



Cofinancé par
l'Union européenne



NUMÉRO DU PROJET: 101132985



Ressources pour évaluer des activités pédagogiques

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union Européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.



CEIPES



INTRODUCTION

Evaluer des activités dans le domaine de l'éducation non-formelle n'est pas chose facile tant de paramètres sont à prendre en compte.

Evaluer quoi ? comment ? par qui ? sur quels critères ? dans quels objectifs ? pour quels résultats ? etc.

C'est à toutes ces questions que ce document se propose de répondre.

Elaboré dans le cadre de notre projet AGISEC, il a pour but d'être une aide, une ressource pour les animateurs qui souhaitent améliorer leurs pratiques tout en étant au plus près des besoins et des attentes de leurs participants.

Dans une première partie nous présenterons l'approche du Conseil de l'Europe en ce qui concerne l'évaluation dans le travail jeunesse.

Nous présenterons ensuite une méthodologie mise en place par le centre de ressource européen « SALTO YOUTH ».

Ces approches à dimension européenne sont à prendre en compte dans la mesure où nous faisons partie de l'Union européenne et que nous devons donc concevoir nos pratiques à l'aune de cette dimension territoriale et interculturelle.

De plus, ce projet est la résultante de cette dimension d'une part, car il est construit avec des partenaires européens et d'autre part, car il s'appuie sur un financement européen.

En outre ces méthodes d'évaluation sont une ressource pertinente pour construire une citoyenneté européenne active et promouvoir le dialogue interculturel.

Cette approche d'aller-retour entre les différentes dimensions territoriales (du local à l'international) permet de penser et de construire des outils répondant aux besoins de chacun pour un agir transnational et collectif.

Cela permet d'agir localement tout en pensant globalement et inversement.

Nous présenterons ensuite un modèle d'évaluation mis en place dans le cadre de nos ateliers thématiques auprès des NEETS et des personnes en situation de handicap.

Enfin nous clôturerons ce dossier en présentant une méthode d'évaluation qui permet l'analyse de sa pratique professionnelle.

Simple d'utilisation, elle nous semble importante car elle complète les précédentes évaluations qui sont uniquement centrées sur les participants. Dans cette méthode des « '4F » , il s'agit de faire le point sur soi et ses pratiques afin de les corriger et de monter en compétences dans ses fonctions d'encadrement.

Note : L'écriture est au masculin qui revêt un sens générique, c'est-à-dire qu'il englobe le masculin et le féminin à la fois.

L'évaluation dans le travail jeunesse selon le Conseil de l'Europe

En partenariat avec la Commission Européenne, le Conseil de l'Europe a mis en place une série d'outils pédagogiques pour soutenir les acteurs du travail jeunesse. C'est ainsi qu'est née la série appelée T-KIT et qui compte à ce jour 15 ressources pédagogiques.

Le Tkit n°10 « L'évaluation éducative dans le travail de jeunesse » est un outil pertinent pour les animateurs et les acteurs agissant dans le champ de l'éducation non formelle.

Très riche en termes d'information, nous présentons ici uniquement celles que nous considérons utiles pour le lecteur.

Ainsi, selon les auteurs, les principaux objectifs de l'évaluation sont les suivants :

- Mieux planifier : pour organiser, anticiper, prévoir....
- Faire le point sur les réalisations : pour reconnaître ce qui a marché (ou pas), pour partager les bonnes pratiques, pour analyser les erreurs et les corriger....
- Répondre aux obligations du financeur : pour respecter les engagements pris dans l'élaboration du dossier de candidature et qui apparaissent dans les contrats, les conventions pédagogiques et financières.
- Renforcer la coopération avec les partenaires (locaux et/ou européens) : pour analyser ce qui marche ou pas, ce que l'on souhaiterait garder, prolonger, améliorer dans le cadre d'un autre projet.

Présentation de 5 modèles d'évaluation

Il existe divers types d'évaluation en fonction du domaine d'analyse privilégié. Le t-kit présente plusieurs modèles dont nous reprenons ici que la synthèse. Nous invitons le lecteur à consulter ce document pour plus d'information sur les modèles présentés ci-dessous.

❖ **Le modèle Kirk Patrick** : Quatre domaines d'évaluation

- **Réaction** : Réflexion personnelle des participants, c'est-à-dire sur la satisfaction, l'effet et l'utilité du programme de formation.
- **Apprentissage** : Croissance des connaissances, résultats de l'apprentissage
- **Comportement** : Changements de comportement, transfert des compétences dans des actions/situations concrètes.
- **Résultats** : Transfert durable à long terme, également en termes organisationnels et institutionnels.

❖ **Modèle CIPP** : Quatre domaines d'évaluation

- **Le contexte** : Les objectifs choisis sont-ils adaptés à cette activité ?
- **Les intrants¹** : Le programme est-il bien planifié ? Les ressources sont-elles suffisantes pour mettre en œuvre l'activité ?
- **Le processus** : Comment s'est déroulée l'activité ? Quel est le retour d'information des participants ?
- **Le résultat** : Les objectifs ont-ils été atteints ?

¹ Les intrants sont les éléments qui alimentent un processus ou un système, et ils sont essentiels pour obtenir des résultats souhaités.

Dans le contexte de la gestion de projet, les intrants sont les ressources, les données, les informations et les matériaux nécessaires pour mener à bien le projet.

❖ **Le modèle de Brinkerhoff** : Six domaines d'évaluation

- **Fixation des objectifs**

Quels sont les besoins ? Ces besoins sont-ils réels ?

- **Conception du programme**

Qu'est-ce qui est nécessaire pour répondre à ces besoins ? Cette conception va-t-elle répondre aux besoins ?

- **Mise en œuvre du programme**

Comment évaluer le programme dans la pratique ?

- **Résultats immédiats**

Les participants ont-ils appris ? Qu'ont-ils appris ?

- **Résultats intermédiaires ou d'utilisation**

Les participants mettent-ils en œuvre ce qu'ils ont appris ?

- **Impacts et valeur**

La formation a-t-elle eu un impact positif sur les organisations des participants et sur leur développement personnel ?

❖ **Approche systémique (Bushnell) :** Quatre domaines d'évaluation

• **Intrants :**

Qu'est-ce qui entre dans l'effort de formation ? (qualifications des stagiaires, compétences des formateurs, ressources, etc.)

• **Processus :**

Dans quelle mesure la planification, la conception, le développement et la mise en œuvre de l'activité sont-ils adéquats ?

• **Résultats (outputs²) :**

Quelles sont les réactions des participants ? Ont-ils acquis des connaissances ou des compétences ? Ont-ils réfléchi à leur comportement ? Leurs attitudes ont-elles changé ?

• **Résultats (outcomes³) :**

Quels sont les effets sur les organisations des participants ?

❖ **Département de l'éducation des USA :** *Trois domaines d'évaluation*

• **Résultat :** Conséquences immédiates et directes d'une activité éducative sur les participants.

• **Impact :** Résultats à long terme d'un programme et effets imprévus.

• **Processus :** se concentre sur les procédures, les méthodes et leur mise en œuvre.

² Les outputs sont les résultats planifiés qui correspondent aux produits, aux prestations et aux services directement fournis par le projet. Ils introduisent quelque chose de nouveau ou un changement. Les outputs sont faciles à mesurer, car il est simple de vérifier si le livrable a été réalisé ou non.

³ L'outcome est le résultat final qui découle du changement introduit par le produit. Il représente les effets directs que le projet vise à avoir sur les parties prenantes.

L'évaluation par objectifs : avantages et inconvénients

Les objectifs d'un projet ont pour but de guider le processus éducatif et de donner une orientation à son évaluation.

Les objectifs doivent être clairs, pertinents, organisés selon une hiérarchie de priorités et adaptés aux besoins et au profil des participants. Leur réalisation doit être planifiée (avec des évaluations à mi-parcours pour réajuster si nécessaire et à la fin du projet).

Avantages

- Le processus d'évaluation est clairement posé : le but est de vérifier si les objectifs ont été atteints (en partie, totalement...).

Ce type d'évaluation est très courante dans le domaine de l'éducation et tous les acteurs la connaissent (animateurs, organisateurs, financeurs...). Cela facilite donc le dialogue entre ces acteurs.

Inconvénients

- Une évaluation qui se concentre exclusivement sur les objectifs fixés ne peut à elle seule garantir la réalisation des objectifs d'apprentissage souhaités.
- Il existe un risque de ne pas prêter attention au processus et aux autres aspects de l'activité. (ex : les méthodes, le déroulé pédagogique, les résultats).

L'évaluation par compétences : avantages et inconvénients

Cette approche évalue les compétences (connaissances, aptitudes, attitudes, capacités et valeurs) acquises, développées ou réalisées au cours de l'activité.

Dans l'éducation non formelle, la compétence est comprise comme "savoir faire quelque chose dans un certain contexte". Par conséquent, l'évaluation par les compétences analyse la pertinence, l'intérêt et la valeur du processus éducatif dans son contexte social.

Avantages

- L'évaluation par les compétences rend plus explicite le lien entre l'éducation non formelle et son contexte social. Et cette relation/interaction peut être une forte source d'apprentissage pour les participants.
- La combinaison d'informations qualitatives et quantitatives individualisées peut être très utile pour soutenir le développement personnel des participants.

Inconvénients

- Il n'est pas toujours facile d'évaluer les compétences dans l'éducation non formelle et d'établir un lien entre leur valeur et un contexte plus large. Par exemple : un participant développe la compétence « travail en équipe », il est difficile d'évaluer dans quelle mesure il est capable de la mettre en pratique en dehors de l'activité.
- Le concept de compétence est associé à un grand nombre de catégories et d'indicateurs, ce qui peut compliquer l'organisation et la mise en œuvre de l'évaluation. Exemple : la compétence « travail en équipe » est associée à la communication, à la planification, à la gestion.

- Si le contexte a trop d'influence sur l'identification et la définition des compétences à développer dans les activités éducatives, l'éducation non formelle risque d'être subordonnée aux besoins du marché.

Par exemple, est-ce à l'éducation non formelle d'évaluer l'employabilité des participants ?

Certains disent oui car cela fait partie des compétences transversales des individus et qu'elles sont nécessaires dans la vie. D'autres disent non, considérant que c'est plus à la formation professionnelle de développer ce type de compétences.

Le débat est ouvert sur les frontières entre l'économique, l'éducatif et le social. Et dans ce type d'évaluation par compétences cette question est fondamentale. Elle interpelle l'idéologie dominante (le libéralisme économique) et les convictions personnelles.

Le Tkits propose ensuite une multitude d'activités à faire pour réaliser son évaluation. Nous invitons le lecteur à les consulter pour élargir sa palette d'outils et de méthodes pédagogiques à ce sujet.

Toutes ces ressources sont très intéressantes mais la question essentielle à se poser avant de les utiliser est de savoir si elles vont vous permettre d'obtenir les informations attendues. Il faut donc faire un tableau personnel avec d'un côté le type d'information recherchée et de l'autre, le type d'outils et de méthodes utilisables. Ainsi au fil des activités, vous variez vos outils ce qui ne peut être qu'un plus pour votre pratique professionnelle mais aussi pour les participants qui découvre différents supports à utiliser seul, en petit groupe ou en grand groupe.

L'évaluation selon le centre de ressources européen SALTO YOUTH

SALTO-YOUTH est l'abréviation de Support, Advanced Learning and Training Opportunities for Youth (Possibilités de soutien, d'apprentissage avancé et de formation pour les jeunes). Il travaille dans le cadre des programmes Erasmus+ Jeunesse et du Corps Européen de Solidarité. SALTO-YOUTH fournit des ressources d'apprentissage non formel aux animateurs de jeunesse.

Dans le domaine de l'évaluation, SALTO a mis en place des méthodes que nous présentons ci-dessous.

Le modèle des « 4 W »

Le modèle préconisé par SALTO prend en compte des éléments qui répondent aux questions suivantes : Pourquoi ? Quoi ? Qui ? Quand ? Il s'appelle le modèle des « 4 W » en raison de la traduction en anglais des mots interrogatifs (Why ? What ? Who ? When ?)

Le pourquoi précise les raisons de votre évaluation. Elle peut répondre à une politique plus globale de votre organisation (ex : celle-ci souhaite savoir si ses différentes actions et activités dédiées à l'inclusion atteignent les buts et les objectifs visés). Elle peut aussi répondre à un besoin d'analyser vos pratiques professionnelles afin de vous améliorer (ex : mes méthodes/ mes outils pédagogiques sont-ils adaptés au public ?).

Le quoi répond aux ponts suivants :

1. Les buts et les objectifs de l'évaluation.

Ces deux mots sont souvent confondus. La grande différence entre les deux est que le but est une finalité, un idéal, un rêve à atteindre alors que l'objectif est concret et réalisable, atteignable.

2. Les résultats d'apprentissage

Il s'agit de répondre à la question : qu'est-ce que j'aimerais que le participant apprenne à la fin de ma séance en général et à la fin de mon activité précisément. Souvent on résume ces résultats d'apprentissage à des savoirs, savoir-être et savoir-faire. Mais l'Union européenne s'est doté d'un cadre formel qui peut être utilisé tant dans l'éducation non formelle que formelle. Ce cadre classe les compétences et habiletés en 8 niveaux (du débutant à l'expert) autour de 3 axes :

-les savoirs : savoirs théoriques et/ou factuels.

-les aptitudes : aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils...).

-la responsabilité et l'autonomie : capacité de l'apprenant d'appliquer des savoirs et des aptitudes de manière autonome et responsable.

3. Les aspects pratiques et les ressources

Pour les aspect pratiques, il s'agit de savoir si les moyens que vous avez mis en œuvre sont adaptés aux participants et s'ils vous permettent vraiment d'atteindre vos objectifs. Ex : est-ce que mon activité est vraiment inclusive, accessible à tous ? Comment dois-je la mettre en place pour être sûr que tout le monde participe de manière égale indépendamment de son niveau scolaire, son handicap, ses origines socio-économiques, ethniques ou son sexe.

En ce qui concerne les ressources, il s'agit de prendre en compte son environnement (naturel, matériel et humain). Est-ce que je peux m'appuyer sur l'expérience d'un participant ? Ex : si je travaille sur l'inclusion, est-ce qu'il y a une personne en situation de handicap dans le groupe qui peut (et qui veut) parler de son vécu ? Est-ce que je peux inviter une association spécialisée dans le handicap ?...

4. Le travail d'équipe et le partenariat

Cet axe permet d'évaluer la qualité du travail d'équipe. Par exemple, pour réaliser mon activité est-ce que je suis seul ou bien j'ai quelqu'un avec moi (ex : un collègue, un partenaire européen) ? Comment on se répartit le travail de préparation ? qui fait quoi devant les participants ? qui parle ? quand ? pour dire quoi ? quelle méthode pédagogique allons-nous utiliser ? etc.

Pour savoir si le binôme a bien fonctionné, il est important de consulter les participants à travers la grille d'évaluation.

Les questions peuvent être : Les encadrants ont-ils été à l'écoute ? respectueux des points de vue de chacun ? Ont-ils aidé lors de difficultés rencontrées ? Les consignes étaient claires et compréhensibles ? Est-ce que j'ai appris quelque chose de nouveau ? Est-ce que j'ai pris du plaisir ? est-ce que j'ai pu participer activement ? est-ce que les relations entre les participants étaient bonnes ? Est-ce que les relations entre les participants et les encadrants étaient bonnes ?

L'évaluation d'un partenariat c'est évaluer l'intervention de quelqu'un extérieur au projet (ex : un expert, un élu).

Comment j'ai préparé son intervention pour qu'elle apporte « un plus » et réponde aux besoins des participants ? est-ce que je lui ai parlé du groupe, du profil des participants ? des méthodes de travail qui leur correspondent le mieux (ex : interaction/débat plutôt que le visionnage d'un power point) ? est-ce que sa méthode d'intervention était adapté au public ? est-ce que ses relations avec les participants étaient bonnes ? Est-ce qu'ils ont apprécié ? participé ? appris ?...

Le qui précise qui est à l'origine de la demande d'évaluation.

L'évaluation peut être motivée par une obligation d'un responsable (votre supérieur), d'un financeur (de votre projet) ou tout simplement par vous-même. Selon les raisons, les questions de l'évaluation peuvent être orientées plus sur un point que sur un autre.

Par conséquent il est important de faire en sorte que l'évaluation prenne en compte les attentes de la personne (responsable, financeur...) qui la demande. Les informations récoltées dans l'évaluation doivent être crédibles et utiles pour le demandeur mais aussi pour vous, vos collègues, votre organisation (club, association...) ou tout autre personne consultant les résultats.

Le quand aborde la question de la planification de l'évaluation.

L'évaluation est un processus de 3 phases : avant, pendant et après.

-Avant : il s'agit de réfléchir à la conception de l'évaluation. Ses objectifs, ses critères, ses indicateurs, ses modalités de réalisation, sa longueur...

Pour réussir à bien écrire des objectifs, il est pertinent d'utiliser la méthode SMART. Elle précise que vos objectifs doivent être spécifiés, mesurables, acceptables, réalistes et situés dans le temps.

De même, un objectif doit toujours commencer par un verbe d'action.

Pour cela, vous pouvez vous aider de la taxonomie de Bloom qui classe les verbes en fonction du type d'apprentissage que vous visez.

Pour le choix des niveaux à atteindre, consulter le cadre européen des compétences qui fournit des exemples concrets.

-Pendant : c'est le jour J, je transmets l'évaluation aux participants. Est-elle orale ou écrite ? individuelle ou collective ? sur papier ? en ligne ? Est-ce que les choix que j'ai fait permet à chacun de répondre à mon évaluation sans difficulté ni crainte de s'exprimer ? Combien de temps dure-t-elle ? Est-ce trop long ? Est-ce que je la réalise dans un temps formel de mon activité (ex : à la fin de la séance ou de la journée ?) ou le participant la remplit durant son temps libre, en dehors de l'activité ?

-Après : qu'est-ce que je fais des résultats individuels ? une synthèse globale avec une analyse des résultats que je partage (avec mon responsable, mon financeur, les participants) ? Je les consulte uniquement pour adapter ma prochaine activité ? Je modifie les contenus de mon évaluation car il y a eu des incompréhensions ?.... Cet après correspond aux objectifs de votre évaluation puisqu'il donne les résultats de la consultation auprès des participants. D'où l'importance de la première phase pour bien savoir pourquoi vous évaluez.

La méthode « Post-then-Pre »

SALTO-YOUTH a développé un système dans lequel l'évaluation d'activités spécifiques est mise en œuvre à un moment donné – après l'activité elle-même – à l'aide d'un questionnaire d'évaluation.

Cette méthode appelée « Post-then-Pre » est un bon moyen pour :

- mesurer les changements perçus par les participants
- réduire le temps de travail nécessaire à la création d'une évaluation et l'impact que cela peut avoir dans l'évaluation elle-même
- comparer des indicateurs quantitatifs pour voir s'il y a un impact immédiat et tout impact durable ou à long terme.

Le questionnaire créé par SALTO est en format excel avec des liens entre les cellules afin d'avoir des résultats graphiques automatiques. Accessible depuis la partie « Ressources », nous présentons ici les questions essentielles proposées pour construire une stratégie d'évaluation.

Que voulez-vous évaluer ?

- Les connaissances, les compétences et les attitudes des participants concernant le sujet de l'activité.
- Les changements, les actions et le suivi que les participants prévoient de mettre en œuvre après la formation.

Comment voulez-vous évaluer ?

Vous pouvez utiliser des méthodes interactives pour obtenir l'évaluation des participants ou leur demander de remplir un questionnaire. Cet outil se concentre sur les questionnaires ou formulaires d'évaluation.

Dans un formulaire d'évaluation, vous pouvez poser un mélange de questions ouvertes et fermées :

- > Les questions ouvertes permettent d'obtenir des réponses qualitatives et de riches informations sur votre activité.
- > Les questions fermées permettent des comparaisons quantitatives.

Comment savez-vous que votre activité a entraîné le changement ?

Pour évaluer les changements, il est essentiel de poser la même question avant et après votre activité.

L'impact de votre activité a-t-il un effet durable ?

Mesurez à nouveau les compétences et les actions de vos participants quelques mois après la formation. Utilisez les mêmes questions fermées qu'à la fin de votre activité, afin de pouvoir comparer les réponses.

Ajoutez des questions sur ce qu'ils ont fait depuis l'activité : mise en place de projets, utilisation de méthodes, contacts avec d'autres participants, etc.

L'approche axée sur les résultats de l'évaluation

Notons que la position de SALTO sur cette approche concerne le projet en général. Néanmoins, vous pouvez modifier le mot « projet » par le mot « session » qui se compose de plusieurs activités. Par exemple si vous travailler sur le thème des Droits Humains, votre session peut se composée de plusieurs activités : des jeux, des débats, de visionnage de video, etc.

Cette approche sur les résultats consiste à intégrer l'évaluation dès le départ et à penser votre projet dans quatre domaines distincts mais liés :

- les objectifs de votre projet (ou de votre session) ,
- ses résultats,
- ses activités
- ses indicateurs.

Les objectifs d'un projet sont les objectifs généraux de niveau supérieur de votre projet. Il peut s'agir, par exemple, d'encourager la participation civique des jeunes défavorisés.

Dans le cadre d'une session pédagogique, votre objectif peut être de sensibiliser vos participants au concept des Droits Humains tels que définis par les Nations Unies.

Les résultats d'un projet sont les changements concrets que votre projet a l'intention d'accomplir, liés à l'objectif. Vos résultats doivent être plus nombreux que vos objectifs. Il est aussi important de noter que les résultats doivent être *mesurables*. On doit pouvoir évaluer concrètement s'ils ont été atteints.

En reprenant l'exemple des Droits Humains, les résultats attendus peuvent être les suivants :

- > -les participants sont capables de citer deux ou trois organisations internationales (privées ou publiques) agissant en faveur des Droits Humains (ex : Amnesty International pour le privé et la Cour Pénale Internationale pour le secteur public).
- > -les participants sont capables de dire quelles sont les dimensions des Droits Humains et quels droits elles concernent (ex : 1^{ère} dimension, les droits civiques et politiques ; 2^e dimension les droits économiques et sociaux ; 3^e dimension les droits collectifs).

Vous pouvez ainsi lister tous les résultats concrets que vous attendez de vos activités. N'oubliez pas qu'il peut s'agir de savoirs, d'aptitudes, d'autonomie et de responsabilité si vous vous appuyer sur le cadre européen des compétences.

Les activités sont les choses que votre projet va faire et qui doivent être conçues pour obtenir les résultats. C'est sur ceux-ci qu'une grande partie de la planification de projet se concentrera – les activités sont toutes les réunions, les cours, etc., qui constituent votre projet.

Comme indiqué ci-dessus, pour votre session (exemple d'un atelier thématique sur les Droits Humains), les activités peuvent être des jeux, des débats, des sorties et visites, des recherches sur internet, des entretiens, des enquêtes dans la rue, etc.

Les indicateurs sont ce qui vous permet de savoir si votre projet fonctionne – si vos résultats se concrétisent. Pour cette raison, un indicateur doit être quelque chose que vous pouvez tester, observer ou mesurer d'une manière ou d'une autre.



Ci-dessous le **tableau de planification de l'approche axée sur les résultats** proposé par SALTO.

Nous y avons mis l'exemple de la session sur les Droits Humains.

Objectifs	Résultats	Activités	Indicateurs
<i>Que voulons-nous réaliser ? Pourquoi avons-nous besoin de ce projet ?</i>	<i>Quels sont les changements spécifiques que nous souhaitons apporter ? En quoi notre projet fera-t-il la différence ? Qu'est-ce qui contribuerait à la réalisation de nos objectifs ?</i>	<i>Qu'allons-nous faire ? Que pouvons-nous faire ? Comment pouvons-nous créer nos résultats ?</i>	<i>Comment saurons-nous ce qui fonctionne ? Quelles sont les méthodes qui nous permettront d'évaluer nos résultats ? Comment verrons-nous si nos activités permettent d'améliorer la situation ?</i>
<i>Amener les jeunes à devenir des citoyens actifs</i>	<i>Développer la solidarité chez les jeunes La différence de notre projet est que les Droits Humains ne sont pas traités de manière si précise dans nos activités.</i>	<i>Ateliers sur les Droits Humains avec diverses activités (jeux, débats....) Ateliers sur la méthodologie de projet pour agir en faveur des Droits humains.</i>	<i>Les participants ont créé un projet de solidarité. Chaque participant a créé un slogan, ou une affiche en faveur des Droits Humains.</i>



	<i>Nos objectifs seront atteints en ciblant spécifiquement des activités dédiées aux Droits humains en s'appuyant, par exemple, sur les ressources pédagogiques du Conseil de l'Europe.</i>		<i>Les participants ont créé des jeux, des débats... <u>Méthode d'évaluation :</u> Questionnaires individuels Enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires des projets des jeunes</i>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SALTO précise qu'il est important que ces quatre éléments soient liés.

- > Si vous avez un résultat qui n'est pas lié à votre objectif, il doit être supprimé ;
- > Si vous avez une activité qui ne contribue pas clairement à un résultat, elle doit être supprimée ;
- > Et si vous avez un indicateur qui ne mesure pas clairement un résultat, il ne doit pas être utilisé.

La méthode des résultats peut donc vous aider à cibler votre projet et à évaluer son succès.

Le modèle d'évaluation d'AGISEC


La grille d'évaluation présentée ci-après est un modèle de base qui sera complété au fur et à mesure du projet à partir des retours des participants et de nos souhaits d'affiner tel ou tel point.

Pour élaborer ce modèle nous avons tenu compte des éléments suivants :

- 1) le profil des utilisateurs : des NEETS et des personnes en situation de handicap.
- 2) la grille de notation doit être facile d'utilisation tant pour le participant
- 3) les thèmes que nous souhaitons traiter

Conséquences :

- l'évaluation doit pouvoir être remplie en 10 minutes.
- les questions doivent claires et compréhensibles. Les mots doivent être simples et précis.
- la grille d'évaluation est une note de 1 à 5, le 1 correspondant à « pas du tout » et le 5 à « oui totalement ». Néanmoins, une notation chiffrée est parfois difficile à comprendre. Nous l'avons donc complétée de smileys qui expriment clairement chaque graduation.

1	2	3	4	5
				

-nous avons choisi des entrées par thème et par couleur. Cela permet aussi au participant de savoir dans quel thème correspond telle ou telle question.

Thèmes choisis :

- **Animation** : pour avoir un retour sur la dynamique de groupe, les relations entre les participants, la posture pédagogique de l'animateur...
- **Sécurité** : pour connaître si l'activité s'est déroulée en toute sécurité (physique et matérielle) pour les participants.
- **Apprentissage / acquisition de compétences** : pour connaître ce que les participants ont appris, acquis durant l'activité.
- **Démarche éco-responsable** : pour connaître le point de vue des participants et pour nous apprendre à mesurer cet axe qui n'est pas prioritaire dans nos pratiques quotidiennes. Cela nous impose donc d'y penser quand nous construisons des activités.
- **Ressenti / Expérience personnelle** : cela nous permet de savoir si le participant a pris du plaisir, s'il s'est épanoui et s'il s'est senti acteur durant l'activité. Ce thème nous permet aussi de mesurer si l'activité est réalisée dans le respect du rythme de chacun.






Bien que chaque thème soit important à évaluer, certains comptent plus de questions que d'autres. Ce choix tient au fait que nous voulions affiner certains points plus que d'autres afin d'être au plus près des besoins et des attentes des participants. C'est pour cette raison qu'il y a plus de questions dans les thèmes animation et ressenti.

A l'issue du tableau thématique aux questions fermées, nous avons mis quatre questions ouvertes afin de permettre au participant de faire un point rapide sur ce qu'il retient de l'activité et de nous faire part de ses idées ou de ses remarques.

Exemple d'une grille d'auto-évaluation pour le joueur

Nom du joueur

Sur une échelle de 1 à 5, notes chaque question ci-dessous (en cochant la case correspondante à ton choix) : 1 = « Pas du tout » et 5 « Oui, totalement ».

Questions	1 	2 	3 	4 	5 
Animation					
Les objectifs et le déroulé de la séance sont clairement expliqués					
Chaque activité a été présentée dans le détail. On savait ce que l'on allait faire, étape par étape.					
Le déroulement de chaque activité se passe dans de bonnes conditions					



	1	2	3	4	5
Les participants sont respectueux les uns envers les autres					
Les participants sont respectueux envers l'animateur et ses décisions					
Les participants respectent le matériel et l'environnement					
L'animateur a une communication adaptée aux participants (on comprend ce qu'il dit)					
L'animateur est à l'écoute et respectueux de tous les participants					
L'animateur fait appliquer les règles sans favoritisme					
L'animateur a un comportement exemplaire					








Sécurité	1	2	3	4	5
Le rythme de l'activité respectait les capacités des participants (pas trop intense et pas trop difficile)					
Le lieu de l'activité (en salle ou en extérieur) sont sécurisés, il n'y a pas de danger					
Les règles de sécurité de l'activité ont été présentées aux participants					
Le matériel est bon état et on peut l'utiliser sans danger					
Apprentissage / acquisition de compétences					
Je comprends mieux ce que les Droits Humains veulent dire et qui ca concerne					
J'ai appris de nouveaux mots ou expressions					



	1	2	3	4	5
J'ai compris les difficultés rencontrées par une personne en situation de handicap					
J'ai trouvé cette activité difficile					
J'aime les activités où on travaille à plusieurs, en petit groupe (3 ou 4 personnes)					
J'aime les activités où l'on travaille seul					
Démarche éco-responsable					
Le respect de l'environnement c'est trop compliqué pour le mettre en place					
Penser à l'écologie ce n'est pas ma priorité*					



	1	2	3	4	5
J'ai appris de nouvelles choses pour plus respecter l'environnement					
J'ai utilisé un transport respectueux de l'environnement pour me rendre à l'activité (bus, vélo, trottinette, roller, à pied)					
Ressenti / expérience personnelle					
J'ai eu des craintes, des peurs au départ					
Je suis satisfait de moi-même et de mon investissement dans l'activité					
Je suis déçu car je n'ai pas pu agir comme je le voulais					
Je me suis senti exclu dans l'activité					

	1	2	3	4	5
					
J'aimerais bien refaire cette activité					
Je me suis bien amusé					
J'étais fatigué à la fin de l'activité					
J'aimerais bien en apprendre plus sur les Droits Humains					

Quel est ton meilleur souvenir durant l'activité ?

Quel est ton pire souvenir durant l'activité ?

Quels sont tes conseils pour améliorer cette activité ?

Quels sont tes conseils pour améliorer ce questionnaire ?

Exemple de l'atelier sur les Droits Humains

Dans cette partie nous souhaitons présenter notre approche d'une activité thématique qui est proposée à nos participants dans le cadre de ce projet. Cet atelier est composé de trois séances de 2h à 2H30 chacune.

Dans un premier temps, nous avons listé notre objectif général puis nos objectifs spécifiques. Ensuite, nous avons décliné chaque objectif spécifique en compétences à acquérir en utilisant le cadre européen des certifications (CEC).

Pour rappel, ce cadre classe les compétences et habiletés en 8 niveaux (du débutant à l'expert) autour de 3 axes :

-les savoirs : savoirs théoriques et/ou factuels.

-les aptitudes : aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).

-la responsabilité et l'autonomie : capacité de l'apprenant d'appliquer des savoirs et des aptitudes de manière autonome et responsable.

Nous avons décidé de décliner l'ensemble jusqu'au niveau 4, ce qui correspond au baccalauréat ou à un certificat ou brevet professionnel.

Objectif général : Eduquer aux droits humains

Objectifs spécifiques :

- > Connaître les différents instruments internationaux relatifs aux Droits Humains
- > Connaître les Droits Humains et leur évolution
- > Agir pour les Droits Humains



CONNAITRE LES DROITS HUMAINS ET LEUR EVOLUTION

Niveau CEC	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
Niveau 1 du CEC	Définir la notion de droit humain	Savoir expliquer ce qu'est un droit humain	Savoir utiliser ses connaissances et ses expériences
Niveau 2 du CEC	Lister les valeurs clés associées aux droits humains	Faire le lien entre les valeurs et leur mise en œuvre dans les sociétés	Comprendre que les valeurs clés des droits humains sont acceptés dans quasiment toutes les cultures. Elles ont une dimension universelle.
Niveau 3 du CEC	Connaître les caractéristiques fondamentales des droits humains	Faire le lien entre les caractéristiques fondamentales et leur mise en œuvre dans les sociétés	Comprendre que les caractéristiques fondamentales des droits humains constituent un socle juridique contraignant
Niveau 4 du CEC	Connaître les 3 principales générations des droits humains	Savoir expliquer pourquoi les droits humains évoluent dans le temps.	Comprendre que les droits humains répondent à des besoins fondamentaux qui évoluent selon les époques et les sociétés.



CONNAITRE LES DIFFERENTS INSTRUMENTS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Niveau CEC	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
Niveau 1 du CEC	Connaître le cadre des droits humains	Lister les principales conventions des Nations Unies relatives aux Droits de l'Homme	Comprendre qu'une Déclaration doit être traduite en normes et standards internationaux pour avoir une véritable force juridique
Niveau 2 du CEC	Définir le concept de ratification	Expliquer les conséquences d'une ratification pour un état et pour ses citoyens	Comprendre qu'une ratification est un engagement juridique contraignant pour l'Etat et une opportunité pour ses citoyens
Niveau 3 du CEC	Découvrir les différentes étapes de construction d'une convention	Savoir expliquer les différentes étapes	Comprendre la méthodologie utilisée dans les normes internationales
Niveau 4 du CEC	Connaître les mécanismes des Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe	Lister les principales Chartes et conventions du Conseil de l'Europe relatives aux Droits de l'Homme	Comprendre l'articulation des droits humains entre le niveau international (Nations-Unies) et le niveau régional (Conseil de l'Europe)



AGIR POUR LES DROITS HUMAINS

Niveau CEC	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
Niveau 1 du CEC	Lister les différentes formes de participation citoyenne	Décrire les avantages et les inconvénients de chaque forme d'action	Comprendre que l'action est multiforme et qu'elle répond toujours à un besoin
Niveau 2 du CEC	Connaître les étapes d'un plan d'action	Accompagner les participants dans l'élaboration d'un plan d'action	Superviser le travail pour obtenir des résultats
Niveau 3 du CEC	Organiser la mise en œuvre du plan d'action	Créer un tableau de répartition des tâches	Manager les équipes de travail et déléguer les responsabilités
Niveau 4 du CEC	Realiser l'action	Evaluer l'action avec les participants	Analyser les résultats afin d'améliorer l'action



Session 1 : durée 2h/2h30

Durée	Intitulé	Objectifs
10'	Brainstorming	Faire parler les participants sur les concepts clés
	Jeu « mission impossible » constitué des 5 activités ci-dessous	Informar et sensibiliser les participants sur les Droits humains
30'	Les droits humains en photos	Donner l'occasion aux participants d'utiliser la photo pour exprimer leur point de vue sur les Droits humains
15'	Reliez-moi	Faire découvrir des militants connus et leurs phrases cultes. Faire trouver aux participants qui a dit quoi
5-10'	Ordre et désordre	Faire découvrir des phrases ou des citations pertinentes et en rapport avec les Droits Humains
30'	Quels sont mes droits ?	Faire découvrir les 30 principaux droits de l'homme
5'-10'	Quiz	Evaluer les connaissances sur les droits humains
~10'	Video Droits de l'homme	Faire découvrir les droits de l'homme Faire découvrir qui est responsable de leur protection?
~10'	Vidéo «Les droits de l'homme, qu'est-ce c'est ? »	Approfondir les connaissances sur l'histoire des Droits Humains
15'	Débriefing et évaluation de la session	Connaitre les apprentissages et les ressentis

Session 2 : durée 2h/2h30

Durée	Intitulé	Objectifs
~10'	Vidéo « Accent Droits de l'Homme: Violations, Histoire, Première Dimension »	Faire connaître le cadre des droits humains et la 1 ^{ère} dimension. Faire découvrir les notions de droits civils et politiques, les violations des droits de l'homme et l'histoire des droits de l'homme.
20'	Le loto des droits	Evaluer les connaissances sur les droits humains en général
~10'	Vidéo « Accent Droits de l'Homme: Droits des Femmes, ONG, Deuxième Dimension »	Faire connaître le cadre des droits humains et la 2 ^{ème} dimension. Faire découvrir les droits économiques, sociaux et culturels Faire connaître les actions des ONG.
15'	Un mot, un mime	Permettre aux participants de faire découvrir par le mime un concept, une notion clé en lien avec les droits humains
~10'	Vidéo « Accent Droits de l'Homme: Développement, Chantiers, Troisième Dimension »	Faire connaître les droits humains en détaillant la 3 ^{ème} dimension. Faire découvrir les droits collectifs Approfondir les connaissances sur la façon dont le système des droits humains évolue et ses possibilités d'amélioration.
20'	Quelle est votre position	Permettre aux participants d'exprimer leurs points de vue sur des affirmations liées aux Droits humains
15'	Débriefing et évaluation de la session	Connaitre les apprentissages et les ressentis

Session 3 : durée 2h/2h30

Durée	Intitulé	Objectifs
~20''	Brainstorming	Faire parler les participants sur les termes « campagne de communication » ? c'est quoi ? à quoi ça sert ? Permettre aux participants de lister les supports et outils utilisables pour une campagne de communication
20''	Préjugés et discriminations : de quoi parle-t-on ?	Amener les participants à synthétiser le type de préjugés et de discriminations qui existent et les publics qui en sont les victimes. Donner des exemples de préjugés fondés sur le handicap
30'	L'arbre à problème	Permettre aux participants de construire une pensée analytique en réfléchissant aux causes et aux conséquences des discriminations rencontrés par un des publics cibles qu'ils ont choisi. Les inviter à proposer des solutions fondées sur la communication
40'- 50'	Crée ta campagne	Faire créer des supports de communication (réels ou fictifs) pour promouvoir les droits de l'homme. Inventer / créer des slogans
15'	Débriefing et évaluation de la session	Connaitre les apprentissages et les ressentis

Le modèle d'évaluation des « 4F »

Ce modèle correspond à une analyse de votre pratique. Il a été conçu par le Dr Roger Greenaway pour qui l'évaluation d'une activité est essentielle pour l'animateur car ainsi il démontre que :

- > il se préoccupe de ce que vivent les participants,
- > il apprécie ce que les participants ont à dire
- > il s'intéresse aux progrès de l'apprentissage et du développement de chaque individu.

Pour lui l'action sans réflexion et la réflexion sans l'action ne sont pas des postures éducatives. Il est donc essentiel de questionner ses pratiques pour les améliorer et répondre au mieux aux besoins et aux attentes des participants.

En outre l'éducation en générale, et l'éducation non formelle en particulier, est le résultat de cet équilibre entre l'action et la réflexion.

Pour lui, il est erroné de commencer par la rédaction d'un programme d'activité puis de construire une évaluation qui découle de ce programme. Cela lui semble voué à l'erreur car certains points seront occultés.

A l'inverse, il préconise de partir de l'expérience vécue, de l'analyse de l'existant pour construire son programme d'activité.

Il précise que « *L'un des principaux objectifs de l'évaluation est de rester en contact avec ce que les participants pensent et ressentent, et il se peut que cela ne corresponde pas à une séquence d'évaluation planifiée à l'avance.* »

De même, la mise en place d'un bilan est essentielle.

« Il permet à l'animateur d'évaluer le succès d'un programme en cours alors qu'il est encore possible d'y apporter des changements, mais la fonction principale du bilan est de permettre aux participants de tirer des leçons de leurs expériences. L'amélioration de la capacité des jeunes à apprendre de leurs expériences est sans doute le résultat le plus durable et le plus dynamique que l'éducation non formelle puisse offrir ».

Enfin, Roger Greenaway considère qu'une évaluation qui commence par des questions fondées sur l'acquisition d'apprentissage formel risque de déplaire au participant qui préférerait partager ses ressentis, ses émotions de l'expérience vécue.

C'est donc plus à la fin de l'évaluation que le participant pourra prendre conscience des acquis réalisés, après avoir parlé de son vécu.

En outre le modèle des « 4F » appelé aussi « modèle de la révision active » est un modèle de réflexion pour mieux analyser une situation et donc pour mieux agir par la suite.

Ce modèle est simple et passe en revue 4 points importants dans l'évaluation d'une situation. Il comporte des questions que vous pouvez garder, changer, supprimer en fonction de vos besoins.

Vous pouvez aussi le compléter. L'essentiel est qu'il vous aide dans votre pratique.

Etape 1 : Les Faits (Facts)

Cette étape aborde la réalité des faits concrets qui se sont déroulés durant votre séquence pour en examiner les événements et les moments clés.

Si vous travaillez sur le modèle avec d'autres personnes, il peut être intéressant de voir si vous êtes d'accord sur les faits. Méfiez-vous que les faits ne se transforment pas en opinions, par exemple « X a fait la mauvaise chose », dites plutôt « X a fait cela et cela a eu cet effet ».

Les questions utiles à se poser :

- Quels sont les faits que nous voulons analyser ?
- Qui est concerné ?
- Où et quand cela s'est-il passé ? (*Attention les réponses aux questions « pourquoi ? » et « comment ? » sont à inclure dans la partie les « résultats » en étape 3).*
- Quelque chose d'inattendu s'est-il produit ? Des surprises ?
- Quelque chose de très prévisible s'est-il produit ?
- Qu'est-ce qui était le plus mémorable / différent / intéressant ?
- Quels ont été les tournants ? les moments clé ? les moments critiques ?
- Que s'est-il passé ensuite ? Que s'est-il passé juste avant ?
- Qu'est-ce qui a le plus influencé votre attitude et votre comportement ?
- Que ne s'est-il pas passé alors que vous pensiez (ou espéré) que cela arriverait ?

N'hésitez pas à compléter cette liste.

Etape 2 : les Sentiments (Feelings)

Il s'agit ici de décrire les sentiments que vous avez eu dans la situation, dans les faits étudiés. Les sentiments peuvent vous guider pour bien comprendre la situation et ainsi votre apprentissage est mieux ancré dans l'expérience.

Attention à ne pas confondre sentiments et jugements.

Les sentiments font appels aux émotions.

A ce sujet, le psychologue américain Paul Ekman a montré que les expressions du visage correspondent à quatre émotions universellement connues : la peur, la colère, la tristesse et le plaisir.

Au fil de ses recherches il a rajouté de nouvelles émotions positives et négatives qui ne correspondent pas à une expression du visage :

- amusement ;
- satisfaction ;
- gêne ;
- excitation ;
- culpabilité ;
- fierté dans la réussite ;
- soulagement ;
- plaisir sensoriel ;
- honte ;
- mépris

Questions utiles :

- Quels sont les sentiments que vous avez ressentis ?
- A quel moment vous êtes-vous senti le plus ou le moins impliqué ?
- Quels autres sentiments étaient présents dans la situation ?
- À quels moments étiez-vous le plus conscient de contrôler et d'exprimer vos sentiments ?
- Quels ont été vos « hauts » et vos « bas » personnels ?

Etape 3 : Les Résultats (Findings)

Ici, vous pouvez commencer à enquêter et à interpréter la situation pour trouver un sens et porter des jugements. Les principales questions sont « comment » et « pourquoi. »

Questions utiles :

- Pourquoi cela a-t-il fonctionné ou non ?
- Pourquoi avez-vous assumé ce rôle ?
- Pourquoi avez-vous fait ce que vous avez fait ?
- Pourquoi n'avez-vous rien fait d'autre ? etc.
- Comment vos sentiments ont-ils influencé ce que vous avez dit et fait ? ...
- Comment avez-vous obtenu le résultat qui s'est produit ?
- Aviez-vous les compétences et les connaissances pour faire face à la situation analysée ?
- Y a-t-il eu des occasions manquées ou des regrets ?
- Qu'auriez-vous aimé faire différemment ? en plus et/ou en moins ?
- Qu'est-ce qui était le plus / le moins important ?
- Y a-t-il eu des commentaires des personnes concernées par les faits ?
- Y-a-t-il des réunions, des discussions, des évaluations, (en équipe / avec les participants...) ?
- Qu'avez-vous découvert ? compris ? appris ?

Etape 4 : L' Avenir (Future)

Ici, vous prenez vos résultats et réfléchissez à la manière de les mettre en œuvre à l'avenir.

Questions utiles :

- Comment imaginez-vous utiliser ce que vous avez appris ?
- Qu'est-ce qui a déjà changé entre l'avant et l'après cette évaluation ?
- Quels sont vos choix maintenant ?
- Comment allez-vous appliquer les résultats dans vos prochaines activités ?
- Comment devrez-vous faire cela différemment à l'avenir ?
- Si vos choix concernent votre comportement, votre attitude, votre posture éducative : que changez-vous ?
- Si vos choix concernent vos méthodes (et vos outils) pédagogiques, que changez-vous ?
- Quel plan pouvez-vous faire pour l'avenir ?
- Si c'était à refaire que gardez-vous ? que changez-vous ?
- Qu'est-ce qui pourrait fonctionner et pourquoi ?

RESSOURCES

Conseil de l'Europe, 2007, [T-Kit sur l'évaluation pédagogique dans le travail de jeunesse.](#)

Centre de ressources européen Salto-Youth, [L'évaluation.](#)

Dr Roger Greenaway 1993, [« Le modèle des « 4 F »](#)

Paul Ekman, [Les émotions du visage](#)

[Le cadre européen des certifications](#)

[La méthode SMART](#)

[La taxonomie de Bloom](#)



2024. *Ressources pour évaluer des activités pédagogiques*, de l'USSAP, Aux couleurs du DEBA et CEIPES est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.



Cofinancé par
l'Union européenne



Merci!

Erasmus+

Enrichit les vies, ouvre les esprits.