

Chapitre 7

ÉVALUER UNE ACTION, UN DISPOSITIF D'INSERTION

D manière implicite, spontanée, chacun porte un jugement, apporte son point de vue, sur une action ou sur le déroulement d'une année de travail. Un « bilan » de l'année, rapide, non explicite, est fait en disant « cette année, c'est bon (ou pas bon) » ou « l'année prochaine, il faudra s'y prendre autrement », point de vue, bilan, souvent liés à du ressenti, à une impression.

Puisqu'une appréciation se fait de toute façon, de manière sauvage ou implicite, autant l'objectiver, l'organiser, lui donner une dimension collective au service de l'avancée de tous.

La démarche d'évaluation apporte cette dimension.

Ce chapitre propose des repères pour intégrer l'évaluation dans l'activité habituelle du coordonnateur; même si certains outils sont plus directement destinés à l'analyse de dispositifs particuliers (Formation Intégrée par exemple) dont l'aspect expérimental suppose un système d'évaluation plus structuré.

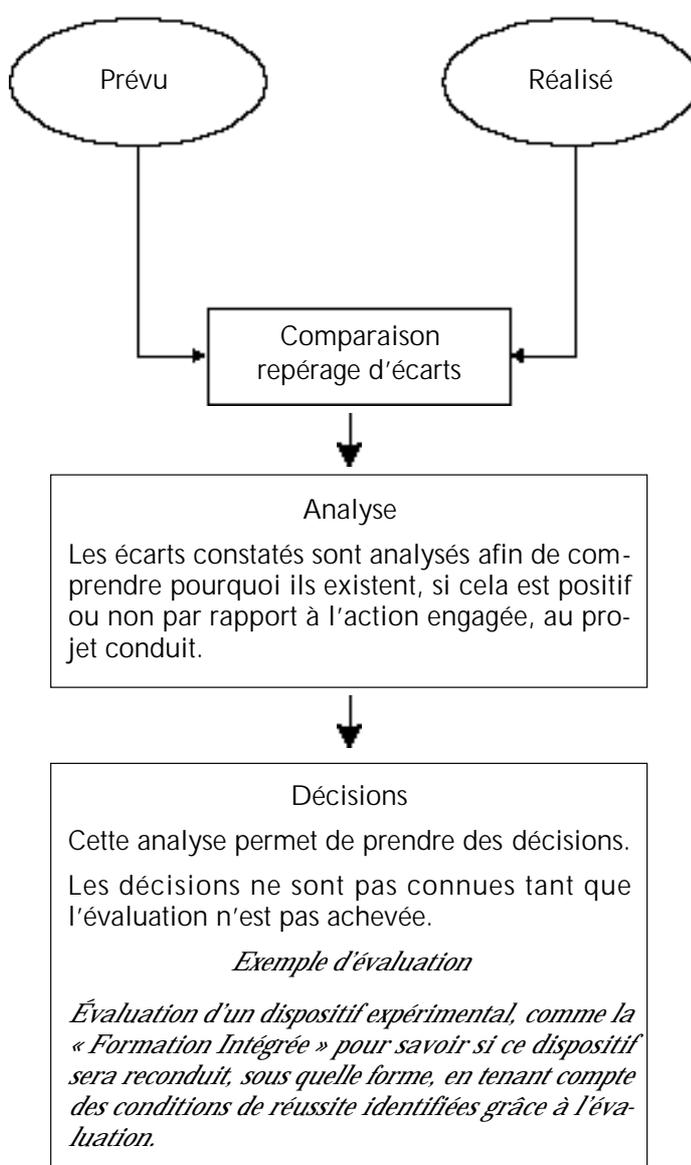
☐	Qu'est-ce qu'évaluer ?.....	183
➤	La logique d'évaluation	183
	Fiche Outil 55 Différencier contrôle et évaluation	185
➤	Pourquoi évaluer une action, un projet ?	187
➤	La logique d'évaluation et la logique projet	188
	Fiche Exemple 56 Déclinaison des différents niveaux d'objectifs	191
➤	Différents niveaux d'évaluation.....	193
☐	Comment construire et réaliser l'évaluation ?	194
➤	Préparer l'évaluation dès la construction du projet.....	194
	Fiche Outil 57 Prendre en compte tous les facteurs	195
	Fiche Exemple 58 Construire l'évaluation d'un module théâtre	197
➤	Phase de réalisation du projet.....	199
	Fiche Exemple 59 Grille d'évaluation de l'évolution des jeunes	201
➤	Réaliser l'évaluation finale.....	203
	Fiche Outil 60 Grille d'analyse des résultats	205
☐	L'évaluation appliquée aux Formations Intégrées	207
	Fiche Exemple 61 Évaluer le recrutement	209
	Fiche Exemple 62 Évaluer les effets sur les compétences du coordonnateur	211
	Fiche Exemple 63 Suivi du nombre de jeunes.....	213
	Fiche Exemple 64 Suivi de la mobilisation des acteurs	215
	Fiche Exemple 65 Suivi de l'autonomie du jeune	217

❑ QU'EST-CE QU'ÉVALUER ?

Évaluer c'est rechercher la valeur de ce qui a été fait, porter un jugement sur les résultats atteints afin de prendre des décisions éclairées et pertinentes.

➤ La logique d'évaluation

Évaluer consiste à comparer ce qui a été réalisé avec ce qui était prévu. Le repérage des écarts entre prévu et réalisé n'a pas de sens en soi. Seule l'analyse, la compréhension, de ces écarts, constitue le cœur de l'évaluation. Comprendre permet de décider, de progresser, de conforter ou d'invalider des pratiques, de modifier ou non des procédures.





Ne pas confondre contrôle et évaluation

Les deux notions, contrôle et évaluation, ont en commun la comparaison entre une situation existante et une situation prévue. Il y a confrontation entre l'attendu et le réalisé.

D'où une confusion possible entre les deux processus qui, de surcroît, utilisent des outils de base assez similaires. Or, leur logique diffère fondamentalement.

Dans le cas du contrôle, les écarts ne sont pas analysés. Ils sont simplement constatés. Les écarts possibles sont identifiés et les mesures à prendre en réponse sont connues, définies. Ce peut être une sanction, une action coercitive, une pénalité. Ici, il n'y a pas débat.

En cas d'évaluation, les écarts sont aussi constatés mais ils sont analysés et entraînent, eux, des décisions.

C'est donc sur la manière d'analyser et de traiter les écarts que diffèrent contrôle et évaluation.



Ne pas confondre l'évaluation d'une action, d'un dispositif avec l'évaluation des personnes chargées de mener cette action, de mettre en place ce dispositif.

L'évaluation des personnes relève de la responsabilité du chef de service ou du responsable hiérarchique habituel.

Les règles en sont définies au sein de chaque structure et font l'objet d'une relation individualisée entre la personne et son supérieur hiérarchique.

L'évaluation d'une action, d'un dispositif concerne l'ensemble des personnes engagées dans l'action ou le dispositif. C'est donc une évaluation collective. Elle est menée le plus souvent par la personne responsable de l'action ou du dispositif qui peut n'avoir aucun lien hiérarchique avec les autres personnes engagées.

L'évaluation d'action ou de dispositif doit se faire dans la plus grande transparence pour éviter toute crainte quant à des utilisations « dérivées » des résultats de celle-ci.

CONTRÔLE

Mesure l'écart entre prévu et réalisé.

Pour contrôler, il « suffit » de relever des faits, des chiffres.
Le contrôle ne remet pas en cause le système.
Le contrôleur intervient ou non dans la construction des règles du contrôle, mais toujours il les applique.

ÉVALUATION

Va au-delà de simples mesures d'écart.
Prend en compte l'ensemble des effets.
Retient le « sens » donné par les acteurs.

- L'évaluation implique l'expression des acteurs. Chaque participant engagé dans l'action apporte son propre bilan. L'évaluation suppose de l'expression mais aussi du débat.
- L'évaluation exige un jugement, une prise de position. L'évaluation engage, mobilise.
- L'évaluation d'un système a une double fonction :
 - rendre transparent un système et rendre compte de sa réalité aux différents partenaires, usagers et responsables ;
 - permettre à ses acteurs un recul et une réflexion sur leur action afin d'améliorer celle-ci.
- L'évaluation est un levier majeur d'amélioration.

(voir au verso : exemple sur l'absentéisme de la différenciation contrôle/évaluation).

DIFFÉRENCIATION CONTRÔLE ET ÉVALUATION

Exemple : l'absentéisme

Quel que soit le dispositif (CIPPA, MODAL, FI), l'absentéisme des jeunes est suivi.

Sont notées les absences et présences, les absences excusées et justifiées.

A partir des mêmes données, relevés des présences et absences, relevés des motifs d'absence, les logiques de contrôle et d'évaluation peuvent se décliner.

Logique de contrôle

Si le jeune est absent, sans justification plus de quatre demi-journées dans le mois, une procédure administrative s'applique :

- information de l'IA,
- transfert de l'information à la CAF,
- sanction : retrait des allocations familiales.

Il n'y a pas de débat entre les personnes concernées. La procédure s'applique, respect du règlement.

Logique d'évaluation

Même constat de départ : le jeune est absent sans justification.

L'évaluation permet de rechercher les causes de l'écart constaté entre le prévu, soit la présence du jeune et le constat réel de son absence.

Le point de vue de chaque acteur concerné est recueilli (jeune, sa famille, coordonnateur...) pour dégager les axes de travail afin d'améliorer la situation.

Il peut s'agir de pallier les conséquences d'une absence sur laquelle le jeune ne peut agir (jeune contraint de rester chez lui pour s'occuper de plus jeunes, par exemple) : trouver le moyen de financer une carte de bus, proposer des dossiers de travail personnalisés...

► Pourquoi évaluer une action, un projet, le projet pédagogique de l'année ? Quel intérêt ?

Pour le(s) coordonnateur(s),
l'évaluation est avant tout un outil d'aide

L'évaluation permet de prendre du recul par rapport à l'action et donc de décider, ou de proposer des décisions, de manière plus rationnelle :

- aide à la compréhension de ce qui a été réalisé et à la clarification de ce qui a été obtenu ;
- aide à la décision, comprendre ce qui s'est passé permet de mieux décider : décider de la reconduction ou non d'une action, d'un projet ; décider de conforter ou de modifier des pratiques ou des modalités d'organisation pour l'année suivante ;
- aide à la négociation avec les chefs d'établissement, les autres catégories professionnelles concernées (enseignants, intervenants) pour la reconduction ou non d'une action, d'une modalité de travail.

La prévision et l'organisation de l'évaluation avant le démarrage des actions permettent une meilleure connaissance de ses objectifs et des modalités de son déroulement. La qualité de l'action s'en trouve ainsi renforcée. Le recueil des données utiles à l'évaluation est, par ailleurs, facilité, puisque les indicateurs retenus sont connus dès le départ. Le suivi, départemental ou académique est plus aisé et reste connecté à l'action.

Pour les partenaires, les membres de l'équipe pédagogique

L'évaluation permet de construire, pour tous les membres d'une même équipe, une même représentation des résultats obtenus.

Elle évite le syndrome de l'évaluation « sauvage » où chacun pense quelque chose des actions ou projets mis en œuvre, sans échange ni débat collectif.

L'évaluation permet aussi de renvoyer à chaque participant — enseignants de l'équipe pédagogique, intervenants ponctuels — une image collective des actions ou du projet mené. Elle permet à chacun de mieux situer sa participation dans un ensemble. C'est ainsi une valorisation du travail réalisé.

Pour les décideurs, les chefs d'établissement

C'est un puissant outil d'aide à la décision. Informé des résultats et de leur analyse, le chef d'établissement est plus à même de se positionner à partir de données claires.

Pour l'ensemble du dispositif MGI

L'évaluation permet d'élaborer des outils communs, de renforcer les échanges internes, ceux-ci émanant d'approches communes quant à l'analyse de ce qui a été mené, conduit. Ce travail renforce la cohésion globale de l'équipe MGI.

La communication faite à partir des conclusions d'évaluation permet de valoriser les actions menées par la MGI, de préparer l'évolution de l'ensemble des dispositifs en allant au-delà des résultats ou impressions immédiates.



L'évaluation, puissant outil de communication

L'évaluation engendre une transparence complète de l'action, aux yeux de ses bénéficiaires, des équipes impliquées ou des décideurs ; d'où des échanges riches et productifs qui permettent, en valorisant les actions menées, d'obtenir une réelle reconnaissance du travail effectué.

L'évaluation, outil d'aide pour le jeune, acteur de son insertion

L'évaluation annoncée en début d'action permet la connaissance pour chacun des objectifs à atteindre. Le jeune sait pourquoi il va réaliser telle ou telle activité et ce qui en est attendu à la fin. Il est partie prenante des résultats. La démarche d'évaluation le met en situation d'acteur.

► Logique d'évaluation et logique projet

a) Évaluer, c'est « revenir au sens »

Ce sens est donné par la problématique de départ, problématique à l'origine de l'action ou de la mise en place du dispositif, à l'origine du projet.

Pour pouvoir évaluer il faut donc être clair sur le pourquoi de l'action, du dispositif.

Pourquoi a-t-on mis en place telle ou telle modalité d'action et pas une autre ? Qu'en attendait-on ?

Si dans un CIPPA, des activités de type escalade sont mises en place, ce n'est pas « pour faire plaisir aux jeunes » mais peut-être parce qu'il avait été constaté que les jeunes, dans ce CIPPA, manquaient de confiance en eux. Leur proposer des activités « à risque », dont ils ne s'estimaient pas capables, allait leur permettre de développer une représentation positive d'eux-mêmes, représentation positive indispensable pour affronter les démarches auprès des entreprises, rechercher un stage, un contrat d'apprentissage.

L'action escalade, en tant que telle, n'a de sens ici, que par rapport au projet de développer la confiance en soi. De nombreuses autres actions auraient pu être envisagées pour aller dans ce sens.

Dans une procédure d'évaluation, ce qui compte n'est pas le contenu de l'action.
mais le pourquoi, le SENS de celle-ci,
au delà des objectifs apparents qui la sous-tendent.



Il est fréquent que le projet pédagogique soit écrit, d'abord, en terme d'actions à réaliser. Quand cette entrée est utilisée, il est impératif de préciser pour chaque action, les résultats attendus, donc les objectifs évaluables. Sans cette réflexion, le projet pédagogique n'en est pas un, c'est de « l'activisme ». Ce n'est pas le volume d'activités prévues qui importe mais le lien entre objectifs de travail (donc résultats obtenus) et modalités d'action pour les obtenir.

La construction du projet et de son évaluation se font donc en parallèle.
S'interroger sur ce que l'on veut atteindre et préciser les résultats attendus
permet d'établir le plan de travail en étayage d'objectifs bien définis.

b) Pour garder le sens des actions, il faut décliner les différents niveaux d'objectifs avant de prévoir les moyens, les actions

Les caractéristiques des jeunes accueillis dans les dispositifs MGI sont définies par les textes. Les objectifs globaux liés à la mission ne sont pas discutables et s'imposent à tous les acteurs des dispositifs MGI.

Pour les CIPPA, l'objectif final est défini par la note de service du 15 mai 1987 : « aider les jeunes à accéder à un emploi ou à une formation ».

Cet objectif donne le cap, il précise le sens dans lequel devront aller toutes les actions conduites avec et pour les jeunes. Son évaluation est d'emblée connue et commune à tous, les critères sont donnés et font l'objet d'un suivi déjà systématisé (tableaux de bord, grilles de suivi statistiques...). Les responsables de service donnent les outils nécessaires.

Pour atteindre cet objectif final, des objectifs intermédiaires, sont déclinés. Des priorités sont définies en fonction de l'analyse des besoins précis des jeunes accueillis dans le dispositif, et de l'évaluation de l'année précédente. D'une année sur l'autre les mêmes objectifs intermédiaires ne seront pas forcément retenus.

Exemple d'objectif intermédiaire : développer l'autonomie dans les déplacements, les recherches.

Dans cette formulation, encore large, rien ne précise comment on va s'y prendre pour atteindre cet objectif. Chaque objectif intermédiaire retenu fait l'objet d'une déclinaison en objectifs spécifiques qui sont à opérationnaliser pour permettre la mise en place d'actions pertinentes.

Exemple de déclinaison des différents niveaux d'objectifs pour un CIPPA

Objectif final du CIPPA :

- aider les jeunes à accéder à un emploi ou une formation.

Objectifs intermédiaires :

- sortir d'une situation d'échec, reprendre confiance en soi, se remotiver ;
- développer l'autonomie dans les déplacements, les recherches... ;
- apporter aux jeunes une connaissance du tissu économique local dans le but de s'y insérer ;
- aider à la définition d'un projet personnel et professionnel réaliste et d'un itinéraire de formation ou de recherche d'emploi ;
- connaître et respecter les règles sociales.

Objectifs spécifiques :

L'objectif Intermédiaire « apporter aux jeunes une connaissance du tissu économique local » peut se décliner ainsi en objectifs spécifiques :

- connaître les principaux secteurs professionnels du bassin d'emploi local ;
- connaître les postes de niveau V et VI dans ces secteurs ;
- connaître les secteurs porteurs du bassin.



Sur ce dernier objectif, « connaître les secteurs porteurs du bassin », la déclinaison peut être précisée en terme d'actions à opérationnaliser :

- présenter ces secteurs ;
- sur chaque secteur, faire rencontrer aux jeunes des salariés de niveau V et VI présentant leurs expériences professionnelles ;
- pour les jeunes sans projet, leur faire tester deux postes sur des secteurs porteurs...

Les actions seront bien sûr identifiées en fonction des opportunités locales.

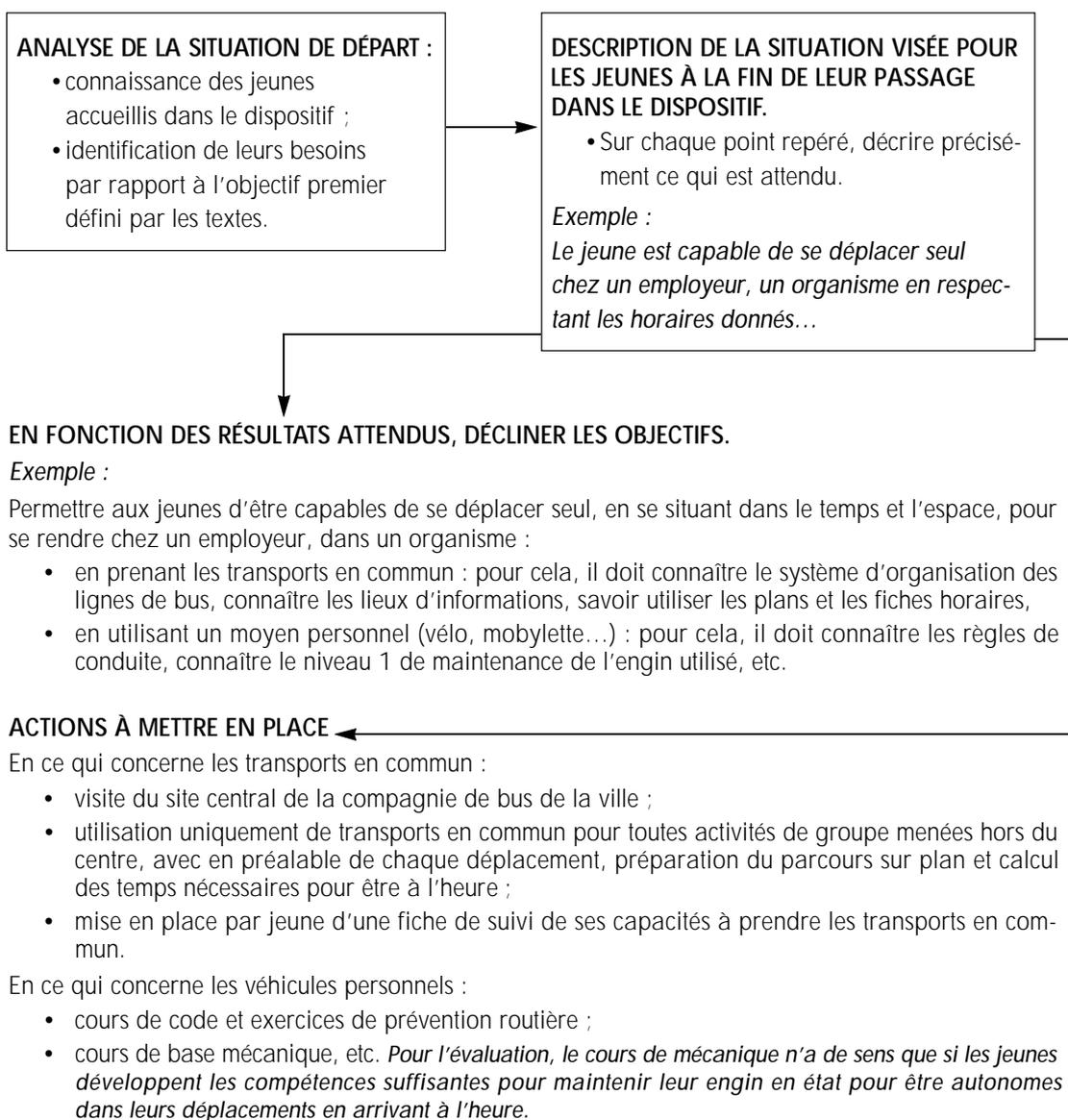
Des objectifs intermédiaires aux objectifs spécifiques

Objectifs « intermédiaires »	Quelques objectifs spécifiques :
1. Aider à définir un projet professionnel réaliste, à le clarifier, à le vérifier.	<ul style="list-style-type: none"> • faire émerger des centres d'intérêt, une orientation vers certains métiers ; • se confronter à la réalité des métiers par des stages.
2. Se remotiver et reprendre confiance en soi pour construire son projet professionnel et s'insérer. Être acteur.	<ul style="list-style-type: none"> • avoir une autre expérience de travail (action chantier) ; • trouver seul et « réussir » un stage ; • prendre des engagements pour améliorer ses points faibles et les tenir.
3. Connaître et respecter les règles de vie, les contraintes sociales, professionnelles et acquérir les savoir-être nécessaires pour s'insérer.	<ul style="list-style-type: none"> • respecter le règlement intérieur du CIPPA, de l'entreprise (accent mis sur l'assiduité, la ponctualité...) ; • respecter les règles de politesse de base ; • accepter de recevoir les ordres d'un patron et les exécuter ; • s'engager et faire les efforts nécessaires pour améliorer son attitude ; • pour les règles sociales : prévenir des comportements à risque en sécurité routière.
4. Développer l'autonomie dans les démarches d'insertion, entre autres, dans les recherches de stage, d'apprentissage et dans les démarches auprès d'organismes.	<ul style="list-style-type: none"> • être capable d'organiser et de programmer dans le temps ses démarches ; • être capable de téléphoner seul à un employeur, à un organisme ; • se présenter seul et exprimer clairement sa demande.
5. Développer la connaissance et l'environnement local pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> • présenter les centres de formations professionnelles (CFA, AFPA, AFPIC...) le CIO, l'ANPE, la Mission Locale, les services de la Mairie et autres organismes ou administrations auprès desquels les jeunes peuvent être amenés à faire des démarches ; • présenter les secteurs « porteurs ».

* Extrait de projet pédagogique de Catherine Mainchain – CIPPA de Cholet (49).

Opérationnaliser un objectif spécifique *

Préciser les actions à mettre en œuvre après avoir défini les résultats attendus et les objectifs de travail.



* D'après le projet pédagogique du CIPPA des Gondoliers, coordonnatrice Patricia Meriau.

► Différents niveaux d'évaluation

a) Dans le temps

une évaluation globale ou finale

Elle est liée à l'objectif global tel qu'il est défini par la mission MGI et les textes régissant le dispositif concerné.

Elle se fait surtout en fin d'année ou en fin de dispositif si celui-ci s'étale sur plusieurs années (cas des Formations Intégrées). Afin de connaître l'évolution des situations des personnes elle pourra être reprise et complétée quelques mois après leur sortie du dispositif.



L'évaluation finale ne s'intéresse pas seulement à l'évaluation de l'objectif global mais présente aussi la synthèse de l'évaluation faite sur chaque objectif intermédiaire. Elle met en évidence la plus-value apportée au jeune par le dispositif CIPPA : même si le jeune est « sans solution » (objectif global non atteint), il a développé des compétences sociales adaptées à une insertion professionnelle et repérables dans les évolutions de son comportement (voir fiche exemple n° 59).

des évaluations intermédiaires

Elles sont liées aux spécificités du projet pédagogique, construites à partir des objectifs spécifiques retenus en tenant compte des caractéristiques du groupe accueilli et des activités particulières, elles se mettent en place en fonction d'un calendrier propre. Elles permettent la régulation du projet et les réajustements éventuels en cours d'année.

b) Avec tous les acteurs



Prévoir la place des jeunes dans l'évaluation

A chaque étape il est indispensable :

- d'associer les jeunes à l'analyse de situation et à la recherche des objectifs généraux et spécifiques ;
- de négocier avec eux le niveau de résultats attendus quel que soit le champ visé : niveau d'acquisitions scolaires, comportements (voir fiche exemple n° 59) ;
- de construire avec eux les grilles de recueil de données les concernant (exemple sur l'autonomie de déplacements : leur faire repérer ce à quoi ils verront le développement de leur autonomie et comment ils relèveront ces données) ;
- de les faire participer aux évaluations intermédiaires individuelles et collectives ;
- de les informer des résultats, ou d'une partie des résultats, de l'évaluation finale.



❑ COMMENT CONSTRUIRE ET RÉALISER L'ÉVALUATION ?

L'évaluation se construit en même temps que le projet. Comme pour le projet il y a trois étapes :

- une étape de préparation de l'évaluation ;
- une étape de réalisation de l'évaluation, analyse des résultats en parallèle de la réalisation du projet et des actions prévues ;
- une étape finale, écriture du rapport et communication.

➤ Préparer l'évaluation d'une action, d'un projet, du projet pédagogique

Domaine du projet pédagogique	Domaine de l'évaluation
<p>1. Repérer et analyser les besoins des jeunes accueillis dans le dispositif.</p> <p>2. A partir du cadrage global MGI et des besoins spécifiques des jeunes, définir les objectifs de l'année : <u>objectifs globaux et objectifs spécifiques</u>.</p> <p>3. En fonction de ces objectifs : rechercher, négocier, préciser les actions à mettre en œuvre durant l'année en lien avec les <u>objectifs intermédiaires</u>.</p>	<p>A partir des objectifs préciser les résultats attendus et les critères de réussite, éléments concrets qui permettront de vérifier l'obtention de ces résultats.</p> <p>Cette phase est essentielle, elle permet de négocier avec les personnes chargées de la mise en œuvre, et aussi avec les jeunes eux-mêmes, le niveau de résultats attendus.</p> <p>Illustration : obtenir 100 % de fréquentation sur une activité exige une approche différente de la recherche d'une fréquentation à 50 %.</p> <p>Relire le plan d'action au regard des résultats attendus, si nécessaire préciser, enrichir le plan de travail.</p> <p>Question à se poser : si les résultats attendus sont... les actions prévues permettront-elles de les obtenir ?</p>
Finalisation du projet pédagogique et de son évaluation	

 Ne pas vouloir tout évaluer systématiquement, surtout si la logique d'évaluation est nouvelle pour certains membres de l'équipe. Dans ce cas, centrer l'évaluation sur les objectifs globaux, liés à la mission MGI et sur quelques points critiques, points de difficultés pour l'équipe pédagogique ou en lien avec des caractéristiques du groupe de jeunes impliquant des actions prioritaires pour l'année.

<p>Objectifs du projet pédagogique</p> <p><i>Exemple : les jeunes connaissent et savent utiliser les dispositifs d'aide à la recherche d'emploi du secteur, avant fin mars.</i></p>	<p>Les objectifs sont précisés dans le projet ainsi que les modalités d'action prévues pour permettre leur atteinte.</p> <p>Un objectif s'écrit en une phrase comprenant un verbe d'action, le plus précis possible (bannir, faire), un sujet, un complément et une date butoir.</p>
<p>Critères de réussite et indicateurs</p> <p><i>Exemple : les jeunes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • citent <u>tous</u> les dispositifs locaux et leur mission, • sont capables d'y aller seuls, • savent s'adresser à la personne ou au service compétent, • ont une représentation positive des services qui les concernent. <p><i>Indicateurs : 100 % des jeunes sur tous les critères.</i></p>	<p>Les critères décrivent de manière précise ce sur quoi on pourra observer la réussite du projet et l'atteinte de l'objectif.</p> <p>Les indicateurs précisent le niveau d'atteinte recherché. Il ne s'agit en aucun cas de viser « l'idéal » mais de définir le <u>niveau adéquat</u>, y compris celui perçu par les jeunes.</p> <p>Acceptés par tous, <u>y compris des jeunes</u>, ils deviennent des repères importants pour l'encadrement des actions.</p>
<p>Repérage des données de suivi et d'évaluation</p> <p><i>Exemple :</i></p> <p><i>Sur le critère visé : 100 % des jeunes citent tous les lieux, le réalisé s'observe par les résultats au questionnaire de type QCM sur les dispositifs d'aide remplis par tous les jeunes.</i></p> <p><i>Sur le critère visé : 100 % des jeunes ont une vision positive des dispositifs locaux utilisables par eux.</i></p> <p><i>Cf. le contenu des débats collectifs prévus au bilan de chaque trimestre ou...</i></p>	<p>Ce travail est fait à partir des critères de réussite. Il permet de préciser à partir de quoi le réalisé sera observé, donc il précise les données qui seront observées, enregistrées et qui permettront de connaître l'atteinte des critères de réussite et le niveau d'atteinte.</p> <p>Il peut s'agir de faits, de données objectives (une donnée chiffrée) ou de représentations (sentiment, impression personnelle).</p> <p>Ces données sont repérées en phase de conception de projet puis suivies, recueillies, tout au long du projet.</p>
<p>Organisation du relevé des données</p> <p><i>Exemple sur la connaissance des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi : Qui construit et qui fait faire le QCM ? Quand ?</i></p> <p><i>Qui traite les résultats ? Résultats remis à qui ?</i></p>	<p>Le relevé des données est un point sensible. Sans une organisation rigoureuse acceptée par tous, les données peuvent être perdues ou les remontées de données peuvent être facilement faussées. Il est nécessaire de savoir qui est chargé de relever quoi et à partir de quoi ?</p>
<p>Étude et analyse des données (comparer prévu et réalisé, prévu et obtenu)</p> <p><i>Exemple : les résultats au QCM seront présentés et discutés au cours de la réunion pédagogique 2^e trimestre pour mise en place d'actions complémentaires si nécessaire au 3^e trimestre.</i></p>	<p>La façon d'analyser ces données recueillies est organisée et prévue avant le début du recueil de ces mêmes données. Elle doit permettre l'expression de tous, que ce soit de manière systématique ou en cas de difficultés particulières.</p>

POUR PRÉPARER L'ÉVALUATION D'UN MODULE EXPRESSION COMMUNICATION THÉÂTRE *

Le travail portera sur :

- des échauffements,
- la concentration,
- l'écoute,
- la confiance en soi et dans le groupe,
- les techniques théâtrales de base (appropriation de l'espace, modulation de la voix, attitude corporelle...),
- l'imagination et l'improvisation.

Objectif

Permettre au jeune de s'exprimer avec le plus de liberté possible et d'être entendu sans jugement et sans rejet par les autres.

Aider le jeune à s'approprier les techniques qui concourent à une meilleure communication (appropriation de l'espace, concentration sur l'écoute et sur la réponse, attitude corporelle adaptée à la situation de communication, travail de la voix).

Pour le coordonnateur, essayer de repérer les blocages principaux des jeunes.

L'évaluation

Les résultats escomptés :

- que le jeune soit capable de prendre la parole au sein d'un groupe qu'il connaît (le groupe CIPPA, le groupe de collègues de travail en fin de stage) pour exprimer son opinion ou ses désirs ;
- que le jeune soit capable d'écouter et de respecter, même s'il ne la partage pas, l'opinion des autres ;
- qu'il y ait une progression du jeune dans sa capacité à se concentrer pour entendre, interpréter et répondre à une consigne ;
- qu'il y ait une progression du jeune dans sa maîtrise des techniques de communication (articulation, intensité de la voix, débit de paroles...) ;
- qu'il y ait une progression du jeune dans sa prise d'initiative au sein de l'atelier théâtre.

Moyens de contrôle du résultat

Le coordonnateur assistera aux séances en temps qu'observateur. Il dressera un bilan du déroulement de chaque séance et dressera une évaluation pour chaque jeune à partir des éléments suivants :

- assiduité,
- ponctualité,

* *Extrait du projet pédagogique du CIPPA Debussy – Angers, coordonnateur Jérôme Pouplard.*

- adhésion à l'activité proposée,
- capacité à se concentrer,
- capacité d'écoute d'une consigne :
 - écoute la consigne,
 - se fait préciser la consigne,
 - adhère à la consigne,
 - applique la consigne,
 - distorsion entre la consigne et la réponse effectuée,
- prise d'initiative et de parole :
 - se porte volontaire pour les exercices,
 - propose spontanément ses idées aux autres,
 - fait preuve d'originalité vis à vis des autres,
- techniques d'expression :
 - intensité de la voix,
 - débit de parole,
 - articulation,
 - attitude corporelle avec la situation.

Dans la mesure où les jeunes l'accepteront, le coordonnateur réalisera une vidéo.

Il sera également proposé de réaliser une petite mise en scène pour une présentation face à un public. Les modalités de cette réalisation finale souhaitée seront discutées et négociées avec les jeunes.

► Phase de réalisation du projet

En début d'action

S'assurer que l'évaluation est prévue et les outils et grilles de travail construits.

Il est évident que certains points sont plus faciles à évaluer que d'autres ; certains recueils de données sont facilités car les outils existent déjà, ils sont habituels. C'est le cas pour tout ce qui relève de l'évaluation des niveaux scolaires avec les outils de positionnement.

Sur d'autres points, comme l'évaluation et l'autonomie ou la socialisation, les outils sont soit à créer, soit à adapter. Dans ce cas, il n'est pas possible de prétendre tout évaluer mais il importe de cibler un ou deux points d'attention précis. Par exemple, concernant l'autonomie, on peut se concentrer uniquement sur l'autonomie de déplacement car celle-ci est essentielle pour l'insertion professionnelle.

Cas où le coordonnateur ne mène pas directement l'action.

Si le coordonnateur n'est pas impliqué dans la mise en place concrète de l'action, il doit s'informer auprès de l'intervenant sur le contenu de l'évaluation.

Si celle-ci n'a pas été prévue, ni préparée, le coordonnateur informe l'intervenant sur la nécessité de l'évaluation, son intérêt et l'aide à construire cette évaluation en lui fournissant des grilles de travail, des outils (type « Fiche outil » ou « Fiche exemple » du Guide).

En cours d'action

Relever les informations au fur et à mesure du déroulement.

Ce relevé systématique permet de vérifier que les grilles d'évaluation sont simples à remplir et que les informations nécessaires sont bien effectivement relevées. Toute « usine à gaz » ne résiste pas à cette étape. Il est important que l'évaluation soit simplifiée ; qu'elle ne prenne pas le pas sur l'action. Il est important que l'évaluation soit au service de l'action et non le contraire.

Si l'évaluation n'a pas été prévue en début d'action, il vaut mieux la construire en cours d'action que pas du tout.

Faire des évaluations intermédiaires pour recadrer, réorienter le projet si nécessaire.

Domaine du projet

L'écriture du projet a permis de décliner sur un objectif spécifique des actions à mettre en place.

Lorsqu'une part importante des actions, ou l'ensemble des actions, est réalisé, il est intéressant de faire le point.

Domaine de l'évaluation

Au croisement de plusieurs actions, préparer une évaluation intermédiaire :

- s'assurer que l'on a toutes les données d'évaluation nécessaires ;
- organiser les réunions de travail, et d'échanges avec les jeunes, pour réaliser cette évaluation : analyse des résultats, débats et propositions de travail compte tenu des échanges ;
- après la réunion et en fonction des éléments apparus, préparer le recadrage du projet : actions à poursuivre, nouvelles actions à prévoir ou constat de fin de travail sur ce point si les résultats attendus sont obtenus.

FICHE INDIVIDUELLE D'OBSERVATION *

Capacités observées	Appréciations	Observations		
		1	2	3
Tenue vestimentaire	Adaptée			
	Perfectible			
	Négligée			
Hygiène	Satisfaisante			
	Perfectible			
	Insuffisante			
Élocution (aisance, prise de parole...)	Facile			
	Perfectible			
	Difficile			
Vocabulaire et langage	Adapté			
	Perfectible			
	Inadapté			
Comportement (attitudes, agressivité...)	Satisfaisant			
	Perfectible			
	Insuffisant			
Écoute	Satisfaisante			
	Perfectible			
	Insuffisante			
Acceptation d'avis différents	Souvent			
	Rarement			
	Jamais			
Acceptation de la critique	Toujours			
	Souvent			
	Rarement			
Ponctualité	Satisfaisante			
	Perfectible			
	Insuffisante			
Assiduité (absentéisme)	Satisfaisante			
	Perfectible			
	Insuffisante			
Intégration au groupe (trouver sa place dans le groupe)	Facile			
	Hésitante			
	Difficile			

* Grille extraite du livret de suivi et de compétences de la MGI Académie de Nancy-Metz.

Tableau de synthèse par critères

Critère : tenue vestimentaire

Trois niveaux d'appréciation :

Adaptée

Perfectible

Négligée

Trois appréciations sur le bilan :

progression ↗

régression ↘

stabilité =

	1 ^{re} observation			2 ^e observation			3 ^e observation			Synthèse		
	A	P	N	A	P	N	A	P	N	↗	↘	=
Synthèse par jeune 1 jeune par ligne												
Bilan du groupe : Total de jeunes évalués	Total sur chaque appré- ciation											
Sur l'ensemble, soit 100 %	%											

Cette fiche synthèse permet de globaliser les observations individuelles et de passer à un traitement de l'ensemble.

Elle permet aussi de visualiser les évolutions du groupe. Elle précise le nombre de jeunes ayant progressé, régressé ou sans évolution.

Le bilan du groupe est fait à la fois en nombre de jeunes mais aussi en pourcentage. En effet le nombre total de jeunes dans le groupe peut évoluer en cours d'année. Un pourcentage peut aider à lire les évolutions.

Le regroupement de l'ensemble des résultats sur chaque critère permet de constater sur quels critères, précisément, les jeunes ont globalement le mieux atteint les niveaux attendus.

Cela permet aux équipes éducatives de comprendre sur quoi les actions ont été efficaces.

En fonction des analyses faites, des actions peuvent être repérées comme particulièrement intéressantes pour intervenir sur telle ou telle caractéristique des jeunes.

Place du jeune

Chaque jeune peut s'auto-évaluer. Les tableaux remplis par le jeune sont comparés à ceux remplis par l'équipe éducative et servent de base d'échanges et de recadrage si nécessaire.

► Réaliser l'évaluation finale

Il importe avant tout de capitaliser l'ensemble des données recueillies, leurs synthèses et les résultats des évaluations intermédiaires, afin de préparer les échanges collectifs.

Ces échanges peuvent se structurer autour de quatre points.

Prévu Écrit	Réalisé	Écarts entre prévu et réalisé questionnements Commentaires/analyse	Recommandations Préparation des décisions pour l'après projet ou la suite du projet
----------------	---------	--	--

Cette grille, préremplie par le coordonnateur, est remise à chaque personne concernée qui peut, soit venir à la réunion avec ses propres réflexions, soit les transmettre par écrit au coordonnateur qui fera une synthèse de l'ensemble.

Dans ce dernier cas, seule la synthèse est présentée et fait l'objet de discussions en grand groupe. Cette solution est plus rapide, elle permet d'aborder plus vite les points repérés comme essentiels par l'équipe. Par contre, si l'équipe n'a pas l'habitude de ce type d'échanges, cette méthode est plus délicate car le niveau d'appropriation de la démarche peut être variable selon les personnes.

 La programmation des échanges collectifs doit faire l'objet d'une attention particulière car il est important que toutes les personnes concernées soient bien présentes. Or, en fin d'année, les emplois du temps habituels sont souvent bousculés (convocations à des examens, visites de stages...).

Écrire le rapport final

Selon les habitudes et exigences le rapport final sera plus ou moins élaboré.

A minima, il comprend les points suivants :

- la problématique de l'évaluation : expliquer le choix des points qui ont fait l'objet d'une évaluation (difficultés exprimées par l'équipe pédagogique l'année précédente, commande de l'institution, expérimentation d'une nouvelle méthode de travail) ;
- la méthode de travail : présenter les documents de travail sur chaque point évalué en précisant les objectifs, leurs critères de réussite et les indicateurs, les données et l'organisation du relevé des données. Cette présentation est synthétique. Si nécessaire mettre en annexe des documents complémentaires ;
- le compte rendu des analyses et les préconisations, les propositions de décision. Des propositions de diffusion des conclusions d'évaluation, à des partenaires internes ou externes, à d'autres institutions, aux parents sont élaborées.

Le rapport finalisé est remis à chaque membre de l'équipe, au chef d'établissement, au responsable départemental.

Il peut aussi être remis au responsable académique.



Préparer la communication sur les conclusions d'évaluation

A partir du contenu du rapport final il est aisé de préparer des communications ciblées.



Toute communication externe doit se faire après validation institutionnelle, c'est-à-dire après accord du chef d'établissement ou mieux sous couvert de celui-ci.

La grille suivante peut aider à construire le plan de communication :

- Qui peut, doit, être intéressé par les résultats ?
Ce qui va l'intéresser dans l'évaluation et les conclusions de celle-ci ;
Donc éléments de contenu à lui faire parvenir.
- Sur ce contenu, doit-on, peut-on exploiter ces éléments pour aller au-delà d'une simple transmission d'information ?
Si oui comment : entretien de face à face, participation à un débat collectif, avec qui ?

Par exemple pour l'évaluation des actions permettant la connaissance des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi, il est possible de communiquer à chaque responsable de ce type de dispositif, les commentaires qu'en ont fait les jeunes et les analyses réalisées par le coordonnateur et l'équipe pédagogique.

Communiquer les conclusions d'évaluation aux jeunes et à leurs parents ?

Rendre un jeune acteur, c'est le responsabiliser. C'est donc l'informer, ainsi que ses parents, des résultats du dispositif auquel il a participé. Cela permet d'aller au-delà des impressions, du ressenti. Le caractère objectif de l'évaluation fait d'elle un temps fort, pour l'équipe pédagogique d'une part, pour les jeunes, traités ici en véritables acteurs d'autre part.

Pour réaliser la dernière phase de l'évaluation,
l'analyse des résultats

Prévu Écrit (ou implicite, à écrire alors en fin de projet)	Réalisé	Écarts Questionnements Commentaires/analyse	Recommandations Décisions pour l'après-projet ou la suite du projet
<p>Éléments à prendre dans le projet pédagogique.</p> <p><i>Le coordonnateur ou la personne responsable du dispositif peut remplir cette colonne.</i></p>	<p>Éléments recueillis durant toute la phase de réalisation (grilles d'évaluation, fiches de travail).</p> <p><i>Cette colonne est à remplir par les personnes chargées de la mise en œuvre des actions ou par le coordonnateur si le relevé des données a fait l'objet d'une transmission systématique.</i></p>	<p>Analyse sur les écarts à mener de préférence en équipe ou à confronter lors de réunions de travail si la première réflexion est menée individuellement.</p> <p><i>Chaque personne concernée, jeune y compris, prépare son analyse. Si possible la synthèse de l'ensemble des points de vue est faite avant la réunion de discussion. Pour faciliter les échanges, favoriser la prise de parole, l'expression des jeunes, la discussion avec eux peut faire l'objet d'une rencontre spécifique, à réaliser de préférence avant la réunion des adultes afin que les éléments d'évaluation puissent être intégrés dans l'analyse globale.</i></p>	<p>L'analyse du point précédent permet de mieux comprendre ce qui a été efficace (ou non) et pourquoi. En fonction de ces points, le programme de travail peut être réorienté pour la suite de l'année ou pour le travail de l'année suivante.</p> <p><i>Les propositions émises sont discutées. Sur ce point, il faut être très clair sur les zones de décision, de pouvoir du groupe. Le groupe est-il force de proposition ou de décision ? Et décision de quoi ?</i></p>

*Cette fiche peut aussi servir pour les évaluations intermédiaires.
Exemple d'utilisation de cette grille au verso.*

EXEMPLE**Objectif 1 : Élaborer un projet professionnel réaliste et validé**

Résultats attendus/ Objectifs	Actions réalisées et résultats obtenus	Analyse d'écarts Commentaires	Préconisations Décisions
Projet élaboré (flux de 21 jeunes). Tous les jeunes doivent avoir accès à une qualification de niveau V à plus ou moins long terme.	17 projets élaborés, clairs et réalisables. 12 contrats d'apprentissage, 1 retour en BEP VAM, 1 CAP cuisine (formation région de huit mois), 1 stage région (APRIMS puis chantier école), 1 CDD restauration, 1 en recherche d'apprentis- sage peinture, 1 maternité, 3 sans perspective.	1 abandon dans les deux mois qui suivent l'inscription. 2 ont trop de difficultés per- sonnelles pour envisager sereinement un projet. 1 jeune s'entête sur un projet (sapeur pompier prof.) qui a peu de chances de se réaliser vues les con- ditions d'inscription au concours.	Toujours axer le travail sur le projet professionnel, seul élément moteur pour le jeune.
<i>Actions prévues pour atteindre l'objectif et résultats attendus pour chaque action</i>			
5 stages en entreprises de 2 à 4 semaines (soit 15 au total) éva- lués conjointement entre le tuteur, le jeune et la coordinatrice du CIPPA. Découverte des métiers de la boucherie charcuterie (sensibilisa- tion sur un secteur porteur). Découverte des métiers du plâtre (secteur porteur + image du métier). Visites d'entreprises du secteur industriel (autre dimension d'entreprise, profils d'emplois). Visites de CFA (préparer l'insertion).		Coût financier élevé, peu de candidat, absence de résultats. Le syndicat des plâtriers a souhaité reporter le projet à l'année prochaine Action mal définie au départ. L'absence pour congé maternité de la coordinatrice n'a pas facilité la mise en place ultérieu- re de cette action.	Limiter les périodes de cours à trois semaines maximum (les jeunes finissent par ne plus se supporter). La découverte pourra se faire en entreprise à l'occasion d'un stage. Reprendre en 98/99 selon les modalités suivantes : visite de l'AFORBAT, projection de cassettes vidéos, découverte des métiers du bâ- timent grâce à la maquette des artisans messagers, demi-journée du plâtre au CFA pour les « convaincus » Découvrir le CFA des métiers de la restauration et le centre de formation professionnelle pour adultes.

Extrait du bilan final du CIPPA de Luçon, coordonnatrice Christelle Beseme.

❑ L'ÉVALUATION D'UN DISPOSITIF APPLIQUÉ AUX FORMATIONS INTÉGRÉES (FI)

La Formation Intégrée était une mesure nouvelle dans l'académie ; quatre sites ont participé à l'évaluation (horticulture, maintenance hygiène des locaux, commerce, hôtellerie-hébergement).

➤ La démarche sur chaque site

Le parcours Formation Intégrée a été décrit page 41.

La méthode d'évaluation utilisée est celle présentée dans les pages précédentes mais elle est appliquée sur 4 ans et chaque étape fait l'objet du même type d'analyse.

PHASE 1 : Élaboration du projet de FI – Année N-1

Objectif final de la phase : contractualiser la mise en œuvre du projet entre les différents partenaires, l'EN-MGI, les entreprises, le site de formation (CFA ou section d'apprentissage)

Étape 1 : vérifier la viabilité et la faisabilité du projet

- 1) Vérifier l'adéquation entre les besoins locaux de personnels qualifiés et le projet de FI.
- 2) Vérifier l'engagement institutionnel et obtenir les moyens nécessaires en phase 1.

Étape 2 : prospecter les entreprises

Repérer les entreprises prêtes à s'engager.

Étape 3 : recruter les jeunes pour la FI

Profil des jeunes : les plus éloignés de la qualification, jeunes en difficultés scolaires et/ou sociales.

Évaluation de la phase 1 :

Constater la réalisation effective du projet.

PHASE 2 : première année du dispositif FI — jeunes en CIPPA — année N

Objectif final de la phase : Permettre aux jeunes de rentrer dans un dispositif de formation qualifiant par alternance (contrat d'apprentissage ou de qualification).

PHASE 3 : deuxième et troisième années du dispositif FI — jeunes sous contrat d'apprentissage — années N + 1, N + 2

Objectif final de la phase : stabiliser les jeunes dans leur processus de formation qualifiant. Prévenir les risques de rupture de contrat (du fait du jeune ou de l'entreprise).



Le coordonnateur responsable du site FI — soit quatre sites dans le cas présenté ici — réalise, pour chaque étape, son analyse en terme de :

Résultats attendus Objectifs	Actions réalisées Résultats obtenus	Analyse d'écarts Questionnements	Préconisations

L'évaluation a été conduite a posteriori pour la plupart des sites. Les résultats attendus ont été écrits par les coordonnateurs eux-mêmes au moment de cette évaluation finale.

► Une synthèse académique

Cette synthèse est réalisée en croisant les analyses faites sur chaque site par chacun des coordonnateurs.

Elle reprend chaque étape du processus, elle met plus particulièrement l'accent sur l'analyse des écarts et sur les préconisations. Elle permet aussi de dégager les facteurs importants à repérer avant toute mise en place de nouveaux dispositifs.

Elle permet également d'étudier les effets de la mise en œuvre d'une FI :

- dans la pratique professionnelle du coordonnateur chargé de la FI,
- sur les partenaires internes et externes,
- sur l'ensemble du dispositif MGI,

(voir fiches exemple pages suivantes).

► Des outils

Devant la difficulté d'évaluer, a posteriori, des outils de suivi ont été construits pour les sessions suivantes. Ces outils n'ont donc pas été encore expérimentés.

Profil des jeunes à recruter : les plus éloignés de la qualification, jeunes en difficultés scolaires et/ou sociales.

Actions à prévoir et résultats attendus	Écarts entre prévu et réalisé Questionnements Commentaires/analyse Recommandations – Décisions pour les prochaines FI ou projets assimilés	Facteurs de réussite identifiés ou points clé à travailler
<p>Informier du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • les SEGPA, • les Missions Locales, PAIO... <p>Présenter le projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux jeunes intéressés, • à leur famille ? <p>Tester leurs intérêts par le biais d'un stage en entreprise, permettre aux jeunes de prendre contact avec le métier et l'entreprise. (Cette action peut se faire en fin de phase 1 ou au tout début de la phase 2).</p> <p>Formaliser l'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • du jeune, • de la famille ? <p>Résultats attendus</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenir un engagement d'un nombre suffisant de jeunes pour pouvoir ouvrir la FI. 	<p>Constat : plus les jeunes rentrent tard dans le dispositif, plus les résultats sont difficiles à atteindre, moins les entreprises préalablement contactées se remobilisent.</p> <p> Limiter les recrutements à la fin de la 1^{re} période de stage. Entretien la dynamique de groupe, très importante pour le maintien du projet.</p> <p>Attention à la « course à la candidature ».</p>	<p>Facteurs de réussite <i>un projet stabilisé</i> et « stabilisateur » pour les jeunes. Importance de repérer les acteurs et leur adhésion au projet ; Les jeunes ne s'engagent pas forcément parce que le métier est choisi mais parce qu'un projet existe. <i>Il s'agit donc de présenter un projet « rassurant », les jeunes doivent connaître le plus précisément possible les lieux où ils seront en année 1.</i> <i>Avec qui ? Pourquoi ?...</i></p> <p>Importance de la phase test, un <i>stage d'au moins quinze jours</i> est obligatoire.</p> <p> <i>Les congés d'été sont un moment potentiel de rupture, de désengagement.</i></p> <p><i>Place et importance de la famille dans la réussite de l'étape ? Points à approfondir ?</i></p> <p>Le métier et les adolescents Ne faudrait-il pas analyser la « nature » des métiers préparés en FI (ses caractéristiques) en parallèle avec les capacités d'un adolescent ? Cette comparaison permettrait sans doute d'éclairer autrement certains résultats du projet FI et de mieux cibler les métiers.</p>

* Extrait de la synthèse académique « Évaluation dispositif FI ».

Ce qui a évolué	En quoi cette évolution est en lien avec le projet FI	Intérêt par rapport à la mission MGI
<p>Développement de nouveaux <i>réseaux relationnels</i> pour le coordonnateur et de compétences relationnelles avec ces réseaux.</p> <p>Développement de la connaissance approfondie d'<i>un secteur professionnel</i> : culture, modalités d'organisation, postes de travail, activités, besoins en compétences, évolutions prévisibles, conventions collectives. Moins de craintes à entrer en contact avec un secteur professionnel donné. Meilleure connaissance des organismes de formation par alternance (CFA, GRETA...).</p> <p>Meilleure connaissance des institutionnels (Département et Région) impliqués dans le financement des formations par alternance.</p> <p>Meilleure information sur les <i>modalités d'organisation des formations par alternance</i> : le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification...) et meilleure connaissance des critères d'entrée dans ces dispositifs.</p> <p>Développement de compétences pour aider une entreprise à réaliser un dossier administratif : « ingénierie administrative » : trouver le bon interlocuteur, comprendre et expliquer la logique d'un contrat de formation par alternance.</p> <p>Développement de compétences en méthodologie de conduite de projet et d'évaluation.</p>	<p>Les formations intégrées sont innovantes, elles obligent à rechercher de nouveaux partenaires peu ou pas connus, cette recherche permet de développer de nouveaux réseaux, l'investissement découverte est important.</p> <p>– connaissance très pratique, visites d'entreprises et « <i>mini-stage</i> » de la coordonnatrice dans une entreprise pour connaître concrètement la réalité des activités (« se salir les mains », reconnaissance par les professionnels, appropriation du vocabulaire du secteur...).</p> <p>– autres modalités de connaissances : chantiers communs.</p> <p>Travail réalisé dans le groupe évaluation du dispositif FI « synthèse académique ».</p>	<p>Pouvoir disposer sur l'académie de <i>coordonnateurs/personnes ressources</i> sur : – un milieu professionnel ; – des modalités spécifiques de formation. Ces personnes ressources peuvent mettre à disposition du réseau MGI leurs expériences et contacts.</p> <p>La mise en place d'une FI est souvent très lourde, difficile, exige une mobilisation importante ; en retour le développement de compétences est réel et peut enrichir le collectif MGI.</p> <p>Transfert sur le bilan annuel du CIPPA et présentation des projets pédagogiques.</p>

**TABLEAU DE SUIVI DU NOMBRE DE JEUNES
DANS LES DIFFÉRENTES PHASES DU PROJET**

	Résultats obtenus Caractéristiques des jeunes	Écarts entre prévu et réalisé Questionnements Commentaires/analyse	Recommandations Décisions pour l'après-projet ou la suite du projet
Phase 1 Recrutement des jeunes Nombre de jeunes touchés par l'information Nombre de candidatures Nombre d'entretiens Nombre d'essais Nombre d'engagements			
Année N Nombre en début d'année 1 CIPPA Nombre en fin d'année 1 CIPPA			
Année N + 1 Nombre en début Année 2 Sous contrat Nombre en fin d'année 2 Sous contrat			

La réussite d'un projet est étroitement liée à l'implication réelle des personnes concernées. Le tableau ci-dessous permet de visualiser la présence des différentes catégories d'acteurs lors des temps forts.

Ce tableau doit permettre de repérer très vite les acteurs « fragiles » et de mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de communication pour éviter leur « fuite » du projet.

TABLEAU DE SUIVI PAR JEUNE

	Signature de conventions		Signature de contrat d'apprentissage		Délivrance du CCP	
Le jeunes et ses parents	Présence Jeune oui/non	Présence Parents oui/non	Présence Jeune oui/non	Présence Parents oui/non	Présence Jeune oui/non	Présence Parents oui/non
L'employeur Qui est présent ? L'employeur lui-même ? Sinon par qui est-il représenté ?						

**TABLEAU DE SUIVI DU DISPOSITIF,
SUR L'ENSEMBLE DU GROUPE**

	Signature de conventions		Signature de contrat d'apprentissage		Délivrance du CCP	
Institution EN Niveau décideurs : IA-DSDEN, IEN-IO, chefs d'établissements... Niveau opérateurs : enseignants...	Qui ? Statut et nom.		Qui ? Statut et nom.		Qui ? Statut et nom.	
Autres invités Représentants organismes professionnels. Représentants collectivités territoriales.						

Le développement de l'autonomie du jeune peut s'observer concrètement dans plusieurs situations vécues par lui. Il s'agit de construire des grilles de repérage et de suivi de ces éléments

Exemples

Les moyens de déplacements				
Nom du jeune	Situation en N	Situation en N + 1 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	Situation en N + 2 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	Permis de conduire
Le logement				
Nom du jeune	Situation en N	Situation en N + 1 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	Situation en N + 2 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	
L'organisation de loisirs • Participation club sportif, vacances...				
Nom du jeune	Situation en N	Situation en N + 1 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	Situation en N + 2 Progression : O/N Régression : O/N Stabilité : O/N	

Commentaires d'utilisation

La situation du jeune est décrite de manière concrète dans chaque case de tableau.

Exemple pour les moyens de déplacements : bien que le jeune ait une mobylette, il est conduit chaque matin au travail (il commence à 4h du matin) et ses parents ne veulent pas le laisser aller seul, ils le trouvent trop jeune (16 ans).

Les grilles sont construites par domaine. Chaque domaine est défini en terme d'éléments permettant de critériser l'autonomie. Exemple pour le domaine du logement : vit chez ses parents, en foyer de jeune travailleur...

Domaines possibles

Les déplacements, le logement, la prise en charge de sa santé, de son alimentation, prise en charge administrative, domaine recherche d'emploi...

Analyse

Chaque observation n'a de sens qu'en rapport avec d'autres. Le relevé ne sert à rien sans l'analyse des évolutions, ou stagnations constatées.

Le suivi établi à intervalles réguliers permet de suivre les résultats obtenus, d'identifier les progressions et les régressions et d'envisager, si nécessaire, de nouvelles mesures d'accompagnement en vue d'améliorer les résultats.

Construction d'autres grilles de suivi

Tous les champs de suivi du jeune peuvent être traités à l'aide de grilles construites selon les mêmes principes, à savoir :

- identification des domaines où peuvent intervenir, où sont attendus, les changements ;
- repérage sur chaque domaine des observations à relever.

Il s'agit avant tout de doter les coordonnateurs d'outils faciles à remplir et à analyser pour faciliter à la fois le *suivi du jeune*, à titre individuel/en tant que jeune acteur de son parcours d'insertion et le *suivi du dispositif*, à titre collectif dans le cadre de l'évaluation du dispositif.