

STRENGTHENING
CIVIL SOCIETY
GLOBALLY



PHOTO: Katarzyna Bialasiewicz

Assessment Form

Youth Programming Assessment Tool (YPAT)

June 2019



This Assessment Form: *Youth Programming Assessment Tool* is made possible by the support of the American People through the United States Agency for International Development (USAID.) The contents of this Assessment Form are the sole responsibility of FHI 360 and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.



Instructions :

L'outil d'évaluation des programmes pour les jeunes (OEPJ) aide les organismes au service des jeunes (OSJ) à comprendre dans quelle mesure des programmations efficaces pour les jeunes sont mis en œuvre dans le cadre de leur programme et à identifier les domaines qui doivent être renforcés davantage ou développés. Il fournit des étapes et des exemples concrets d'amélioration de la programmation et d'opérationnalisation d'un OSJ, sur la base de l'approche « développement positif des jeunes » (DPJ ou PYD) afin d'améliorer les résultats relatifs au développement des jeunes.

L'OEPJ a été conçu principalement dans le cadre de l'approche de développement positif des jeunes de l'USAID (DPJ) de YouthPower pour les programmes des jeunes, en plus d'un examen détaillé des évidences ou des preuves probantes du DPJ, des outils existants, de la réception des commentaires des parties prenantes, puis des améliorations en collaboration avec des organisations au service des jeunes en Jordanie et en Jamaïque. Vous trouverez, ci-dessous des normes [case grisée] pour chacune des catégories (domaines) du cadre de DPJ : Atouts, Agence, Contribution, et Environnement favorable, ainsi qu'une section relative aux principes de DPJ appliqués à la capacité organisationnelle. Ces normes seront évaluées individuellement, puis en groupe. *Lors de la notation, n'oubliez pas que l'objectif de l'évaluation est de créer une réflexion sur les pratiques de programme qui peuvent finalement conduire à une amélioration de la programmation et des résultats pour les jeunes.*

Notation individuelle – Pour compléter l'outil, procédez comme suit :

- Lire chaque domaine et les fonctionnalités principales clés du programme qui le décrivent.
- Lire chaque norme et réfléchir à la façon dont elle est opérationnalisée dans chaque programme. Utiliser vos propres connaissances et votre expérience du programme pour enregistrer des preuves et/ou des anecdotes qui décrivent dans quelle mesure la norme est mise en œuvre dans la pratique. Il faut être honnête dans votre réflexion pour vous assurer que les scores finaux représentent la réalité du programme.
- Évaluer chaque élément à l'aide d'une échelle comprenant les niveaux suivants : « Pas encore développé », « Débutant », « Développé » ou « Compétent », baser votre score sur la preuve et/ou les anecdotes décrites dans l'étape précédente.

Notation par consensus – Lorsque tous les membres du Comité d'évaluation ont rempli individuellement le formulaire d'auto-évaluation, le facilitateur convoquera une réunion du comité. Le comité examine conjointement point par point, discute et parvient à un consensus sur la note finale. Le facilitateur demandera les preuves et les anecdotes des participants pour guider la discussion relative à chaque point. Ces scores seront ensuite utilisés pour déterminer la note globale de chaque domaine. Les normes précédées d'un astérisque (*) correspondent à des questions du formulaire de rétroaction des jeunes.

Contenu

Glossaire.....	4
1. DOMAINES : ATOUTS ET AGENCE	6
A. FONCTIONNALITÉ : CONCEPTION DE PROGRAMME POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES	6
B. FONCTIONNALITÉS : PRATIQUES DU FACILITATEUR ET DU PERSONNEL POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES.....	11
2. DOMAINE : CONTRIBUTION	14
A. FONCTIONNALITÉS : PARTICIPATION ET CONTRIBUTION DES JEUNES.....	14
3. DOMAINE : ENVIRONNEMENT FAVORABLE.....	16
A. FONCTIONNALITÉS : RELATIONS SAINES ET LIENS – RELATIONS ENTRE JEUNES ADULTES.....	16
B. FONCTIONNALITÉS : RELATIONS SAINES ET LIENS – RELATIONS ENTRE PAIRS	19
C. FONCTIONNALITÉS : APPARTENANCE ET ADHESION	20
D. FONCTIONNALITÉS : NORMES, ATTENTES, ET PERCEPTIONS POSITIVES	23
E. FONCTIONNALITÉ : ESPACE SÛR	25
F. FONCTIONNALITÉS : ACCÈS ET INTÉGRATION ENTRE FAMILLES, COMMUNAUTÉ, ET PROGRAMME.....	28
4. DOMAINE : CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE	30
A. FONCTIONNALITÉS : GOUVERNANCE & STRUCTURE.....	30
B. FONCTIONNALITÉ : RESSOURCES HUMAINES.....	32
C. FONCTIONNALITÉS : GESTION ET SUIVI DES PERFORMANCES ANTERIEURES, ÉVALUATION ET APPRENSTISSAGE	33

Glossaire

Activité : Un événement spécifique organisé qui se produit dans le cadre d'un programme plus vaste.

Curriculum : Une séquence écrite de sujets et d'activités d'apprentissage qui définit les attentes en matière de connaissances et de compétences que les jeunes devraient acquérir.

Divers : Groupe de religions mixtes, ethnies, genres, capacités, âges, géographies, orientations sexuelles, et langues.

Explicite : Quelque chose qui est planifiée et est énoncée ou communiquée clairement par écrit.

Inclusive : Atteindre délibérément des personnes de différent(e)s religions, ethnies, sexes, capacités, âges, géographies, orientations sexuelles et langues et s'assurer qu'elles se sentent à l'aise dans l'environnement.

Modèle : Pour montrer certains comportements, attitudes, et réactions émotionnelles afin que les autres puissent les observer et les utiliser pour guider leurs propres actions.

Événements ponctuels ou uniques : Événements qui se produisent rarement et de façon irrégulière.

Participative (facilitation) : Facilitation qui utilise des techniques visant à promouvoir la participation active de tous les jeunes au programme, en tenant compte des différents contextes ou milieux, styles, et besoins des jeunes.

Programme : Ensemble d'activités planifiées et structurées qui sont dirigées par un groupe particulier de personnel avec un groupe particulier de jeunes, avec un but clairement défini.

Personnel du programme : Toute personne qui est impliquée dans la conception du programme, la planification, la prestation, ou la facilitation du programme. Le personnel du programme peut comprendre des formateurs, des facilitateurs, des superviseurs, des enseignants, des entraîneurs, des mentors, des bénévoles et d'autres personnes.

Ressources : Toute source d'appui qui peut être facilement utilisée en cas de besoin. Cela peut inclure des actifs physiques ainsi que des connexions réseaux.

Compétences générales : Les compétences générales font référence à un large éventail de compétences, de comportements et de qualités personnelles qui permettent aux gens d'évoluer efficacement dans leur environnement, de bien communiquer avec les autres, de bien réussir et d'atteindre leurs objectifs. Il comprend des compétences interpersonnelles et intrapersonnelles, telles que les compétences impliquant des compétences de pensée d'ordre supérieur, la maîtrise de soi, un concept de soi positif, la communication, les compétences sociales, l'empathie, l'orientation vers un objectif, etc.

Formation : Événement formel ou informel durant lequel les gens apprennent une compétence ou un sujet spécifique. Cela peut être enseigné par un facilitateur externe ou un pair.

Jeunes : Pour cet outil, les jeunes comprennent les personnes âgées de 10 à 29 ans qui participent actuellement ou ont récemment terminé un programme pour les jeunes au sein de l'organisation.

1. DOMAINES : ATOUTS ET AGENCE

Atouts : Les jeunes disposent de ressources, de capacités, et de compétences nécessaires pour obtenir les résultats souhaités.

Agence : Les jeunes perçoivent et ont la capacité d'utiliser leurs atouts et leurs aspirations pour prendre ou influencer leurs propres décisions concernant leur vie et fixer leurs propres objectifs, ainsi que d'agir sur ces décisions afin d'atteindre les résultats souhaités sans contrainte de normes traditionnelles de genre et sociales.

A. FONCTIONNALITÉ : CONCEPTION DE PROGRAMME POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES

*L'organisation conçoit des programmes pour permettre aux jeunes de développer des compétences générales et pratiques, grâce à des activités de développement des compétences.*¹

Les jeunes ont besoin de compétences techniques et académiques pour bénéficier d'opportunités économiques, mais ils ont également besoin de compétences pratiques et de compétences générales qui les aident à surmonter les défis et les situations nouvelles. L'outil reflète la recherche continue fondée sur des preuves probantes, sur la conception des programmes et les pratiques du personnel qui sont les plus efficaces pour aider les jeunes à développer des compétences pratiques et générales.

Pour en savoir plus sur la recherche grandissante relatives aux compétences générales, lire : [Principes directeurs sur le développement des compétences générales chez les adolescents et les jeunes adultes](#) et [compétences générales clés pour les résultats intersectoriels des jeunes](#).

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*1. A.1 Le programme cible explicitement des compétences spécifiques et a des activités structurées pour développer les compétences tout au long du programme.				
La conception du programme ou du curriculum ne précise pas clairement la priorité à cibler.	La conception du programme ou le curriculum identifie les compétences prioritaires spécifiques à cibler, mais n'a pas d'activités planifiées ou structurées pour développer ces compétences.	La conception du programme ou le curriculum <u>identifie les compétences prioritaires spécifiques</u> à cibler et <u>a prévu des activités structurées</u> pour développer les compétences. Les compétences prioritaires comprennent les compétences générales.	La conception du programme ou le curriculum identifie des compétences prioritaires spécifiques, y compris les compétences générales, pour le développement, et <u>les définit par écrit</u> . Et le programme a prévu des activités structurées conçues pour <u>introduire, revoir, et renforcer</u> le développement des compétences à des <u>niveaux de profondeur croissants</u> .	Score : _____

¹ Les aptitudes à la vie quotidienne sont souvent utilisées pour désigner un grand nombre de compétences, y compris les compétences générales. Pour cet outil, nous nous concentrons en grande partie sur les compétences générales.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme n'a pas de curriculum, ou le curriculum ne met pas l'accent sur le besoin de compétences. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la conception du programme, le personnel identifie les compétences générales spécifiques à développer et les définit, mais n'a pas d'activités liées à ces compétences spécifiques. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La conception du programme ou le curriculum identifie des compétences spécifiques à développer tout au long du programme (par exemple, introduit la maîtrise de soi et sa définition) et a planifié et structuré des activités pour développer les compétences spécifiques. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme adopte une approche séquentielle écrite du développement des compétences. - Des compétences spécifiques sont pratiquées pendant le programme avec des niveaux de difficulté croissants. - Les compétences spécifiques sont promues dans différents contextes (jeu de rôle, projets, exercices écrits, stages, service communautaire). - Le programme effectue une évaluation des compétences générales des jeunes participants et utilise les résultats pour déterminer les compétences à prioriser. - L'organisation a évalué le genre et les groupes sociaux et a conçu des programmes spécifiques pour combler les lacunes existantes qui peuvent exister entre les groupes sociaux ou les individus. 	<p>Preuve :</p>

***1. A.2 Le programme utilise des activités expérimentales ou basées sur des projets pour promouvoir le développement des compétences générales des jeunes.**

<p>Les activités du programme n'offrent aucune occasion aux jeunes pour pratiquer des compétences générales.</p>	<p>Le programme fait la promotion des <u>occasions ponctuelles ou sporadiques</u> (moins de 30% du temps) pour les jeunes pour pratiquer des compétences générales.</p>	<p>Le programme favorise les occasions fréquentes (plus de 50% du temps) pour pratiquer des compétences générales dans le cadre du programme.</p>	<p>Le programme favorise les occasions fréquentes (plus de 50% du temps) pour s'engager à l'apprentissage expérimental dans et en dehors du cadre du programme.</p>	<p>Score :</p> <p>_____</p>
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme introduit principalement des compétences générales par le biais de conférences, d'écoute, et d'observation. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme offre aux jeunes des occasions peu fréquentes et irrégulières pour pratiquer des compétences générales dans le cadre du programme (par exemple, par le biais de jeux de rôles, de simulations, de débats) ou à l'extérieur (par exemple, service communautaire, projets en plein air). 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme offre régulièrement des activités basées sur des projets, tels que des jeux de rôle, des simulations, des débats, etc. dans le cadre du programme. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme offre des occasions programmées (par exemple, mensuellement) pour les jeunes pour participer à des services communautaires, à des projets en plein air, ou à des jeux de rôle. - Le programme propose des stages, des apprentissages et de la formation comme moyen de pratiquer les compétences générales. - Le curriculum comprend des occasions pour les jeunes pour développer et pour mettre en œuvre un projet communautaire. 	<p>Preuve :</p>

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*1. A.3 Les expériences des jeunes dans le cadre du programme sont associées avec le temps pour refléter ce qu'ils ont appris et comment une compétence a été appliquée.				
Le programme ne donne pas aux jeunes l'occasion pour réfléchir sur leurs expériences individuellement ou en groupe à la fin d'une activité expérimentale.	Le programme consacre du temps aux jeunes pour réfléchir à leurs expériences à la fin d'une activité <u>sans avoir beaucoup d'orientation ni de conseils</u> de la part du personnel ou de la structure.	Le programme est conçu pour offrir aux jeunes des occasions pour réfléchir à leurs expériences avec les <u>conseils du personnel</u> à la fin de certaines activités d'apprentissage expérimentales seulement, <u>mais pas toutes</u> . La réflexion est aussi bien individuelle qu'en groupe.	Le programme est conçu pour offrir aux jeunes des occasions pour réfléchir à leurs expériences avec les <u>conseils du personnel</u> à la fin de <u>toutes les</u> activités expérimentales. La réflexion est aussi bien individuelle qu'en groupe.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Il n'y a pas d'activités planifiées qui favorisent l'autoréflexion pendant le programme.	<i>Exemples :</i> - À la fin d'une activité d'apprentissage, le personnel accorde du temps de tranquillité aux jeunes pour qu'ils réfléchissent individuellement, mais sans être conseillés.	<i>Exemples :</i> - Le personnel dirige le processus de réflexion individuelle des jeunes à travers des questions guidées. - Le personnel demande aux jeunes d'écrire leurs expériences dans leurs cahiers.	<i>Exemples :</i> - Le personnel guide les réflexions de groupe où les jeunes partagent leurs progrès, leurs réalisations, ou leurs sentiments à propos de l'expérience.	Preuve :
1.A.4 Le programme adapte les activités en fonction des besoins de différentes catégories de jeunes (par exemple, âge, sexe, autres différences sociales et stades de développement).				
Le programme ne tient pas compte des caractéristiques et des besoins des différentes catégories de jeunes lors de la planification des activités.	Le programme regroupe les jeunes par âge, mais <u>ne crée pas d'activités ou d'approches différentes</u> en fonction des différents stades de développement des jeunes et des caractéristiques sociales et culturelles.	Le programme regroupe les jeunes par âge et crée <u>des activités ou des approches différentes</u> basées sur les différents stades de développement des jeunes et des caractéristiques sociales et culturelles.	Le programme <u>adapte toutes les activités</u> en fonction des stades de développement des jeunes et examine si une catégorie supplémentaire est nécessaire pour s'adapter aux différents niveaux de compétences et aux besoins selon le genre et les groupes sociaux.	Score : _____
<i>Exemples :</i> Tous les jeunes reçoivent les mêmes activités, quels que soient leur âge et leur origine.	<i>Exemples :</i> Les jeunes sont regroupés par âge (par exemple, 10 à 14 ans ; 15 à 18 ans ; 19 à 24 ans ; 25 à 29 ans), mais n'ont pas d'approche spécifique pour tenir compte des caractéristiques de	<i>Exemples :</i> Le programme propose quelques activités basées sur le stade de développement des jeunes (par exemple, les activités pour les jeunes adolescents, il utilise la collaboration entre pairs et l'apprentissage coopératif en raison de la nature sociale de ce groupe d'âge ; les adolescents	<i>Exemples :</i> - Le personnel du programme comprend et adapte les activités et les pratiques pour répondre aux caractéristiques de développement des différents groupes d'âge (par exemple, les jeunes adolescents sont plus sensibles sur le plan émotionnel et ont besoin de soutien pour comprendre et gérer leurs émotions). Le programme ou le curriculum offre une gamme	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
	développement de chaque groupe d'âge.	plus âgés bénéficient d'une plus grande indépendance et responsabilité et ont plus de possibilités de développer et d'exprimer leurs propres opinions).	d'activités adaptées à l'âge et/ou au niveau de compétence spécifiques des jeunes. <u>Certains jeunes sont regroupés par sexe</u> pour tenir compte des considérations culturelles ou des types spécifiques de discussion, tels que la santé sexuelle et reproductive.	

***1. A.5 Le programme est conçu pour offrir aux jeunes des occasions pour maîtriser de nouvelles compétences et pour expérimenter des activités difficiles pour développer leur confiance.**

Le programme n'offre pas intentionnellement aux jeunes des occasions pour maîtriser de nouvelles compétences et d'expérimenter des activités difficiles pour développer leur confiance en leurs capacités.	Le programme encourage <u>certaines jeunes</u> à maîtriser de nouvelles compétences et à expérimenter des activités difficiles pour développer leur confiance en leurs capacités, mais ces occasions se limitent <u>au sein du programme</u> .	Le programme encourage <u>tous les jeunes, y compris les jeunes marginalisés</u> , à maîtriser de nouvelles compétences et à expérimenter des activités difficiles pour développer leur confiance en leurs capacités, mais ces occasions se limitent <u>au sein du programme</u> .	Le programme encourage tous les jeunes, y compris les jeunes marginalisés, à entreprendre des activités difficiles dans le cadre du programme et dans des situations réelles.	Score : _____
Exemples : Le programme n'introduit pas de compétences difficiles et ne met pas l'accent sur le renforcement de la confiance des jeunes.	Exemples : Les jeunes ont l'occasion pour faciliter les réunions ou les activités de programme, mais généralement, les mêmes jeunes assument constamment ces rôles, tandis que d'autres n'ont pas l'occasion pour le faire.	Exemples : - Les jeunes ont l'occasion pour faciliter les réunions ou les activités de programme. - Le personnel du programme encourage les jeunes à essayer de nouvelles choses et à mettre en pratique des compétences dans des domaines où ils ne s'épanouissent pas facilement (par exemple, demander aux jeunes plus silencieux ou calmes de diriger des réunions). - Le personnel est encouragé à faire un effort pour impliquer les jeunes marginalisés dans les activités du programme et reconnaître qu'ils peuvent avoir besoin de méthodes différentes pour renforcer leur confiance et prendre des risques positifs.	Exemples : - Le personnel du programme trouve des moyens d'encourager les jeunes à développer leurs compétences, à pratiquer de nouvelles compétences et à persévérer si/quand des obstacles surviennent dans le processus de planification du projet. - Les activités de programme poussent les jeunes au-delà de leur zone de confort et favorisent la prise de risques positifs en parlant en public, en essayant un sport risqué ou une aventure en plein air, ou en assumant un rôle de leadership.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*1. A.6 Le programme offre des occasions aux jeunes pour élaborer des plans et une vision pour l'avenir afin de contribuer à leur agence ou organisation.				
La conception du programme ou le curriculum ne donne pas aux jeunes l'occasion pour élaborer des plans et des visions pour l'avenir.	La conception du programme ou le curriculum offre <u>peu d'occasions</u> aux jeunes pour élaborer des plans et des visions pour l'avenir.	La conception du programme ou le curriculum comporte <u>certaines activités</u> permettant aux jeunes de s'entraîner à fixer des objectifs et à planifier leur avenir.	La conception du programme ou le curriculum incorpore de manière <u>délibérée et explicite</u> des compétences qui contribuent à l'action des jeunes, telle que l'établissement d'objectifs et des visions positives pour l'avenir.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme n'a pas de curriculum, ou le curriculum ne met pas l'accent sur l'élaboration de plans et de visions futurs.	<i>Exemples :</i> - Le curriculum/programme comprend des activités ponctuelles pour aider les jeunes à réfléchir aux plans futurs (par exemple, au début d'une session, les jeunes réfléchissent à ce qu'ils aimeraient être).	<i>Exemples :</i> - Le programme a un ensemble d'activités pour aider les jeunes à déterminer les étapes à suivre pour atteindre leurs objectifs ou leur vision.	<i>Exemples :</i> - Le programme a un plan clair et écrit pour offrir aux jeunes des occasions pour pratiquer et pour maîtriser l'établissement d'objectifs et les plans futurs. - Le programme a des activités pour aider les jeunes à réfléchir à leurs forces avant de déterminer leurs objectifs. - Le programme aide les jeunes à identifier les défis potentiels dans leurs plans et à trouver des solutions. - Le programme aide les jeunes à identifier les ressources pour les aider à atteindre leurs objectifs.	Preuve :
SCORE MOYEN POUR LA CONCEPTION DE PROGRAMMES POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES				

B. FONCTIONNALITÉS : PRATIQUES DU FACILITATEUR ET DU PERSONNEL POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES

Les pratiques du facilitateur permettent aux jeunes de développer des compétences générales et compétences de vie grâce à des activités de développement des compétences dans des contextes individuels, familiaux, entre pairs, et communautaires.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
<p>*1. B.1 Le personnel du programme adapte constamment les occasions de développement des compétences pour correspondre aux niveaux de compétences des jeunes (les activités sont difficiles, mais réalisables).</p>				
<p>Le personnel du programme met en œuvre des activités sans les adapter pendant leur mise en œuvre pour tenir compte des niveaux de compétences des jeunes.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel est doté d'un curriculum défini ou d'un plan, mais ne fait aucun ajustement pendant ou entre les cycles du programme. 	<p>Le personnel du programme <u>adapte un petit peu</u> les activités pour tenir compte des niveaux de compétences des jeunes.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel ajuste rarement les activités si elles sont trop faciles ou trop difficiles, demandent des commentaires à la fin du cycle de programme et n'apportent pas de modifications pour le cycle suivant. 	<p>Le personnel du programme adapte les occasions de développement de compétences <u>entre les cycles de programme</u>.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel demande des commentaires à la fin du cycle du programme, examine les résultats de l'apprentissage et apporte des modifications avant de mettre à nouveau en œuvre le même curriculum ou programme. 	<p>Au cours de la mise en œuvre, le personnel du programme <u>adapte constamment</u> les occasions de développement des compétences pour s'adapter aux niveaux de compétences des différents jeunes du programme et pour s'assurer que les expériences sont difficiles, mais réalisables.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel ajuste continuellement les matériels pendant la session selon la perception des jeunes relative aux activités, si les activités sont trop faciles ou trop difficiles. - Le personnel prend en compte les niveaux de compétence des différents jeunes du programme et ajuste les activités afin que <u>tous les</u> jeunes du programme puissent avoir des occasions difficiles mais réalisables. 	<p>Score :</p> <p>_____</p> <p>Preuve :</p>
<p>*1. B.2 Le personnel du programme fournit un soutien adéquat pour stimuler le développement des compétences.</p>				
<p>Le personnel du programme NE sait PAS quand fournir de l'appui pour aider les jeunes à résoudre les problèmes et apprendre, et quand donner aux jeunes un espace pour affronter les défis.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel fournit des réponses lorsque les jeunes ont du mal, au lieu de donner des conseils pour les aider à résoudre eux-mêmes un problème. 	<p>Le personnel du programme donne <u>parfois</u> aux jeunes du temps et de l'espace pour travailler de manière autonome avant d'intervenir pour fournir une réponse ou parfois fournir <u>de l'aide</u> en cas de besoin lorsque les jeunes sont bloqués.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel pose des questions d'orientation aux jeunes pour les aider à trouver une réponse à un problème. 	<p>Le personnel du programme fournit <u>constamment de l'aide</u> pour permettre aux jeunes de résoudre les problèmes et d'apprendre et de permettre aux jeunes de faire face aux défis.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel du programme aide les jeunes à élaborer des stratégies ou à résoudre des problèmes lorsqu'ils sont bloqués ou échouent plutôt que de fournir les réponses. 	<p>Le personnel du programme fournit <u>constamment de l'aide en cas de besoin</u>, et les activités de programme <u>sont structurées intentionnellement</u> pour offrir aux jeunes des occasions pour résoudre les problèmes et pour permettre aux jeunes de faire face aux défis.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le curriculum est conçu pour offrir aux jeunes des occasions pour recevoir des suggestions et pour avoir le temps et l'espace, et pour réviser de manière indépendante leur travail ou leur réalisation. 	<p>Score :</p> <p>_____</p> <p>Preuve :</p>

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
		- Le programme ou le personnel aide les jeunes à réfléchir aux options et aux ressources lorsqu'ils rencontrent un obstacle ou lorsqu'ils sont confrontés à un défi.	- Le personnel est formé pour déterminer quand leur aide est nécessaire et quand permettre aux jeunes de résoudre eux-mêmes les problèmes.	

***1. B.3 Le personnel du programme utilise des techniques de facilitation participative et interactive qui sont sensibles au genre et socialement inclusives**

Le personnel du programme n'utilise que des cours formels (dirigés par le facilitateur) et n'utilise pas de techniques de facilitation participative et interactive.	Le personnel du programme utilise principalement <u>des cours formels</u> (dirigés par le facilitateur) lors de la conduite des sessions, mais il incorpore rarement des techniques de facilitation participative et interactive.	Le personnel du programme utilise un <u>mélange de cours formels (dirigés par un facilitateur) avec des techniques de facilitation participative-interactive</u> qui encouragent la participation des jeunes et l'apprentissage actif (pendant au <u>moins 50%</u> de la durée de la session).	Le personnel du programme <u>utilise un large éventail de techniques de facilitation participative et interactive</u> qui encouragent la participation des jeunes, l'apprentissage actif et la dynamique de groupe dirigée par les jeunes (pendant <u>au moins 75% de la durée</u> des sessions).	Score : _____
<i>Exemples</i> - Le personnel donne des cours aux jeunes sur un sujet tout au long de la session.	<i>Exemples</i> - Le personnel utilise un format de cours, mais introduit quelques questions ouvertes lors de la conduite de la session. - Lorsqu'il fait appel aux jeunes, le personnel fait surtout appel à ceux qui sont les plus actifs au lieu d'encourager les jeunes des groupes marginalisés à parler.	<i>Exemples</i> - Le personnel alterne les cours formels et la facilitation participative. (Comme les questions ouvertes, le brainstorming interactif, les discussions et/ou les débats entre les jeunes et entre le personnel et les jeunes).	<i>Exemples</i> - Le personnel utilise principalement des questions ouvertes, des brainstormings interactifs, des discussions, et/ou des débats entre les jeunes et entre le personnel et les jeunes. - Tous les jeunes ont l'occasion pour participer activement et pour exprimer leurs pensées ou idées. - Les formations du personnel sont également participatives pour aider à modéliser ce type de facilitation. - Le personnel encourage les jeunes à parler, même en dehors de leur zone de confort, sans aggraver leur inconfort.	Preuve :

1.B.4 Le personnel du programme présente les mêmes compétences générales que le programme encourage les jeunes à les développer.

Le personnel du programme ne démontre pas clairement et délibérément les compétences qu'il veut que les jeunes imitent ou développent.	Le personnel du programme <u>modélise au hasard les compétences générales</u> ciblées par le programme, mais ce n'est pas un effort <u>délibéré</u> que le programme veut promouvoir.	Le personnel du programme <u>modélise par intermittence les compétences générales</u> qu'il veut que les jeunes apprennent.	Le personnel du programme <u>démontre de manière cohérente et délibérée les compétences générales</u> qu'il veut que les jeunes imitent ou développent grâce à leurs interactions avec les jeunes et avec les autres membres du personnel.	Score : _____
--	---	---	--	------------------

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel n'a pas délibérément de comportements positifs pour que les jeunes puissent les voir et les reproduire ensuite par eux-mêmes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le gestionnaire du programme ne parle jamais au personnel les compétences générales spécifiques à modéliser pour les jeunes, mais nombreux sont les membres du personnel qui démontrent certaines des compétences générales [par exemple, en se respecter mutuellement]. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel interagit parfois de manière inappropriée, comme hausser le ton et fournir des commentaires insensibles. - Le personnel a parfois du mal à démontrer les compétences générales appropriées [par exemple, écoute active, résolution de conflits]. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel fait preuve de compétences efficaces en communication et en travail d'équipe en travaillant bien entre eux. - Le personnel travaille positivement à travers les conflits, en modélisant les compétences de résolution de conflits. - Le programme offre une formation au personnel sur la façon de modéliser les compétences générales. 	<p>Preuve :</p>
SCORE MOYEN POUR LES PRATIQUES DES FACILITATEURS ET DU PERSONNEL POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES JEUNES :				
NOTE MOYENNE POUR LES ATOUTS ET L'AGENCE :				

2. DOMAINE : CONTRIBUTION

Les jeunes sont engagés comme étant une source de changement pour leur propre développement et pour le développement positif de leur communauté.

A. FONCTIONNALITÉS : PARTICIPATION ET CONTRIBUTION DES JEUNES

Le programme favorise la participation des jeunes par l'expression des jeunes, la participation des jeunes au service communautaire et/ou en créant des occasions pour la prise de décisions et le leadership des jeunes au niveau du programme, de la communauté ou au niveau national.

Une participation significative des jeunes est un partenariat intentionnel entre les jeunes et les adultes, où les jeunes sont reconnus comme des leaders, des partenaires égaux dans la prise de décisions et capables de reconnaître et d'exprimer leurs besoins et leurs priorités. L'outil identifie les façons dont une organisation peut intégrer la participation significative des jeunes et des occasions de contribution des jeunes dans les structures de gouvernance de l'organisation, la prise de décisions quotidienne, et le programme.

Pour en savoir plus: [Hart's Ladder, principes fondamentaux pour l'engagement des jeunes](#), [Six conseils pour une participation significative des jeunes](#) et «[Huit approches d'engagement auprès des jeunes](#)». **Pour plus de détails sur la participation des jeunes dans le cycle d'activité, visitez [ici](#).**

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*2. A.1 Les jeunes de tous les groupes sociaux et identitaires participent activement au processus de prise de décisions du programme.				
Le programme ne permet pas aux jeunes de faire des choix concernant les activités du programme.	Le programme offre aux jeunes des occasions pour participer à la prise de décisions concernant les <u>fonctionnements</u> (heure, lieu).	Le programme offre aux jeunes des occasions pour participer à la prise de décisions concernant <u>le contenu des activités</u> présentant un ensemble de choix.	<u>Les jeunes et le personnel travaillent ensemble</u> pour déterminer le programme (contenu, comment il sera mis en œuvre, et lieu/heure) et incluent intentionnellement tous les groupes sociaux et identitaires dans ces discussions.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Les activités auxquelles les jeunes participent (comme des formations ou des activités en plein air) sont décidées par le personnel sans discussion préalable avec les jeunes.	<i>Exemples :</i> - Le personnel donne quelques options aux jeunes sur les horaires possibles des activités du programme et leur demande leurs préférences.	<i>Exemples :</i> - Le personnel donne quelques options aux jeunes sur la façon dont ils peuvent participer aux activités du programme (par exemple, diriger une activité, les thèmes de l'activité) et leur demande leurs préférences.	<i>Exemples :</i> - Les jeunes et les adultes réfléchissent et sélectionnent ensemble des activités ou un groupe de jeunes leaders sélectionne toutes les activités ou - Les jeunes élaborent la liste des possibilités d'activités de programme dans un cadre conceptuel.	Preuve :
*2. A.2 Les jeunes ont des occasions de leadership.				
Le programme ne permet pas aux jeunes d'identifier, d'initier, ou de diriger des activités.	Le programme offre aux jeunes l'occasion pour diriger des parties spécifiques d'une activité.	Le programme offre aux jeunes l'occasion pour mener une activité complète dans le cadre du programme.	Le programme offre aux jeunes des occasions pour initier, concevoir, mettre en œuvre, et pour diriger des activités dans et en dehors du programme, ainsi que des niveaux de responsabilité croissants et d'autonomie dans le programme.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Toutes les activités (formations, activités récréatives, etc.) sont	<i>Exemples :</i> - Le personnel du programme demande aux jeunes de choisir un chef de	<i>Exemples :</i> - Le personnel du programme offre aux jeunes des occasions pour diriger des activités	<i>Exemples :</i> - Les jeunes réfléchissent et choisissent les activités qu'ils souhaitent créer, mettre en œuvre et mener à bien, comme de nouveaux clubs, des	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
identifiées, initiées, et dirigées par le personnel du programme ou d'autres adultes.	groupe pendant le travail d'équipe, pour diriger un jeu.	conçues par le personnel (par exemple, le personnel du programme décide d'organiser un événement et demande aux jeunes de diriger sa planification et sa mise en œuvre).	occasions de services communautaires, de nouveaux programmes.	

***2. A.3 Le programme offre aux jeunes des occasions pour participer à leur programme et/ou à leur communauté.**

Le programme ne donne pas aux jeunes l'occasion pour participer à leur programme ou leur communauté.	Le programme offre aux jeunes des <u>possibilités occasionnelles et irrégulières</u> de participer à leur programme ou leur communauté. Les occasions ne font pas partie du programme régulièrement planifié.	Le programme offre aux jeunes <u>des occasions régulières</u> pour participer à leur communauté tout au long du cycle de vie du projet.	Le programme offre à tous les jeunes, y compris les jeunes marginalisés, <u>des occasions régulières</u> pour participer à leur communauté tout au long du cycle de vie du projet et pour <u>approfondir leurs connaissances</u> et leur compréhension des problèmes sous-jacents et pour prendre des mesures pour résoudre le problème sous-jacent.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme n'offre pas aux jeunes l'occasion pour s'engager dans l'apprentissage par le service, le bénévolat, les spectacles communautaires, les événements de quartier ou les réunions de gouvernance.	<i>Exemples :</i> - Le personnel décide de faire participer les jeunes à une activité ponctuelle, telle que la construction d'une aire de jeux pour une école locale ou le nettoyage d'un parc, à la fin du programme, les jeunes font une présentation unique pour la communauté. - Parfois, le personnel suggère que les jeunes font du bénévolat dans la communauté, mais cela se produit de façon irrégulière.	<i>Exemples :</i> - Le personnel offre des occasions de services communautaires mensuels aux jeunes à différents endroits. - Le personnel crée un mentorat ou un tutorat par les pairs pour permettre aux jeunes de contribuer dans le cadre du programme.	<i>Exemples :</i> - Les jeunes identifient un problème dans leur communauté et décident ensemble des projets communautaires à faire pour résoudre le problème. - Le programme offre aux jeunes l'occasion pour apprendre davantage sur le problème et sont soutenus s'ils souhaitent prendre des mesures au-delà du service communautaire, comme mener une campagne, ou élaborer des solutions ou des recommandations pour résoudre le problème. - Le programme encourage de façon proactive les jeunes à participer au programme et à la communauté d'une manière qui, auparavant, ne pourrait pas être acceptable ou attendue en fonction de leur sexe ou des normes sociales.	Preuve :

SCORE MOYEN POUR LA CONTRIBUTION :

3. DOMAINE : ENVIRONNEMENT FAVORABLE

Les jeunes sont entourés d'un environnement qui développe et soutient leurs atouts, leur agence, leur accès aux services et à leurs opportunités, et qui renforce leur capacité à éviter les risques, à rester en sécurité, et à être protégés. Un environnement favorable encourage et reconnaît les jeunes, tout en favorisant leur compétence sociale et émotionnelle pour prospérer ou s'épanouir. Le terme « environnement » devrait être interprété au sens large et comprend les aspects sociaux (par exemple, relations avec les pairs et les adultes), normatifs (par exemple, attitudes, normes et croyances), structurels (par exemple, lois, politiques, programmes, services et systèmes), et physiques (par exemple, espaces sûrs et favorables).

L'outil encourage la réflexion sur la qualité des relations entre le personnel et suggère des activités programmatiques pour améliorer les relations entre les jeunes, les animateurs des jeunes, et les membres de la famille. Des relations saines offrent aux jeunes des modèles positifs et assurent la sécurité émotionnelle et la confiance. La relation d'un élève avec un enseignant ou un entraîneur peut avoir un impact considérable sur la réussite des jeunes.

Pour en savoir plus, visitez [Search Institute, Developmental Relationships](#)

A. FONCTIONNALITÉS : RELATIONS SAINES ET LIENS – RELATIONS ENTRE JEUNES ET LES ADULTES

Le programme élargit l'accès des jeunes à des relations saines avec les adultes et à des modèles positifs (par exemple, personnel de programme, mentors, entraîneurs, enseignants, prestataires de soins de santé, et dirigeants communautaires). Idéalement, les jeunes ont au moins un adulte attentionné et constant dans leur vie.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
3.A.1 Le programme a mis en place des politiques et des structures pour favoriser des relations de soutien avec les jeunes.				
Le programme n'a pas de structures ou de politiques en place qui facilitent les relations positives entre les jeunes et les adultes, et qui encouragent une culture du respect et des attentions.	Le programme a <u>structuré des activités</u> pour faciliter le partage et l'établissement de liens pour établir la confiance entre le personnel et les jeunes, mais il <u>n'a pas de politiques écrites</u> en place qui encouragent des relations positives avec les jeunes.	Le programme a <u>des politiques</u> qui encouragent des relations positives entre les jeunes et les adultes ET a des <u>activités structurées</u> pour faciliter le partage et les liens afin d'établir la confiance entre le personnel et les jeunes. Cependant, ces politiques et structures ne sont pas mises en place <u>systématiquement</u> , et le personnel n'a pas la formation et les compétences nécessaires pour les mettre en œuvre de manière régulière.	Le programme a mis en place des structures et des politiques claires qui facilitent les relations positives entre les jeunes et les adultes. Ces politiques et structures sont mises en place de <u>manière régulière</u> , et le personnel est formé et évalué sur la manière dont il met en œuvre ces politiques.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme manque de politiques ou de structures, de sorte que le rôle du personnel du programme est	<i>Exemples :</i> - Le programme donne régulièrement du temps aux jeunes et au personnel pour partager	<i>Exemples :</i> - Le programme a un code de conduite et des politiques concernant la façon de traiter les jeunes, mais le personnel n'est pas	<i>Exemples :</i> - Le programme a organisé des moments pour que les jeunes interagissent avec le personnel de façon confidentielle.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
de maintenir la discipline et de fournir du contenu ou des services plutôt que de créer des relations de soutien avec les jeunes.	des informations sur eux-mêmes et d'identifier les similitudes.	formé pour mettre en œuvre ou évaluer la façon dont il met en œuvre ces politiques. - Le programme donne du temps consacré au partage d'histoires, à la facilitation des liens entre le personnel du programme et les jeunes, et parler en toute confidentialité avec un adulte.	- Le personnel est formé sur la meilleure façon de mettre en œuvre le code de conduite. - Le programme évalue le personnel sur son comportement envers les jeunes pour s'assurer que le code de conduite est mis en œuvre.	

*3. A.2 Le personnel du programme fait preuve d'attention et de respect envers les jeunes.

<p>Le personnel du programme ne traite pas les jeunes avec respect, ne fait pas preuve d'attention, et ne fournit pas de soutien aux jeunes.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La communication est principalement à sens unique (du personnel aux jeunes). - Certains membres du personnel haussent le ton et ne parviennent pas à écouter les jeunes lorsqu'ils évoquent des points de vue différents. - Le personnel se désintéresse de la vie quotidienne des jeunes. 	<p><u>Certains membres du personnel</u> traitent les jeunes avec respect et attention, tandis que d'autres membres sont irrespectueux.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Certains membres du personnel réagissent aux jeunes de différentes manières, surtout lorsqu'ils font face à un mauvais comportement des jeunes. - Certains membres du personnel haussent le ton et ne parviennent pas à écouter les jeunes lorsqu'ils évoquent des points de vue différents. 	<p><u>La plupart du personnel</u>, mais pas tous, traitent les jeunes avec respect et attention, et donnent l'exemple de relations positives, bienveillantes et de soutien.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La plupart des membres du personnel répondent positivement lorsque les jeunes partagent quelque chose sur leur vie. 	<p><u>Tout le personnel</u> écoute les jeunes pour comprendre leurs points de vue, démontre qu'il se soucie des jeunes et crée des relations positives, bienveillantes et de soutien.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes se sentent à l'aise pour se confier au personnel et pour demander leur avis sur les questions dans et en dehors du programme. 	<p>Score : _____</p> <p>Preuve :</p>
--	---	--	---	--------------------------------------

*3. A.3 Le programme élargit l'exposition des jeunes aux adultes positifs et solidaires.

Le programme ne fait pas d'efforts délibérés pour établir un lien entre les jeunes et un adulte qui les soutient.	Le programme <u>introduit parfois les jeunes à des adultes modèles</u> , mais pas d'une manière structurée ou délibérée.	Le programme introduit les jeunes aux adultes modèles de <u>manière structurée et les encourage à nouer des relations</u> . Les modèles sont encouragés à discuter de sujets qui ne relèvent pas du programme afin	Le programme <u>relie chaque jeune à un adulte modèle spécifique</u> de manière structurée et ciblée en fonction des intérêts, des expériences, et des capacités des jeunes. Les jeunes se sentent à l'aise pour demander des conseils aux adultes modèles sur des questions qui ne relèvent pas du programme.	Score : _____
---	--	--	--	---------------

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
		d'élargir le type de dialogue et de soutien.		
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme ne présente pas aux jeunes des adultes modèles (personnel, mentors, entraîneurs, enseignants, prestataires de soins de santé et/ou leaders communautaires). 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les programmes demandent à des adultes modèles de venir parler aux jeunes, mais n'initient pas la création d'une relation continue entre eux. - Le personnel ne guide pas les speakers ou conférenciers invités avant d'interagir avec les jeunes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre du programme, le personnel présente des adultes modèles locaux aux jeunes. - Le personnel du projet et d'autres mentors sont encouragés à discuter de sujets qui ne relèvent pas du programme avec les jeunes pour aider à approfondir la relation. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre du programme, le personnel travaille avec les jeunes pour déterminer les domaines d'intérêt et trouver des mentors qui correspondent aux intérêts. - Le programme a un programme officiel de mentorat, où les jeunes et les mentors se rencontrent au moins une fois par mois. Le programme fournit des conseils et un soutien continu aux mentors. - Les jeunes partagent des informations sur eux-mêmes en dehors du programme avec le personnel du programme et/ou le mentor pour obtenir des conseils. 	Preuve :

3.A.4 Le programme vise à améliorer la qualité des relations famille-jeunes en dehors du programme.

Il n'existe aucun programme pour aider les membres de la famille (parents/tuteurs, frères et sœurs, etc.) à améliorer leur relation avec les jeunes.	Le programme fournit des informations pour aider les membres de la famille (parents/tuteurs, frères et sœurs, etc.) à améliorer leurs relations avec les jeunes <u>uniquement lorsqu'ils sont approchés par un parent.</u>	Le programme <u>planifie des activités structurées</u> pour aider les membres de la famille (parents/tuteurs, frères et sœurs, etc.) à améliorer leurs relations avec les jeunes.	L'organisation <u>organise des programmes à l'intention des membres</u> de la famille (parents/tuteurs, frères et sœurs, etc.) pour les aider à relever les défis de leur vie qui pourraient avoir une incidence sur le bien-être des jeunes et sur la qualité des relations au sein de la famille.	Score : _____
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme ne considère pas l'amélioration des relations famille-jeunes en dehors du programme dans le cadre de son champ d'action. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Si un parent interpelle, l'organisation peut fournir des informations. - Le programme possède des brochures d'information contenant les meilleures pratiques. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Atelier sur la parentalité pour aider les parents à comprendre comment soutenir au mieux leur enfant. Il peut s'agir de discuter de l'orientation sexuelle d'un enfant et d'une vision plus large des normes de genre. - Formations bénévoles. - Présentations pour les parents. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des programmes sont offerts aux parents seuls. - Le programme propose des groupes de soutien aux parents ou des cours d'éducation parentale. - Le programme offre aux parents des cours sur la finance ou sur le développement économique et/ou sur les groupes d'épargne. 	Preuve :

SCORE MOYEN POUR LES RELATIONS SAINES ET LES LIENS – RELATIONS LES JEUNES ET LES ADULTES :

B. FONCTIONNALITÉS : RELATIONS SAINES ET LIENS – RELATIONS ENTRE PAIRS

Le programme souligne l'importance de relations saines avec les pairs et crée des structures et des processus pour faciliter les relations positives.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
*3. B.1 Le programme guide les jeunes sur la façon de créer un lien positif avec leurs pairs.				
<p>Le programme ne guide pas intentionnellement les jeunes sur la façon d'interagir entre eux de manière positive, ou d'avoir des normes relatives à une interaction appropriée.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme suppose que les jeunes interagiront positivement entre eux sans leçons, ni activités, ni soutiens supplémentaires. 	<p>Le programme fournit des conseils limités sur les moyens de communication appropriés entre les jeunes et sur la manière de donner et de recevoir la rétroaction des pairs.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Au début du programme, le personnel donne un aperçu des bonnes pratiques de communication, mais ne les renforce pas ou ne les mentionne plus. 	<p>Le programme utilise des activités et des instructions sur la façon de donner et de recevoir des rétroactions, d'écouter activement, de faire preuve de respect, de résoudre les conflits et d'autres formes d'interaction sociale positive et sur des formes inappropriées de communication.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les participants apprennent ce qu'est/sont l'intimidation et les taquineries ou moqueries et comment fournir des rétroactions de manière constructive et respectueuse. - Les participants apprennent les impacts positifs et négatifs des relations avec les pairs et comment dire non aux influences négatives. - Le personnel aide les jeunes à gérer les défis du travail de groupe, tels que la mauvaise communication, la manière productive. 	<p>Le programme a inculqué aux jeunes des connaissances, des compétences et des comportements sur la façon de prendre activement soin des uns des autres et de se faire confiance, et d'utiliser ces compétences en dehors du programme.</p> <p><i>Exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - On s'attend à ce que les jeunes fassent preuve d'empathie, d'écoute active, partagent leurs expériences personnelles, et répondent aux histoires des autres avec attention et respect. - Les jeunes travaillent en équipe pour développer un sentiment d'identité de groupe et un but. - Les jeunes utilisent les stratégies apprises dans le programme pour établir des liens positifs en dehors du programme. 	<p>Score :</p> <p>_____</p> <p>Preuve :</p>
*3. B.2 Le programme crée un sentiment de communauté et de confiance.				
<p>Le programme n'a pas d'activités structurées pour créer un sentiment de communauté.</p>	<p>Le programme <u>limite les activités</u> pour que les jeunes travaillent ensemble vers des objectifs communs et créent la confiance.</p>	<p>Le programme établit et favorise des relations positives entre les jeunes grâce à une <u>variété de stratégies</u> qui créent des liens entre les jeunes et facilitent le partage d'expériences personnelles <u>au sein du programme</u>.</p>	<p>Le programme établit et favorise des relations positives entre les jeunes <u>dans et en dehors du programme</u>.</p>	<p>Score :</p> <p>_____</p>

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme n'a pas d'activités de développement de l'esprit d'équipe ou de la communauté. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme commence par une activité de développement de l'esprit d'équipe, mais ne fait aucune activité supplémentaire au cours du programme. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités de programme ont des cercles de partage et des histoires personnelles pour créer la confiance et les connexions entre les membres. - Le programme utilise certains rituels, tels que des chansons, des devises, ou des uniformes pour créer un sentiment d'identité parmi les participants. - Le programme utilise des brise-glaces et des exercices de développement de l'esprit d'équipe tout au long du programme. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation a des rituels, des routines, et/ou des événements spéciaux/sorties pour créer un sentiment d'appartenance/propriété. - Les programmes des anciens élèves permettent « le sens de la communauté » de continuer au-delà de la participation. - Le programme met en œuvre un processus/curriculum standardisé pour instaurer la confiance des pairs non seulement dans l'organisation, mais aussi en dehors de la salle de classe. - Les jeunes interagissent entre eux en dehors de la salle de classe et s'invitent mutuellement à des activités en dehors du programme. - Les jeunes se présentent à des amis extérieurs au programme. 	<p>Preuve :</p>

SCORE MOYEN POUR LES RELATIONS SAINES ET LES LIENS – RELATIONS ENTRE PAIRS :

C. FONCTIONNALITÉS : APPARTENANCE ET ADHESION

Offrir aux jeunes des activités et de l'espace pour qu'ils se sentent inclus, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, ou leur statut d'handicap, et soutenir des activités qui procurent un sentiment d'appartenance positif (par exemple, des sports, des services communautaires, ou des groupes de jeunes confessionnels). Promouvoir des comportements de jeunesse respectueux de la diversité** et de l'équité.

**Le terme diversité fait référence à un mélange de religion, d'origine ethnique, de sexe, de capacité, d'âge, de géographie, d'orientation sexuelle et de langue.

Le sentiment d'appartenance est extrêmement important pour les jeunes, en particulier au début et au milieu de l'adolescence. L'outil favorise la réflexion sur les pratiques de recrutement, les activités programmatiques et la formation du personnel pour garantir que les OSJ fournissent un environnement inclusif et un sentiment d'appartenance à tous les jeunes.

Cliquez sur les liens suivants pour en savoir plus sur [les pratiques de genre](#), [l'inclusion LGBT](#) et le travail avec les [personnes handicapées](#)

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
3.C.1 Le programme cherche de façon proactive à recruter un groupe diversifié de jeunes pour être représentés au sein de l'organisation et dans les activités.				
Le programme ne tient pas compte des expériences des jeunes pour s'assurer que divers groupes sont représentés au sein de	Le programme vise à inclure les jeunes d'origines différentes pour garantir une <u>certaine diversité</u> , telle que l'égalité des sexes, qui	Le programme <u>recherche intentionnellement</u> divers milieux ou contextes pour s'assurer que les jeunes du programme représentent <u>plusieurs catégories de diversité</u> , y compris les	Le programme a une <u>stratégie de sensibilisation définie et écrite</u> et s'adresse aux communautés avoisinantes pour créer une représentation diversifiée des jeunes dans le programme et prendre des mesures	Score : _____

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
l'organisation et dans les activités.	doit être appliquée au sein de l'organisation et dans les activités.	personnes handicapées et/ou issues de groupes minoritaires, mais ne dispose pas <u>d'une stratégie de sensibilisation ciblée.</u>	spéciales pour inclure les personnes handicapées et les groupes minoritaires.	
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme est ouvert aux personnes d'origines diverses, mais ne cherche pas délibérément un groupe (sexe, religion, ethnicité, etc.) à participer au programme. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque le programme se rend compte qu'il y a une certaine inégalité (comme trop de jeunes femmes), il essaye de recruter d'autres personnes (comme plus d'hommes) pour établir l'équilibre. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme a des objectifs informels sur le nombre de participants qui devraient être inclus pour assurer un groupe diversifié et atteindre les jeunes dans ces catégories. - Le programme tient compte de plusieurs catégories de diversité. - Le personnel utilise diverses méthodes de sensibilisation (médias sociaux, tableaux de bord, dépliants). - Le personnel utilise plusieurs langues pendant la sensibilisation. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme a des objectifs de S&E pour assurer la diversité des participants. - Le programme a des protocoles sur la façon d'atteindre les groupes marginalisés. - Le personnel est représentatif de divers groupes et aide les programmes à atteindre ces groupes. 	Preuve :

***3. C.2 Le programme offre un environnement inclusif à tous les jeunes, où toutes les différences sociales y sont respectées.**

Le programme ne fournit pas un environnement inclusif à tous les jeunes et les occasions ne sont pas réparties de façon égale entre les jeunes.	Le programme a un <u>nombre limité d'activités</u> pour promouvoir un environnement inclusif, mais <u>manque d'activités structurées pour renforcer les compétences,</u> les connaissances et les comportements des jeunes en matière de diversité.	Le personnel du programme a des <u>activités structurées</u> pour promouvoir l'acceptation et développer les connaissances sur <u>au moins un domaine</u> de la diversité. Le personnel modèle un comportement inclusif et le respect des jeunes.	Le programme a structuré <u>des activités et des politiques</u> pour promouvoir l'acceptation et pour développer les connaissances sur <u>de domaines multiples</u> de la diversité. Tout le personnel de programmes fait preuve de respect mutuel et d'inclusion des autres religions, ethnies, sexes et capacités	Score : _____
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel n'organise aucune activité pour entamer des conversations entre les jeunes et les aider à trouver des points communs. - Le personnel ne parle qu'à un groupe restreint de jeunes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme a une ou deux activités pour créer des liens entre les jeunes, mais ne traite pas explicitement de la diversité au cours de ces activités. - Le personnel intervient si un comportement exclusif se produit chez les jeunes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel organise une activité de brise-glace ou d'inclusion au début d'un programme qui aborde l'un des problèmes d'inclusion (par exemple, le sexe). - Le personnel du programme a des discussions et des activités sur les stéréotypes ou clichés existants pour ce problème d'inclusion (par exemple, le sexe) et a des activités qui 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme a une politique écrite pour lutter contre la discrimination. - Le personnel encourage les activités d'inclusion qui renforcent le respect. - Lorsque les jeunes issus de minorités, marginalisés et/ou les femmes ne contribuent pas, le personnel sollicite leurs avis et leurs opinions pendant ou en dehors de l'activité. 	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
	- Le personnel présente les nouveaux venus à d'autres jeunes et les associe à un pair qui est chargé d'orienter les nouveaux jeunes.	montrent aux jeunes comment les stéréotypes ou clichés ne sont pas vrais ou blessants. - Le personnel est sensible à la culture et à la langue des participants.	- Le personnel offre des occasions formelles pour apprendre et pour valoriser les différences entre les personnes, telles que des entretiens avec des personnes d'origines différentes.	

3.C.3 Le personnel du programme est formé sur la façon d'aborder la diversité au sein du programme, y compris sur la manière d'être inclusif et la façon de réduire les tensions existantes.

Le programme n'inclut pas la formation du personnel sur la diversité, y compris les méthodes d'inclusion et la résolution des tensions préexistantes parmi les jeunes.	Le personnel du programme est <u>formé au moins une fois</u> sur la façon d'être plus inclusif pendant le programme, mais la formation ne traite pas les tensions possibles qui peuvent survenir lors du rapprochement de différents groupes de jeunes.	Le programme propose <u>plusieurs formations</u> pour le personnel sur la façon d'être plus inclusif, et la formation mentionne des types spécifiques de comportement qui illustrent les tensions lors du rassemblement de différents groupes de jeunes.	Le programme propose <u>plusieurs formations</u> pour personnel sur la façon d'être inclusif et comprend des <u>activités interactives et des scénarios réels</u> pour que le personnel puisse pratiquer la diffusion des points de tension possibles lors du rassemblement de différents groupes de jeunes.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme n'a pas de formations sur la diversité et n'enseigne pas au personnel comment s'assurer que <u>tous les</u> jeunes se sentent inclus dans les activités et l'ensemble du programme.	<i>Exemples :</i> - Dans le cadre de l'intégration, le personnel du programme reçoit une formation ou des directives sur la manière d'aborder la diversité au sein du programme.	<i>Exemples :</i> - Le programme a plusieurs formations sur la diversité tout au long de l'année. - Pendant les formations, le personnel du programme discute des éventuelles tensions existantes entre les jeunes et des méthodes pour les dissuader. - Durant les formations, le personnel apprend à promouvoir des attitudes et des comportements plus spécifiques au genre et socialement équitables.	<i>Exemples :</i> - Le programme a des protocoles, afin que le personnel sache comment aborder les points de tension possibles autour de différentes opinions politiques ou pratiques religieuses. - Pendant les formations, le personnel reçoit des scénarios réels et/ou des jeux de rôle pour pratiquer à la fois des activités d'inclusion et la manière d'aborder les tensions possibles lorsque des personnes d'origines différentes se rencontrent pour la première fois. - Pendant les formations, le personnel apprend à reconnaître leurs propres attitudes et attentes à l'égard des différents groupes sociaux et veiller à ce que leurs attitudes personnelles n'influencent pas sur leur comportement professionnel dans le programme.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*3. C.4. Le personnel du programme se renseigne sur les défis auxquels sont confrontés les jeunes dans et en dehors du programme pour s'assurer que les jeunes se sentent à l'aise dans le programme et pour aider les jeunes à surmonter les défis.				
<p>Le personnel du programme n'essaie pas de se renseigner sur les défis auxquels sont confrontés les jeunes ou de formuler des critiques plutôt que de donner des encouragements.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel du programme organise des activités sans déterminer le type de soutien dont les jeunes ont besoin ou les types de défis auxquels ils sont confrontés. 	<p>Le personnel du programme recueille des informations au début d'un programme qui les aident à savoir les facteurs ou les défis qui les affectent au sein du programme.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Au début d'un programme ou par le biais de la demande d'inscription, le personnel du programme interroge les jeunes sur les défis liés au programme (tels que les problèmes de transport, les problèmes à l'école, les problèmes financiers, les besoins spéciaux) et fournit des conseils sur la façon de les résoudre. 	<p>Le programme discute avec les jeunes dans un format structuré sur les facteurs ou les défis qui les impactent au sein du programme et fournit des solutions.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tout au long du programme, le personnel discute avec les jeunes pour se renseigner sur les défis auxquels ils sont confrontés dans le cadre du programme, tels que les problèmes de transport, les problèmes à l'école, les problèmes financiers ou des besoins spéciaux. - Le programme a désigné un membre du personnel que les jeunes peuvent consulter en toute confidentialité sur ces défis. 	<p>Le programme demande des informations aux jeunes dans un format structuré sur les facteurs ou les défis qui les impactent dans et en dehors du programme et travaille avec les jeunes pour réfléchir aux moyens pratiques de surmonter les défis plutôt que de leur dire quoi faire. Le personnel est formé pour reconnaître les besoins spéciaux (par exemple, exposition antérieure à un traumatisme ou à des abus), fournir un soutien psychosocial de base ou se référer à des stratégies de services spécialisés.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme aide les jeunes à relever les défis grâce à des références, d'un conseiller d'orientation, ou d'autres mécanismes de soutien. Les défis abordés ne sont pas seulement dans le cadre du programme. 	<p>Score :</p> <p>_____</p> <p>Preuve :</p>
SCORE MOYEN POUR L'APPARTENANCE ET L'ADHÉSION :				

D. FONCTIONNALITÉS : NORMES, ATTENTES, ET PERCEPTIONS POSITIVES

S'assurer que les jeunes et le personnel du programme ont une compréhension commune claire des normes et des attentes concernant leur comportement et qu'ils respectent et modélisent constamment les normes.

Les normes sociales positives influencent les comportements et les rôles qui sont acceptables et attendus des jeunes. Les attentes et les limites aident les jeunes à savoir ce que l'on attend d'eux en termes de contribution et de responsabilité.

Pour en savoir plus, lisez [cette fiche d'information](#) :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
*3. D.1 Les directives sur le comportement et les règles de base sont documentées et sont élaborées en collaboration avec les jeunes.				
Le programme ne documente pas les directives de comportement et les règles de base ou ne crée pas des règles au niveau des programmes en collaboration avec les jeunes.	Le programme a des directives de comportement et des règles de base du programme, mais elles n'ont pas été créées en collaboration avec les jeunes ou correctement documentées ou affichées.	Le programme a documenté des directives de comportement et des règles de base du programme qui sont affichées et ont été créées en collaboration avec les jeunes, mais ne sont pas mises en œuvre de manière régulière.	Les jeunes travaillent avec le personnel pour créer des règles de base du programme qui incluent à la fois les comportements négatifs à éviter, les comportements positifs, et les valeurs qui sont encouragées. Les jeunes sont propriétaires des directives et veillent à leur mise en œuvre.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme suppose que les jeunes connaissent les règles de base du programme et qu'ils ne les écrivent pas ou ne les passent pas en revue avec les jeunes.	<i>Exemples :</i> - Des attentes claires en matière de présence et de participation ; directives informelles (verbales).	<i>Exemples :</i> - Règles de base créées par le personnel pour les processus de groupe et les interactions entre pairs, mais pas de discussion formelle ou informelle sur les conséquences si les règles sont violées ou ne sont pas respectées. - Les règles de base sont visiblement affichées, et le personnel s'y réfère en cas de mauvaise conduite.	<i>Exemples :</i> - Les jeunes et le personnel ont des règles de base qu'ils acceptent et des stratégies sont appliquées systématiquement pour lutter contre les comportements inappropriés et promouvoir des valeurs et des comportements positifs. - Les jeunes participent à l'élaboration de règles d'écoute et de parole à tour de rôle. - L'organisation a un code de conduite écrit, que les jeunes et le personnel sont orientés et invités à signer. - Tout le monde connaît les conséquences si les règles sont violées ou ne sont pas respectées.	Preuve :
*3. D.2 Le programme reconnaît et récompense les contributions positives des jeunes et reconnaît leur valeur.				
Le programme ne reconnaît pas les contributions des jeunes.	Le programme <u>reconnait au moins certaines des réalisations</u> et des contributions avec un langage spécifique.	Le programme fournit <u>des occasions</u> structurées pour reconnaître les réalisations dans le cadre des activités de programme, mais elles <u>ne sont pas planifiées et irrégulières</u> .	Le programme offre des occasions structurées <u>régulières</u> tout au long du programme pour reconnaître les réalisations, les contributions, et les responsabilités des jeunes.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Les membres du personnel du programme critiquent les jeunes lorsqu'ils font quelque chose de mal,	<i>Exemples :</i> - Le personnel dit : « Oui, le projet que vous avez suggéré est un excellent moyen de contribuer à la communauté. »	<i>Exemples :</i> - Rétroaction positive après présentations de groupe - Certificats et récompenses à la fin d'un programme.	<i>Exemples :</i> - Présentations de groupe, réflexions, expositions communautaires, spectacles et/ou célébrations.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
mais ne les félicitent pas pour leurs réalisations.	- Il n'y a pas de temps réguliers ou fixes pour que le personnel reconnaisse les réalisations ou les contributions.		- Programme de récompenses qui reconnaît les réalisations tout au long du programme (pas seulement à l'obtention du diplôme).	
SCORE MOYEN POUR LES NORMES, LES ATTENTES, ET LES PERCEPTIONS POSITIVES :				

E. FONCTIONNALITÉ : ESPACE SÛR

Offrir aux jeunes des activités et de l'espace pour qu'ils se sentent inclus, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle ou leur statut d'handicap, et soutenir des activités qui procurent un sentiment d'appartenance positif (par exemple, les sports, le service communautaire, ou les groupes de jeunes confessionnels). Promouvoir des comportements des jeunes respectueux de la diversité et promouvoir l'équité. Un espace sûr émotionnellement est essentiel à l'apprentissage. Les espaces sécurisés sont créés grâce à la mise en œuvre des exemples mentionnés dans les autres fonctionnalités.

La combinaison d'espaces physiques et émotionnels sûrs est essentielle pour que les jeunes se sentent à l'aise et prêts à assimiler les autres fonctionnalités, telles que la participation des jeunes et leur sentiment d'appartenance. **Pour savoir comment l'espace sécuritaire se chevauche avec d'autres fonctionnalités, lisez cet [article](#), et [ici](#) pour lire les perspectives des jeunes sur les espaces sûrs.**

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
*3. E.1 Le programme crée un environnement sûr et favorable où les jeunes se sentent valorisés et à l'aise d'être eux-mêmes.				
Le climat des activités est principalement négatif.	Les normes du programme sont <u>mises en œuvre de manière irrégulière</u> , créant un environnement de comportements et d'attitudes mixtes <u>positifs et négatifs</u> .	Le climat émotionnel des activités est <u>principalement positif</u> (par exemple, mutuellement respectueux, détendu, favorable ; caractérisé par le travail d'équipe, la camaraderie, l'inclusivité) avec certains épisodes de comportements et d'attitudes négatifs.	Le programme soutient intentionnellement et continuellement un environnement social et émotionnel sûr. Le climat émotionnel de la session est <u>principalement positif sans comportements négatifs</u> .	Score : _____
Exemples : - Les jeunes ne se font pas confiance ou ne se sentent pas à l'aise entre eux ou avec le personnel du programme. Nombreux sont les jeunes qui <u>se sentent exclus</u> .	Exemples : - Des directives sont créées et présentent des normes positives. - Le personnel du programme et les jeunes se respectent mutuellement, mais n'ont pas la technique ou la formation nécessaire pour atténuer les conflits lorsqu'ils surviennent.	Exemples : - Le personnel du programme et les jeunes élaborent en collaboration des règles de base pour le partage des émotions. - Des intimidations se produisent parfois et fait en sorte que les jeunes se sentent exclus, mais le personnel intervient lorsqu'il les constate. Il n'y a pas de processus de résolution officiel pour cette intervention.	Exemples : - Le personnel du programme et les jeunes élaborent en collaboration des règles de base pour le partage des émotions et qui incluent un processus de résolution des intimidations et de l'exclusion sociale. - Le personnel crée des moyens appropriés pour que les jeunes partagent leurs histoires et leurs émotions et écoutent celles des autres.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
		- Les adultes et les jeunes se respectent et s'écourent activement, les jeunes se sentent à l'aise pour partager leurs opinions et leurs histoires, mais parfois les histoires ne restent pas confidentielles même lorsque les jeunes ou le personnel en le demande qu'elles le soient.	- Les jeunes sont convaincus que leurs histoires resteront confidentielles en cas de besoin. - Des affiches « Espace sûr » sont affichées.	

3.E.2 Le programme offre des soins spécialisés aux jeunes affectés par un traumatisme (violence sexiste, conflits, violence domestique ou familiale, etc.).

Le programme ne fournit aucun soutien différencié aux jeunes en fonction de leur contexte local.	Le personnel du programme est formé pour répondre aux problèmes des jeunes dans une large mesure, mais ne fournit aucune attention individualisée.	Le personnel du programme est formé pour identifier les jeunes qui ont des besoins spéciaux. Le programme sait où les référer, mais ne fournit pas de services.	Le programme fournit des soutiens complets aux jeunes ayant des besoins particuliers en termes de soutien psychosocial et d'approches spécialisées, tels que la thérapie cognitive et comportementale.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme se concentre uniquement sur les activités de programme et ne pense pas aux problèmes qui se produisent en dehors de la salle de classe qui peuvent affecter la participation des jeunes.	<i>Exemples :</i> - Le programme a un soutien spécial pour les réfugiés ou les personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI). - Le programme a des discussions sur la violence des gangs.	<i>Exemples :</i> - Le programme connaît les assistances téléphoniques locales pour abus. - Le programme a des sessions de formation sur la façon d'identifier les soutiens aux jeunes qui souffrent de VBG et de violence domestique ou familiale.	<i>Exemples :</i> - Le programme utilise des approches, telles que l'art-thérapie, la thérapie cognitive et comportementale et l'enseignement de la pleine conscience. - Le programme a formé du personnel, comme un travailleur social, pour aider les jeunes.	Preuve :

3.E.3 Le programme a des politiques et des protocoles pour la protection des enfants et des jeunes.

L'organisation n'a pas de politiques, de procédures, et de protocoles concernant la protection des jeunes, des protocoles pour signaler les abus présumés ou de conséquences clairement articulées par l'abus de ces politiques.	L'organisation a mis en place des politiques pour protéger les jeunes qui couvrent la plupart des types d'abus, mais elles ne sont pas largement diffusées ou appliquées.	L'organisation a mis en place des politiques qui sont largement diffusées qui couvrent la plupart des types d'abus, mais qui sont appliquées de manière irrégulière. La politique exige que les adultes et les jeunes du programme acceptent ces politiques par écrit.	L'organisation a mis en place des politiques qui sont largement diffusées, qui couvrent la plupart des types d'abus et qui ont mis en place des systèmes pour assurer leur application.	Score : _____
--	---	--	---	----------------------

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'existe pas de politique organisationnelle concernant la protection des enfants et des jeunes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme a des politiques qui définissent les abus et les maltraitements qui comprennent la violence physique, sexuelle ou émotionnelle, le travail et l'exploitation des enfants, la traite des êtres humains et la négligence. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les jeunes et tout adulte, y compris les employés, les bénévoles, les mentors et les autres adultes qui interagissent avec le programme, doivent prouver qu'ils acceptent de suivre ces politiques. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes et les adultes sont formés pour comprendre la politique et comment reconnaître et signaler les abus. - La formation du personnel comprend les protocoles à suivre en cas d'abus présumé. - Les organisations ont mis en place des systèmes pour permettre le signalement privé et confidentiel des allégations. 	<p>Preuve :</p>

3.E.4 L'espace est exempt de dangers ou risques pour la sécurité.

<p>Le programme n'a pas de normes ou de protocoles de sécurité.</p>	<p>Il existe des dangers et risques de sécurité <u>importants</u> qui affectent l'espace du programme. Le programme comporte des procédures de sécurité, mais celles-ci ne sont pas documentées, telles que des plans ou ne sont pas partagées avec le personnel, les jeunes et les familles. L'espace offre une sécurité <u>limitée</u> aux jeunes participants.</p>	<p>Il y a un danger ou risque de sécurité <u>mineur</u> affectant l'espace du programme. Le programme élabore des plans de sécurité écrits, mais ne les partage pas avec tout le personnel, les jeunes, et les familles.</p>	<p>L'espace est complètement exempt de tous les dangers et risques de sécurité prévisibles. Le programme élabore, met en œuvre, et partage les plans et les procédures de sécurité approuvés avec les jeunes, le personnel, et les familles, favorisant ainsi un fort sentiment d'appartenance et de responsabilité partagé. L'espace est suffisamment sécurisé.</p>	<p>Score :</p> <p>_____</p>
<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les principaux dangers pour la sécurité peuvent inclure des matériaux inflammables et/ou toxiques, des matériaux pointus et tranchants. - L'espace est vulnérable aux vols et aux formes de violence extérieure, n'importe qui peut entrer dans l'espace du programme. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les problèmes de sécurité importants peuvent inclure des planchers ou des murs inachevés, des matériaux de construction sur le site. - Bien qu'une certaine surveillance de sécurité soit en place, n'importe qui peut accéder à l'espace. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les problèmes de sécurité mineurs peuvent inclure des meubles bancals et des matériels de bureau en désordre. - Des plans de sécurité sont en place, mais ils ne sont pas communiqués ou partagés avec le personnel, les familles, et les jeunes. 	<p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des plans de sécurité sont élaborés conjointement avec les jeunes, le personnel, et les familles, et sont affichés pour que tout le monde puisse les voir. - Les entrées de l'espace intérieur du programme sont surveillées pour des raisons de sécurité pendant les heures de programme à l'aide de systèmes de sécurité électroniques. 	<p>Preuve :</p>

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUT (2)	DÉVELOPPEMENT (3)	COMPÉTENTE (4)	NOTE/SCORE
3.E.5 L'espace est accessible aux jeunes avec des capacités diverses.				
L'espace n'est pas conçu pour les personnes ayant des capacités et des handicaps différents.	L'espace/programme est accessible à au <u>moins un type de handicap</u> .	L'espace/programme est accessible à <u>plusieurs types de handicap</u> .	L'espace/programme est toujours accessible à <u>plusieurs types de handicap</u> , et si le programme apprend qu'un handicap n'est pas traité dans l'espace, il apporte <u>des modifications</u> pour le rendre plus accessible.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - L'espace n'a pas de rampes, de braille, etc.	<i>Exemples :</i> - Au moins un type de handicap est pris en compte (par exemple, certaines rampes).	<i>Exemples :</i> - Plusieurs types de handicap sont pris en compte (par exemple, les rampes et le braille).	<i>Exemples :</i> - Plusieurs types de handicap sont pris en compte dans l'ensemble du bâtiment. - Des modifications sont apportées si un participant a un handicap qui n'a pas été encore pris en compte.	Preuve :
SCORE MOYEN POUR UN ESPACE SÛR :				

F. FONCTIONNALITÉS : ACCÈS ET INTÉGRATION AU SEIN DE LA FAMILLE, DE LA COMMUNAUTÉ, ET DU PROGRAMME

Connecter et intégrer les jeunes et les familles aux services de santé et aux services sociaux afin qu'il y ait un continuum de soins et de soutien au niveau communautaire.

L'approche du DPJ reconnaît que les résultats des jeunes sont influencés par la communauté au sens large et qu'ils ont besoin au-delà de ce qu'une organisation peut fournir. L'outil évalue dans quelle mesure une organisation se connecte avec d'autres acteurs importants, tels que les familles, les écoles, et les services sociaux et de santé.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
3.F.1 Le programme a mis en place des politiques et des processus pour l'engagement et la sensibilisation des familles.				
Le programme n'a pas de communication ou de programmation structurée et régulière avec les membres de la famille.	Le programme communique régulièrement avec les parents pour les informer du programme et des services fournis	Il existe des interactions fréquentes et régulières entre les familles et les membres du personnel. Les familles ont parfois l'occasion pour participer au programme.	Le soutien familial est considéré comme essentiel à la réussite des jeunes et il existe des programmes dédiés aux membres de la famille. Les familles sont encouragées à participer à la prise de décisions ou à la planification de programmes.	Score : _____
<i>Exemples :</i> - Le programme n'interagit qu'avec les jeunes (au-delà de l'autorisation parentale pour permettre aux jeunes de participer).	<i>Exemples :</i> - L'organisation fournit des informations aux parents, afin qu'ils comprennent le programme.	<i>Exemples :</i> - Le programme a un bulletin mensuel pour les membres de la famille. - Les suggestions, les idées, et les préoccupations des membres de la famille sont les bienvenues,	<i>Exemples :</i> - Activités de structure du personnel pour les parents, telles que les groupes des parents, les événements familiaux, la participation des parents aux réunions de planification.	Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
		<p>demandées, documentées, et mises en œuvre dans la mesure du possible.</p> <p>- Il y a des activités pour les membres de la famille pour observer les jeunes dans le programme et des occasions structurées pour rencontrer le personnel.</p>	<p>- Dans le cadre du protocole du personnel, les membres du personnel s'adressent constamment aux familles qui n'ont pas participé aux réunions de planification pour les encourager à s'impliquer.</p>	
*3. F.2 Les jeunes sont liés aux occasions/ressources dans la communauté selon leurs besoins ou selon leur cas.				
<p>Le programme n'associe pas les jeunes aux services, aux soutiens et aux occasions dans la communauté.</p>	<p>Le programme <u>fournit des informations</u> sur les services fournis dans la communauté qui sont en dehors du programme, mais <u>n'aide pas à connecter les jeunes à ces services.</u></p>	<p>Le personnel du programme <u>entretient des relations et/ou des partenariats</u> avec des écoles locales, des organisations communautaires (OC), des prestataires de soins de santé, la police, et d'autres organismes communautaires. Le personnel sensibilise les jeunes aux occasions dans la communauté et <u>aide à les connecter</u> s'ils disent qu'ils sont intéressés.</p>	<p>Le personnel du programme recherche <u>de manière proactive</u> la collaboration et les réseaux pour offrir des occasions supplémentaires aux jeunes. <u>Le personnel est en mesure d'identifier les jeunes</u> qui ont des besoins spéciaux, de les référer vers des prestataires de services et de rester en communication avec les prestataires de services pour fournir un continuum de soins. Cela se fait de manière que les jeunes ne se sentent pas isolés ou à créer de différence sociale pour les jeunes là où elles n'existent pas.</p>	<p>Score :</p> <p>_____</p>
<p><i>Exemples :</i></p> <p>Le programme ne connaît pas et/ou ne communique pas avec d'autres programmes communautaires ou ressources de soutien.</p>	<p><i>Exemples :</i></p> <p>Le programme a un répertoire de services et de soutien pour les jeunes et fournit ces informations à tous les jeunes.</p>	<p><i>Exemples :</i></p> <p>Le programme partage les occasions avec les jeunes pour participer dans les écoles, les institutions religieuses, les administrations étatiques locales, et au sein de la communauté et présentera les jeunes s'ils partagent un intérêt.</p>	<p><i>Exemples :</i></p> <p>Il existe un protocole dans lequel le personnel du programme identifie les besoins particuliers des jeunes, tels que les jeunes handicapés, et informe les jeunes et leur famille de ce service, puis maintient la communication avec le prestataire de services pour suivre les besoins des jeunes.</p>	<p>Preuve :</p>
SCORE MOYEN POUR L'ACCÈS ET L'INTÉGRATION ENTRE LA FAMILLE, LA COMMUNAUTÉ ET LE PROGRAMME :				
SCORE MOYEN POUR L'ENVIRONNEMENT FAVORABLE :				

4. DOMAINE : CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

A. FONCTIONNALITÉS : GOUVERNANCE & STRUCTURE

La mise en œuvre effective du DPJ nécessite qu'une organisation examine ses systèmes et ses opérations et vielle à ce que les meilleures pratiques des jeunes soient intégrées entièrement. Cette section examine la gouvernance de votre organisation, les politiques en matière de RH et les pratiques en matière de S&E, et fournit des moyens d'intégrer la représentation, la voix, et le leadership des jeunes.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
4.A.1 Les jeunes sont représentés au sein du conseil d'administration et des pratiques sont mises en place pour garantir leur participation significative à la prise de décisions.				
<ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas de jeunes membres du conseil d'administration ou il n'y a pas de conseil d'administration. - Les règlements intérieurs de l'organisation n'incluent aucun article concernant la représentation des jeunes au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il y a quelques (au moins 2) jeunes membres du conseil d'administration. - Les règlements intérieurs de l'organisation n'incluent aucun article concernant la représentation des jeunes au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il y a quelques jeunes membres du conseil d'administration. - L'organisme s'assure qu'il y a une représentation diversifiée des jeunes au conseil d'administration. - Les règlements intérieurs de l'organisation incluent des articles concernant la représentation des jeunes au sein de l'organisation. - Le conseil d'administration n'a pas ajusté les procédures pour accommoder les jeunes membres du conseil d'administration afin de s'assurer qu'ils peuvent participer pleinement en tant que membres égaux au conseil d'administration. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes sont bien représentés, diversifiés et sont des membres actifs du conseil d'administration. - Les règlements intérieurs de l'organisation incluent des articles qui nécessitent une représentation des jeunes au conseil d'administration. - Le conseil a établi des procédures pour s'assurer que les jeunes peuvent participer pleinement en tant que membres égaux du conseil (par exemple, s'assurer que les jeunes ont suffisamment d'informations pour éclairer la prise de décisions, orienter les autres membres du conseil sur l'importance de la prise de décisions partagée avec les jeunes, planifier l'heure et le lieu des réunions du conseil pour faciliter la participation des jeunes). 	<p>Score _____</p> <p>Preuve :</p>
4.A.2 Les membres du conseil d'administration comprennent des personnes possédant les qualifications requises pour superviser une organisation au service des jeunes.				
<p>Les membres du conseil d'administration n'ont aucune expérience de travail auprès des jeunes et n'ont pas reçu de formation appropriée sur le travail auprès des jeunes.</p>	<p><u>Quelques</u> membres du conseil d'administration ont une expérience et des compétences antérieures relatives au développement des jeunes ou ont reçu une formation sur le développement des jeunes.</p>	<p><u>Certains</u> membres du conseil d'administration ont une expérience et des compétences antérieures relatives au développement des jeunes ou ont reçu une formation sur le développement des jeunes.</p>	<p><u>La majorité</u> des membres du conseil d'administration ont déjà travaillé avec les jeunes ou ont reçu une formation appropriée sur le développement des jeunes.</p>	<p>Score _____</p> <p>Preuve :</p>

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
4.A.3 Énoncé de la mission et le plan stratégique accordent clairement la priorité au développement et à la participation inclusifs des jeunes.				
Les objectifs de développement des jeunes ne sont pas priorisés dans l'énoncé de la mission ou le plan stratégique de l'organisation ou l'organisation n'a pas d'énoncé de la mission ou de plan stratégique.	L'organisation a des <u>objectifs de développement et de participation des jeunes</u> , mais ils ne sont pas inclusifs et ne sont pas représentés dans le plan stratégique.	L'organisation a <u>écrit</u> des objectifs de développement et de participation des jeunes qui sont <u>sensibles au genre et socialement inclusifs</u> , mais ils ne sont pas représentés dans le plan stratégique.	L'organisation a <u>rédigé</u> des programmes et des objectifs de développement et de participation des jeunes qui sont sensibles au genre et socialement inclusifs, et le <u>plan stratégique est conçu</u> pour atteindre ces objectifs.	Score _____ Preuve :
4.A.4 L'organisation adopte le principe « DE PRECAUTION » dans tous les programmes et l'organisation prend des mesures pour le mettre en œuvre.				
L'organisation n'évalue pas ou ne met pas en œuvre une approche basée sur le principe de « DE PRECAUTION ».	L'organisation discute une approche basée sur le principe « DE PRECAUTION », mais ne prend pas de mesures pratiques pour la mettre en œuvre.	L'organisation effectue des évaluations continues pour comprendre le contexte dans lequel elle fonctionne et l'interaction entre le programme pour les jeunes et le contexte, mais n'utilise pas les résultats pour éclairer la programmation.	L'organisation effectue des évaluations continues pour comprendre le contexte dans lequel elle fonctionne et l'interaction entre le programme pour les jeunes et le contexte, et pour agir en permanence sur les résultats afin d'éviter les impacts négatifs du programme et de maximiser les impacts positifs.	Score _____ Preuve :
NOTE MOYENNE POUR LA GOUVERNANCE ET LA STRUCTURE :				

B. FONCTIONNALITÉ : RESSOURCES HUMAINES

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
4.B.1 Le personnel est recruté sur la base de l'expertise auprès des jeunes.				
Les descriptions de poste ne donnent pas la priorité au personnel ayant une expertise en matière de jeunesse.	Les descriptions de poste ne donnent pas la priorité aux candidats ayant une expertise en matière de jeunesse, mais les RH indiquent verbalement qu'une expérience antérieure en matière de jeunesse est nécessaire.	Les descriptions de poste comprennent des exigences écrites qui montrent que les RH accordent la priorité aux candidats pour qu'ils aient une certaine expertise en matière de jeunesse.	Les descriptions de poste exigent que les candidats aient une expertise significative en matière de jeunesse.	Score _____ Preuve :
4.B.2 Les jeunes de tous les groupes sociaux et identitaires sont pris en considération pour les possibilités de dotation en ressources humaines.				
Un plan de dotation en ressources humaines n'existe pas et/ou ne donne pas la priorité aux jeunes dans le cadre du plan de dotation en ressources humaines. Les spécifications du poste limitent les candidatures potentielles des jeunes.	Un plan de dotation en ressources humaines existe, mais il <u>ne prévoit pas</u> la priorité aux jeunes. Les spécifications du poste offrent un minimum de chances pour les candidatures potentielles des jeunes.	Un plan de dotation en ressources humaines cible <u>implicitement</u> les jeunes pour la dotation en ressources humaines future. Les spécifications du poste offrent une chance aux candidatures potentielles des jeunes	Un plan de dotation en ressources humaines cible <u>explicitement</u> les jeunes pour la dotation en ressources humaines future. Les spécifications du poste sont personnalisées pour encourager les candidatures potentielles des jeunes issus de tous les groupes sociaux et identitaires.	Score _____ Preuve :
4.B.3 Il y a un nombre suffisant de personnels jeunes (personnel de moins de 35 ans) : ratio par rapport aux effectifs totaux.				
Les jeunes représentent 0% à 5% des effectifs totaux	Les jeunes représentent 6% à 20% des effectifs totaux	Les jeunes représentent 21% à 30% des effectifs totaux	Les jeunes représentent plus de 30% des effectifs totaux.	Score _____ Preuve :
4. B.4 Les jeunes (moins de 35 ans) occupent des postes de décision.				
Aucun jeune n'occupe de postes de décision ou il n'y a pas de jeunes parmi le personnel.	Au moins un jeune occupe un poste de décision.	Plusieurs jeunes occupent des postes de décision.	La majorité des jeunes occupent des postes de décision.	Score _____ Preuve :

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
4.B.5 RH évalue les pratiques de développement du personnel jeune et offrent des occasions de développement professionnel.				
Il n'y a aucune possibilité de développement professionnel en matière de développement des jeunes ou d'évaluation du personnel.	Le personnel est évalué, mais aucune mesure n'a été prise pour améliorer leurs compétences en développement des jeunes.	Le personnel est évalué et reçoit un soutien et une formation spécifiques en fonction de leurs résultats.	Il existe des occasions de développement professionnel cohérentes pour tout le personnel, et les évaluations sont effectuées de manière régulière.	Score _____ Preuve :
SCORE MOYEN POUR LES RESSOURCES HUMAINES :				

C. FONCTIONNALITÉS : GESTION ET SUIVI DES PERFORMANCES ANTERIEURES, EVALUATION ET APPRENTISSAGE

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
4.C.1 Tous les jeunes participent activement au suivi et évaluation du programme (S&E).				
Les jeunes n'ont pas l'occasion pour participer au suivi et évaluation, telle que la collecte de données ou l'analyse des données des résultats du programme.	Le programme offre aux jeunes des occasions pour participer à certaines activités de S&E, telles que la collecte de données. Les jeunes ne participent pas à la conception de l'approche de S&E.	Le programme offre aux jeunes des occasions pour participer à la collecte de données et pour contribuer à l'approche de S&E, mais les jeunes ne sont pas impliqués dans la prise de décisions en matière de S&E.	Les jeunes travaillent en partenariat avec les adultes pour concevoir, développer, et mettre en œuvre les activités de M&E du programme.	Score _____ Preuve :
4.C.2 L'organisation dispose d'un système de S&E qui identifie et mesure les constructions de DPJ (telles que les compétences générales) ciblées par le programme.²				
L'organisation n'a pas de système de S&E ou a un système de S&E qui ne mesure pas les compétences ciblées par le programme (se concentre principalement sur les extrants/réalisations).	L'organisation a un système de S&E qui adopte des indicateurs clairs sur les compétences ciblées par le programme, mais ces indicateurs ne sont pas mesurés de manière continue et régulière	L'organisation a un système de S&E qui adopte des indicateurs clairs sur les compétences ciblées par le programme, qui sont mesurés de façon continue et régulière. Cependant, l'organisation N'UTILISE	L'organisation a un système de S&E qui adopte des indicateurs clairs sur les compétences ciblées par le programme, qui sont mesurés de façon continue et régulière. L'organisation utilise les données de S&E pour réfléchir aux forces et aux faiblesses du programme et améliorer la conception du programme.	Score _____ Preuve :

² Voir la liste de YouthPower [Illustration des Indicateurs PDJ](#) pour avoir des idées.

PAS ENCORE DÉVELOPPÉ (1)	DÉBUTANT (2)	DÉVELOPPÉ (3)	COMPÉTENT (4)	NOTE/SCORE
		PAS les données de S&E pour améliorer la conception du programme tout au long du cycle de vie du programme.		

4.C.3 L'organisation passe en revue périodiquement l'ensemble des données pour s'assurer que les jeunes issus de tous les groupes sociaux et identitaires participent et bénéficient également du programme.

L'organisation ne recueille pas de données qui peuvent être désagrégées par âge, sexe et autres caractéristiques sociales pertinentes.	L'organisation recueille des données qui peuvent être désagrégées par âge, sexe et autres caractéristiques sociales pertinentes, mais le fait rarement et manque de compétences pour les analyser.	L'organisation recueille trimestriellement des données qui peuvent être désagrégées par âge, sexe et autres caractéristiques sociales pertinentes et les analyse.	L'organisation recueille des données qui peuvent être désagrégées par âge, sexe et autres caractéristiques sociales pertinentes et les analyse. Si des écarts entre les groupes sociaux existent, des mesures correctives sont prises pour garantir des compétences, expériences, participation, et leadership équitables chez tous les jeunes.	Score _____ Preuve :
--	--	---	---	-------------------------

4.C.4 L'organisme suit les résultats des jeunes après l'achèvement du programme.

L'organisation ne suit pas les résultats des jeunes au fil du temps.	L'organisme recueille des données sur les résultats des jeunes lorsqu'elle se renseigne sur les diplômés du programme pour recueillir des histoires de réussite, mais ne suit pas tous les jeunes.	L'organisation dispose d'un système de suivi pour suivre un large éventail de résultats des jeunes après l'achèvement du programme et met régulièrement à jour les données.	L'organisation dispose d'un système de suivi pour suivre un large éventail de résultats des jeunes après l'achèvement du programme, met régulièrement à jour les données, et utilise les données pour éclairer la programmation.	Score _____ Preuve :
--	--	---	--	-------------------------

NOTE MOYENNE POUR LE SUIVI ET L'ÉVALUATION :

SCORE MOYEN POUR LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE :