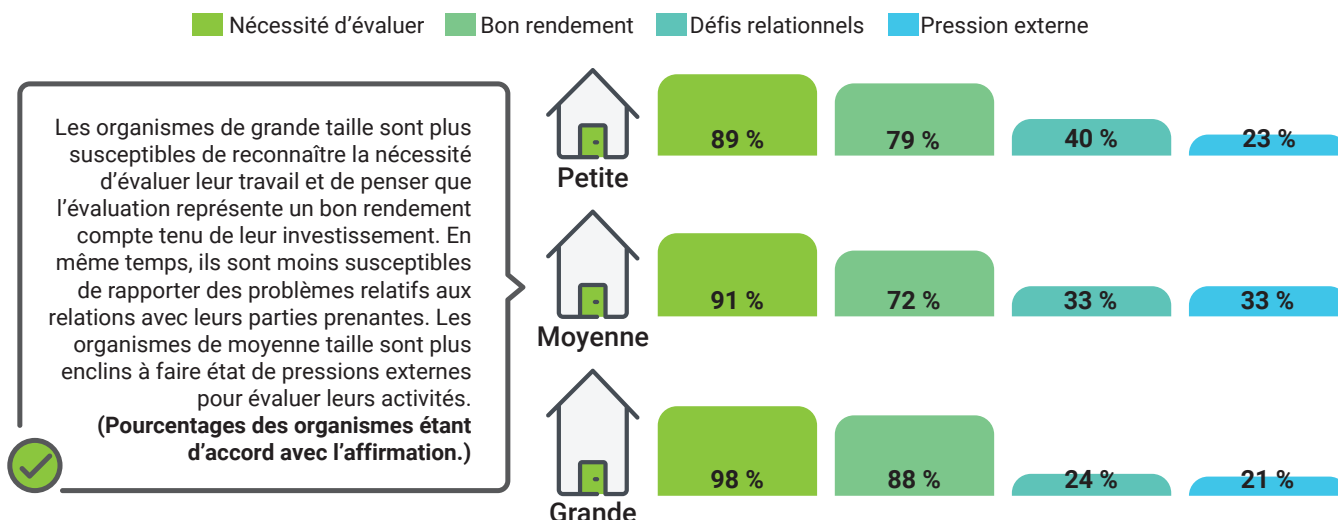
motivées par des besoins internes; or, une minorité importante rapporte des pressions externes. Au chapitre des défis, la plupart des organismes jugent qu'ils ne maximisent pas les données d'évaluation à leur disposition. Un peu plus d'un tiers d'entre eux déclarent que le travail d'évaluation pourrait gêner leurs relations avec les personnes qu'ils servent (protection des renseignements personnels, incertitude quant à la raison de la collecte d'information, etc.).

OPINIONS À L'ÉGARD DU TRAVAIL D'ÉVALUATION



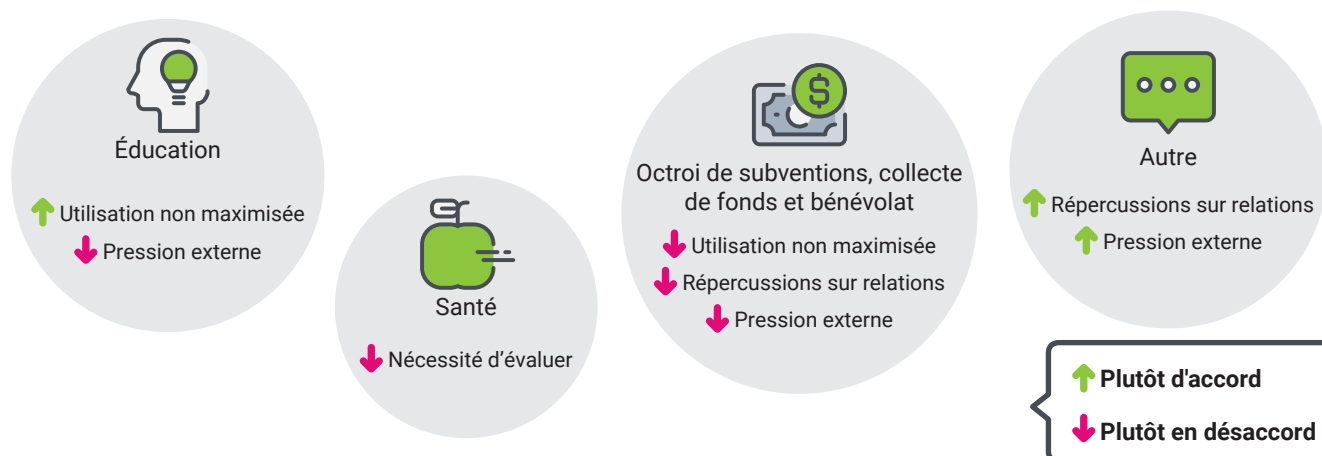
Les organismes qui utilisent davantage de mesures que leurs pairs sont plus enclins à reconnaître le besoin d'évaluer leur travail et à obtenir un rendement plus satisfaisant de ces évaluations. Toutefois, on ne peut nier la présence de certains défis. Ainsi, plus le nombre de mesures augmente, plus les organismes peinent à maximiser l'utilisation des résultats obtenus et plus ils font état de problèmes potentiels dans les relations avec leurs bénéficiaires. Dans une certaine mesure, cette dernière problématique pourrait s'expliquer par la disponibilité de ressources, puisque les organismes de grande taille (qui, toutes choses étant égales par ailleurs, disposent généralement de plus de ressources) font peu état de ce problème. D'ailleurs, plus les organismes varient les façons dont ils utilisent les résultats d'évaluation, plus ils disent que leurs activités d'évaluation sont motivées par des besoins internes, tandis que les organismes bénéficiant de financement gouvernemental sont plus susceptibles de rapporter des pressions externes.

OPINIONS SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME



Les organismes d'octroi de subventions, de collecte de fonds et de bénévolat sont également plus enclins à avoir une opinion positive sur le travail d'évaluation. Ils sont moins portés à penser que leurs activités d'évaluation sont motivées par des pressions externes (11 % ↓16), que ces activités pourraient gêner les relations avec les personnes qu'ils servent (17 % ↓20) et qu'ils ne maximisent pas l'utilisation des informations recueillies (48 % ↓21). Les organismes de santé sont beaucoup moins portés à voir la nécessité d'évaluer leurs activités (81 % ↓9). Pour leur part, les organismes d'éducation sont plus susceptibles d'affirmer qu'ils ne maximisent pas l'utilisation des données recueillies (85 % ↑16), mais un peu moins enclins à penser que leurs activités d'évaluation sont motivées par des pressions externes (24 % ↓3). Les organismes regroupés dans la catégorie « Autre »⁴ sont plus portés à rapporter des problèmes potentiels dans les relations avec leurs bénéficiaires (43 % ↑6) et à penser qu'ils subissent trop de pression externe pour évaluer leur travail (29 % ↑2).

TENDANCES DES OPINIONS SELON LE SOUS-SECTEUR



⁴Cette catégorie comprend les organismes dans les domaines de l'environnement, du développement économique et du logement, des services juridiques, de la défense d'intérêt et des politiques, du développement international et de secours, de la religion, ainsi que les organismes ne pouvant être assignés à l'une des catégories indiquées.

LE RÔLE DU RÉSEAU

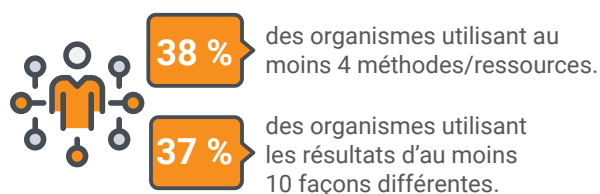
26 % des organismes ontariens sont formellement ou informellement liés à un groupe, à un réseau ou à une association actifs en matière d'évaluation. La portée des relations est extrêmement large et diversifiée, à commencer par une participation formelle à un organisme fédérée jusqu'aux contacts informels avec un groupe ad hoc de professeurs universitaires pour obtenir des conseils en matière d'évaluation. Les organismes sont nombreux à déclarer entretenir plusieurs relations associées au travail d'évaluation.

Plus les organismes sont investis dans les activités d'évaluation sur le plan de la quantité des méthodes et ressources utilisées et des façons d'utiliser les résultats d'évaluation, plus il est probable qu'ils fassent partie d'un réseau. De plus, les organismes bénéficiant de subventions gouvernementales sont considérablement plus enclins à participer à de tels réseaux (33 % ↑7). La probabilité qu'un organisme fasse partie d'un réseau dans le domaine de l'évaluation ne semble pas être beaucoup influencée par des caractéristiques organisationnelles comme la taille et le sous-secteur.

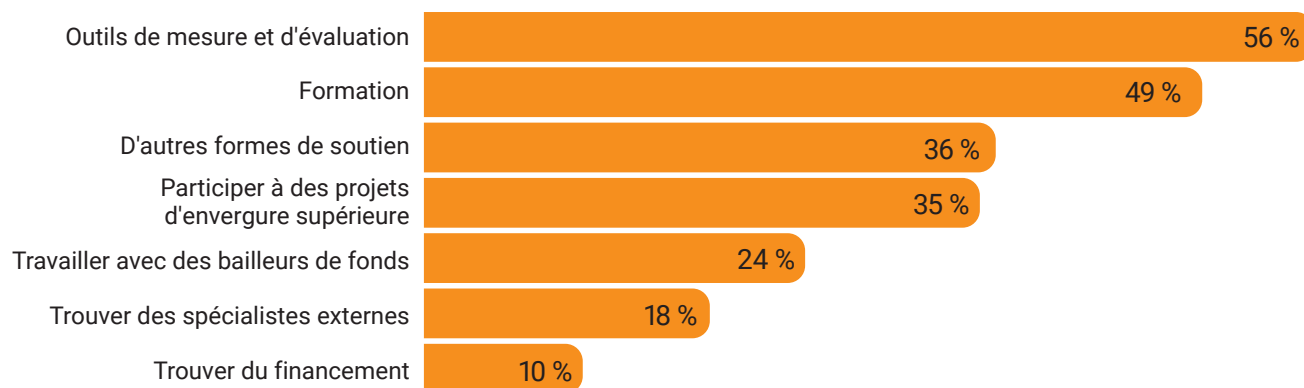
Selon les descriptions fournies par les répondants, relativement peu de ces relations ont l'évaluation comme principale raison d'être, mais les organismes puisent dans ces contacts pour toutes sortes de formes d'appui en matière d'évaluation. Parmi eux, les outils de mesure et d'évaluation ainsi que la formation sont les formes d'appui les plus souvent rapportées, tandis que l'aide pour trouver des spécialistes ou du financement externes est la forme d'appui la moins souvent déclarée. Pour la plupart des organismes, leur participation à un réseau les fait profiter de seulement une ou deux formes d'appui en matière d'évaluation (moyenne rapportée de 2,3).

PARTICIPATION À UN RÉSEAU SELON LE NIVEAU D'ENGAGEMENT DANS LES ACTIVITÉS D'ÉVALUATION

Les organismes dont l'engagement est supérieur à la moyenne sont plus susceptibles de faire partie d'un réseau dans le domaine de l'évaluation.



SOUTIEN FOURNI PAR LE RÉSEAU



PERSONNEL

14 % des organismes ontariens comptent au moins un membre de leur personnel affecté aux activités de mesure et d'évaluation. Dans tous les autres organismes (86 %), les activités d'évaluation s'ajoutent aux responsabilités et à la charge de travail normales des employés. Dans ces organismes, le travail d'évaluation est le plus souvent réalisé par les employés/bénévoles responsables des programmes, suivis par la personne occupant le poste de PDG et les membres du conseil d'administration. Dans environ deux tiers des organismes, la responsabilité des activités d'évaluation est répartie sur plusieurs postes. Dans un peu plus de trois quarts des organismes, la personne au poste de PDG ou des membres du conseil d'administration assument une part de la responsabilité. Lorsque cela n'est pas le cas, la responsabilité revient le plus souvent aux employés/bénévoles responsables des programmes.

La probabilité qu'un organisme dispose de personnel affecté aux activités d'évaluation augmente avec le nombre d'employés de l'organisme, mais n'est pas beaucoup influencée par le sous-secteur. Les organismes d'éducation représentent la seule exception, puisqu'ils sont un peu moins nombreux à avoir du personnel affecté à l'évaluation (9 % ↓5).

Les organismes qui comptent des employés affectés aux activités d'évaluation semblent avoir une plus grande capacité d'évaluation. Ils se disent plus satisfaits de leurs capacités (6,9 ↑0,7) et ils sont plus enclins à évaluer à la fois l'effet à long terme de leur travail (58 % ↑23) et le rendement de leur investissement (46 % ↑22). Sans réelle surprise, ils sont plus enclins à voir les compétences et l'expertise de leurs employés, ainsi que le temps de ces derniers, comme des vecteurs. En même temps, ils sont aussi plus susceptibles de considérer le niveau de participation des employés et le soutien de la direction comme des vecteurs.

RESPONSABILITÉ POUR LES ACTIVITÉS D'ÉVALUATION EN L'ABSENCE D'EMPLOYÉS AFFECTÉS

51 % Employés/bénévoles responsables des programmes



50 % Directeur général/PDG/président



39 % Président ou membre(s) du conseil d'administration



29 % Employés/bénévoles responsables des finances/de l'administration



16 % Employés/bénévoles responsables du marketing et des communications



15 % Employés/bénévoles responsables des collectes de fonds



10 % Évaluateur(s)/consultant(s) externe(s)



3 % Personne



7 % Autre



EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'ÉVALUATION SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME

Les organismes de grande taille sont beaucoup plus susceptibles d'avoir du personnel affecté aux activités d'évaluation.



10 % des organismes de petite taille



15 % des organismes de moyenne taille



48 % des organismes de grande taille

VECTEURS/FREINS SELON LA PRÉSENCE D'EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'ÉVALUATION

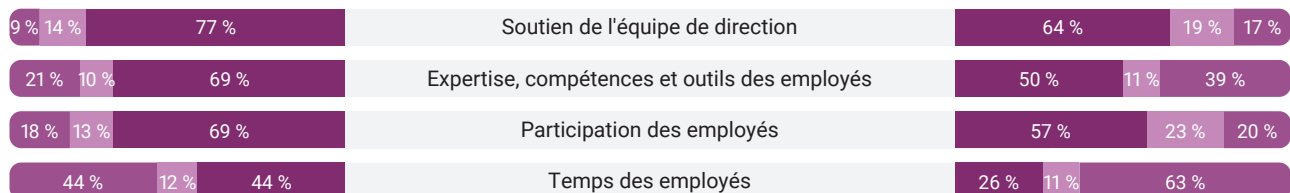


Employés affectés à l'évaluation

● Vecteur ● Neutre ● Frein



Pas d'employés affectés à l'évaluation



ÉVALUATEURS EXTERNES

19 % des organismes ont travaillé, d'une manière ou d'une autre, avec un consultant ou une organisation externe spécialisée en évaluation au cours de la dernière année.

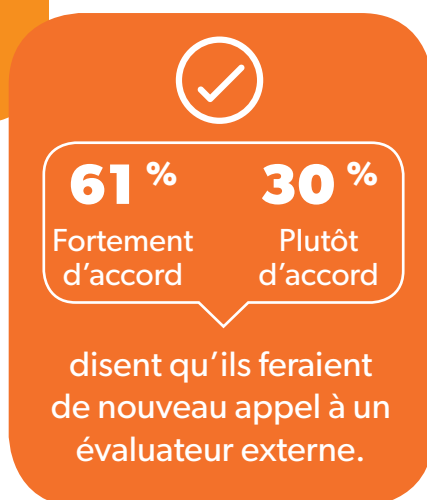
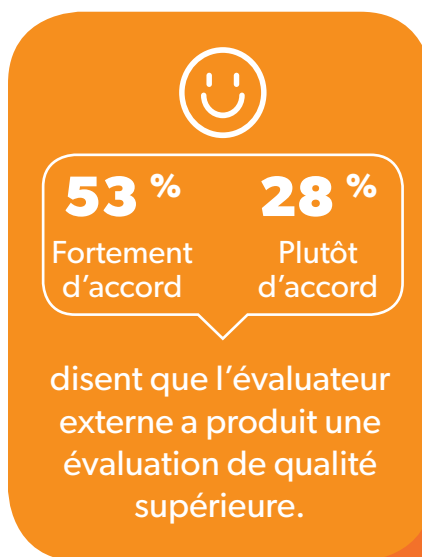
D'un côté, les organismes ne semblent pas faire appel aux évaluateurs externes en raison d'un manque de capacités. En effet, ce sont les organismes avec au moins un employé affecté aux activités d'évaluation qui sont le plus susceptibles de travailler avec des évaluateurs externes (30 % ^{↑11}), tout comme les organismes qui considèrent le temps de leurs employés comme un vecteur (23 % vs 16 % de ceux le considérant comme un frein), de même que le niveau d'expertise et de connaissances de leurs employés (21 % vs 16 %).

De l'autre côté, la disponibilité de ressources se présente comme un facteur déterminant. Les organismes qui voient les ressources financières comme un frein sont moins enclins à embaucher un évaluateur externe (13 % vs 31 % de ceux qui les voient comme un vecteur). Les organismes travaillant

avec un évaluateur externe tendent par ailleurs à consacrer une plus grande part de leur budget total aux activités de mesure et d'évaluation (valeur médiane de 5 % vs 3 %).

Les organismes qui travaillent avec des évaluateurs externes voient leur expérience d'un très bon œil. Une forte majorité d'entre eux estime que cette collaboration améliore la qualité du travail, qu'elle représente une bonne utilisation des ressources et qu'elle donne lieu à des résultats de qualité supérieure. En fin de compte, neuf organismes sur dix ayant travaillé avec un évaluateur externe affirment qu'ils répèteraient l'expérience.

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL AVEC UN ÉVALUATEUR EXTERNE



MÉTHODOLOGIE

RÉSUMÉ. L'enquête a été réalisée du 10 mai au 8 juillet 2018. Au total, 4 985 organismes de bienfaisance et OSBL ontariens ont été invités à y participer. Les participants potentiels ont reçu un courriel d'invitation qui les a redirigés vers une plateforme de sondage en ligne pour répondre aux questions. Dans un intervalle d'environ deux semaines tout au long de la période de sondage, des rappels ont été envoyés afin d'accroître le taux de réponse. Nous avons reçu 1 260 réponses utilisables (1 138 réponses complètes et 122 réponses partielles). Après avoir tenu compte des courriels non livrables, le taux de réponse net était de 26,1 %.

RÉPONDANTS. La majorité des répondants provient des groupes composés des directeurs généraux/PDG (62 %) et des présidents ou membres de conseils d'administration (14 %). Ensuite, les employés responsables de l'administration et des finances représentent 6 % des répondants, les employés responsables des programmes et de l'évaluation, 5 %, et les employés responsables de la collecte de fonds, du marketing et des communications, 3 %. D'autres employés et bénévoles comptent pour 10 % des répondants.

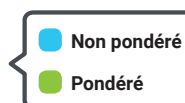
ÉCHANTILLON. Tous les organismes de bienfaisance et OSBL ontariens ont été considérés comme admissibles à l'enquête. L'échantillon de contacts a été constitué à partir de différentes sources, dont la liste de contacts de la Fondation Trillium de l'Ontario qui a servi à la création du plus important échantillon de commodité (58 %). Un autre échantillon de commodité représentant 27 % de tous les contacts a été créé à partir du groupe de membres d'Imagine Canada et d'autres organismes-cadres du milieu. Les autres contacts (15 %) ont été choisis au hasard parmi la population d'organismes caritatifs en Ontario. Après avoir tenu compte des messages non livrables, l'échantillon total comprenait 3 711 organismes de bienfaisance et 1 109 OSBL.

TAUX DE RÉPONSE. Les taux de réponse dans les échantillons de commodité tirés respectivement des listes d'Imagine Canada et de la Fondation Trillium de l'Ontario concordaient (27 % pour chacune), tandis que le taux de réponse pour les organismes choisis au hasard s'est avéré un peu plus faible (22 %). Sur le plan des variations en fonction des caractéristiques organisationnelles, d'après ce qui a pu être déterminé, le taux de réponse était raisonnablement stable pour toutes les caractéristiques observées. Ainsi, les taux de réponse en fonction du type d'organismes (OSBL ou organisme de bienfaisance) étaient pratiquement identiques. Il était cependant quelque peu inférieur à la moyenne parmi les organismes dont le revenu annuel se situe en dessous de 150 000 \$ et supérieur à la moyenne parmi les organismes dans les sous-secteurs des arts et de la culture, et du sport et des loisirs.

PONDÉRATION. Les réponses ont été pondérées en fonction du type d'organisme (OSBL ou organisme de bienfaisance), des revenus annuels et du sous-secteur pour tenir compte, d'une part, des différences entre l'échantillon du sondage et les estimations de la population d'organismes et, d'autre part, des différences sur le plan du taux de réponse. Les estimations de la population

d'organismes se fondent sur le dénombrement des organismes de bienfaisance enregistrés de 2016 et les résultats de l'Enquête nationale des organismes bénévoles et sans but lucratif.⁵ De façon générale, les OSBL font plutôt objet d'une plus grande pondération, tout comme les organismes dont les revenus annuels se situent en deçà de 150 000 \$ et les organismes dans certains sous-secteurs comme l'environnement, le développement économique et le logement, le secteur juridique, la défense d'intérêt et les politiques, ainsi que la religion. Les organismes dans les sous-secteurs des arts et de la culture et du sport et des loisirs sont plutôt moins pondérés.

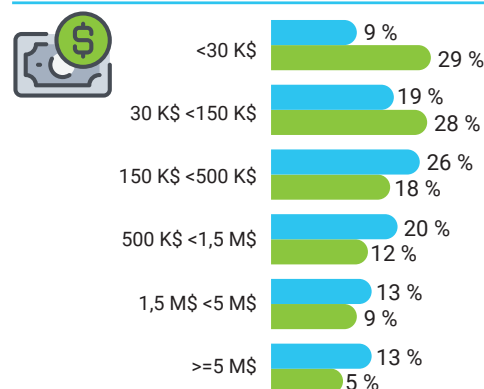
VARIATIONS PONDÉRÉES ET NON PONDÉRÉES SELON VARIABLES CLÉS



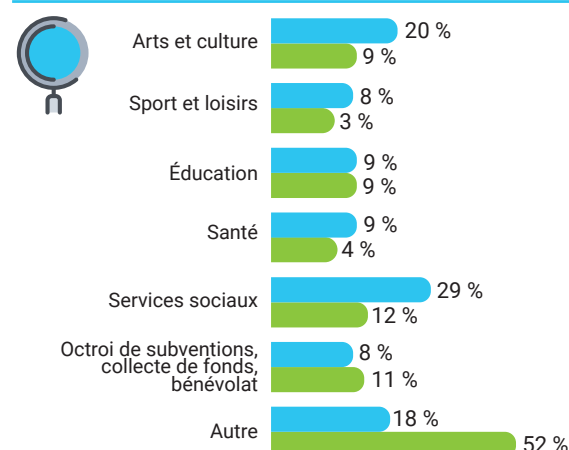
TYPE D'ORGANISME



REVENU ANNUEL



SOUS-SECTEUR



⁵Hall, M. H., de Wit, M. L., Lasby, D., McIver, D., Evers, T., Johnston, C., McAuley, J., Scott, K., Cucumel, G., Jolin, L., Nicol, R., Berdahl, L., Roach, R., Davies, I., Rowe, P., Frankel, S., Brock, K. et Murray, V. (2005), *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles* (no de catalogue 61-533-XIF), Ottawa : Statistique Canada.

STRATÉGIE D'ANALYSE. Les résultats du sondage ont été analysés à l'aide de méthodes multivariées qui permettent de mieux comprendre l'information fournie par les répondants en considérant plusieurs éléments simultanément, p. ex. le type, la taille et le sous-secteur des organismes, et ainsi de déterminer les principaux facteurs et associations. Nous avons analysé en profondeur l'ensemble des données avant de sélectionner les plus importants résultats à inclure dans le présent rapport afin de faire ressortir les observations les plus pertinentes par rapport à ces facteurs et de les présenter de manière compréhensible et qui suscite des discussions. Seules les ventilations statistiquement significatives sont présentées dans ce rapport.

BIAIS CONNUS. Outre les différences entre la composition de l'échantillon d'organismes et les estimations de la population d'organismes en Ontario mentionnées précédemment (que notre stratégie de pondération a tenté de pallier), il existe, selon nous, deux autres différences importantes avec un effet potentiel sur les résultats d'analyse, que nous n'avons pas pu compenser. Dans un premier temps, le pourcentage d'organismes de bienfaisance participants qui disent recevoir du financement gouvernemental (55,4 %) est considérablement plus élevé que leur part connue (28,5 %) dans la population d'organismes en général. Deuxièmement, la proportion d'organismes de bienfaisance répondants sans personnel rémunéré (39,5 %) est légèrement inférieure à celle généralement connue parmi les organismes de bienfaisance ontariens (49,5 %). En raison du manque de données administratives pour les organismes qui ne sont pas des organismes de bienfaisance, nous n'avons pas pu dresser des

comparaisons équivalentes pour les OSBL. Au final, puisque la présence de subventions gouvernementales et de personnel rémunéré tend à être en étroite corrélation avec un niveau plus élevé d'activités d'évaluation, les résultats de l'enquête doivent être considérés comme des estimations plutôt élevées du niveau d'évaluation parmi les organismes caritatifs ontariens.

DÉFINITION DES MÉTHODES ET RESSOURCES D'ÉVALUATION. Les méthodes et ressources d'évaluation utilisées ont été définies comme suit : *étude de cas* – examen détaillé d'un ou de plusieurs sujets (individus, organismes, situations, etc.); *compilations statistiques* – dénombrement des services ou programmes fournis/personnes servies ou d'autres mesures relatives au volume d'activités de l'organisme; *données administratives* – formulaires de suivi internes, révision de la documentation, etc.; *statistiques Web* – statistiques des médias sociaux, téléchargements et d'autres analyses Web; *sondages* – généralement sondages de rétroaction, mais également d'autres types de sondage comme les enquêtes de suivi à long terme; *entrevues* – discussions individuelles (avec des participants/clients, membres du personnel, bénévoles ou d'autres parties prenantes); *groupes de discussion* – discussions structurées en petits groupes (avec des participants/clients, membres du personnel, bénévoles ou d'autres parties prenantes); *modèles logiques/théories du changement* – description des relations entre ressources, activités, résultats immédiats, effets à court et à long terme d'un programme; *outils d'évaluation normalisés* – évaluation clinique, *tests d'aptitude/de rendement*; *études expérimentales* – études avec groupe témoin, études avant-après, etc.

À PROPOS DES PARTENAIRES

ONTARIO NONPROFIT NETWORK

ONN est le réseau sans but lucratif indépendant des quelque 58 000 organismes sans but lucratif en Ontario. Notre travail est axé sur les questions politiques, la défense d'intérêt et les services et vise à établir le secteur sans but lucratif de l'Ontario comme un pilier de notre société et de notre économie.

ONN travaille pour créer un environnement politique favorable à l'épanouissement des organismes sans but lucratif. Nous mobilisons notre réseau composé d'organismes de tous horizons dans toute la province en vue de collaborer sur des enjeux touchant notre secteur et faire entendre les différentes voix du secteur aux gouvernements, bailleurs de fonds et autres parties prenantes.

IMAGINE CANADA

Imagine Canada est un organisme caritatif national dont la mission est de faire la promotion des organismes caritatifs du Canada. Nos trois grands objectifs sont de renforcer la voix collective du secteur, de créer des possibilités d'établissement de liens et d'apprentissage mutuel et de renforcer la capacité du secteur de réussir.

TAYLOR NEWBERRY CONSULTING

Taylor Newberry Consulting est une entreprise spécialisée en évaluation, recherche appliquée, planification, facilitation et conception de programmes. Notre priorité est d'aider nos partenaires à utiliser les données de recherche de manière réfléchie.



Fondation



Soutien matériel fourni par



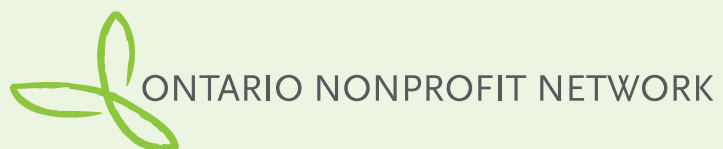
RAPPORT COMPLÉMENTAIRE

L'ÉVALUATION : ÉTAT DES LIEUX

Pratiques de mesure et d'évaluation dans le secteur caritatif du Canada

Ce rapport national met en lumière les éléments mesurés et évalués par les organismes caritatifs au Canada, ainsi que le rôle et l'influence des bailleurs de fonds sur ces activités.

Disponible pour téléchargement à imaginecanada.ca/fr et à theonn.ca.



theonnn.ca
info@theonnn.ca

