



Qu'est-ce qu'évaluer aujourd'hui dans le cadre de l'accompagnement des personnes ?



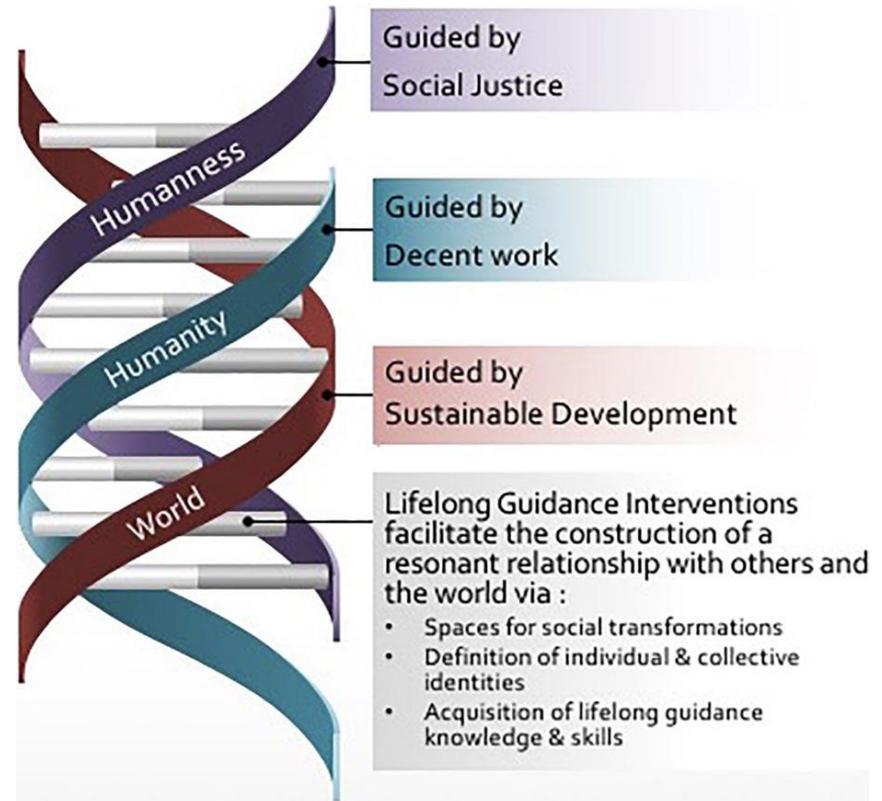
- L'évaluation en sciences sociales est un concept à multiples facettes qui englobe diverses méthodologies et perspectives. Elle est définie comme l'application systématique de procédures de recherche pour évaluer la conception, la mise en œuvre et l'efficacité des interventions (Beham-Rabanser et al., 2014).
- En d'autres termes, l'évaluation est un processus systématique de collecte et d'analyse d'informations pour juger de la valeur ou de l'efficacité d'une intervention ou d'un programme (Grigorik, 2021).
- L'évaluation est décrite comme un jugement sur le mérite d'une intervention, en utilisant un cadre qui fournit des informations valides et socialement pertinentes aux parties prenantes (Champagne et al., 2000).
- Cela implique la collecte, l'analyse et l'interprétation de données pour mesurer la réalisation de buts et d'objectifs spécifiques, en établissant des relations de cause à effet (Phillips et al., 1994).

- Bien que l'évaluation soit essentielle pour faire progresser les connaissances et éclairer les politiques, elle est également confrontée à des défis liés à sa mise en œuvre et aux critères utilisés pour l'évaluation (Eckerberg et al., 2018).
- En résumé, l'évaluation en sciences sociales est un processus à multiples facettes qui non seulement évalue la recherche et les interventions, mais reflète également des valeurs et des normes sociétales plus larges.

Un exemple de cadre pour l'évaluation

D'abord définir les qui, quoi, comment, pourquoi, raison...

- Typologie liée à l'accompagnement à l'orientation (Canzittu, 2023) et au concept d'accompagnement collectif (Carosin et al., 2021).
- Proposition d'adaptation de cette typologie en guise de réflexion.



Un exemple de cadre pour l'évaluation

D'abord définir les qui, quoi, comment, pourquoi, raison...

A. Les acteurs – le QUI?

- **Formateurs** : Responsables de la formation et du développement des compétences des participants.
- **Responsables de centres** : Dirigeants des centres d'accompagnement, assurant la coordination et la gestion.
- **Coordinateurs pédagogiques** : Chargés de la planification et de la mise en œuvre des programmes éducatifs.
- **Assistants sociaux** : Fournissent un soutien psychosocial et aident à résoudre les problèmes personnels des participants.
- **Agents d'insertion** : Facilitent l'intégration des participants dans le marché du travail.
- **Personnes accompagnées** : Les bénéficiaires des services d'accompagnement, souvent des personnes en situation de vulnérabilité socio-économique.

Un exemple de cadre pour l'évaluation

D'abord définir les qui, quoi, comment, pourquoi, raison...

B. Les dispositifs – le QUOI?

- **Programmes de formation** : Cours et ateliers visant à améliorer les compétences professionnelles et personnelles.
- **Soutien psychosocial** : Services d'accompagnement pour aider les participants à surmonter les obstacles personnels et sociaux.
- **Ateliers d'insertion** : Sessions pratiques pour préparer les participants à entrer sur le marché du travail.
- **Réseaux de partenaires** : Collaboration avec d'autres organisations et entreprises pour offrir des opportunités d'emploi et de formation.

Un exemple de cadre pour l'évaluation

D'abord définir les qui, quoi, comment, pourquoi, raison...

C. Les pratiques – le COMMENT?

- **Approche individualisée** : Adaptation des services aux besoins spécifiques de chaque participant.
- **Suivi continu** : Évaluation régulière des progrès et ajustement des plans d'accompagnement.
- **Coopération interdisciplinaire** : Travail en équipe entre différents professionnels pour offrir un soutien complet.
- **Utilisation des TIC** : Intégration des technologies de l'information et de la communication pour améliorer l'efficacité des services.

Un exemple de cadre pour l'évaluation

D'abord définir les qui, quoi, comment, pourquoi, raison...

D. Enjeux – le POURQUOI	E. Finalités – la RAISON
<p>Transformation sociale : Contribuer à des changements positifs dans la société en soutenant les individus vulnérables.</p> <p>Équité : Garantir que tous les participants reçoivent un soutien équitable et juste.</p> <p>Inclusion : Promouvoir l'inclusion de tous les groupes sociaux, en particulier ceux qui sont marginalisés.</p>	<p>Justice sociale</p>
<p>Soutien durable : Offrir un accompagnement qui mène à des résultats durables et à long terme.</p> <p>Gestion responsable des ressources : Utiliser les ressources de manière efficace et responsable pour assurer leur disponibilité future.</p> <p>Impact environnemental : Réduire l'empreinte écologique des activités et promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement.</p>	<p>Durabilité</p>
<p>Conditions de travail : Assurer des conditions de travail sûres et saines pour tous les travailleurs.</p> <p>Rémunération équitable : Garantir une rémunération juste et équitable pour le travail effectué.</p> <p>Développement professionnel : Offrir des opportunités de formation et de développement pour améliorer les compétences et les perspectives de carrière des travailleurs.</p>	<p>Travail décent</p>

Un exemple de cadre pour l'évaluation

Ensuite, définir des indicateurs

La culture d'évaluation quantitative prévaut... cependant, on peut penser les indicateurs en faveur d'une approche de l'évaluation plus centrée sur l'humain, mettant l'accent sur la confiance, le respect et les considérations éthiques (Hadjji, 2021).

Point de la typologie	Indicateurs quantitatifs	Indicateurs qualitatifs
Les dispositifs – le QUOI?		
Programmes de formation	Nombre de cours et ateliers offerts	Pertinence des compétences acquises
Soutien psychosocial	Nombre de services d'accompagnement fournis	Efficacité du soutien pour surmonter les obstacles
Ateliers d'insertion	Nombre de sessions pratiques organisées	Préparation des participants pour le marché du travail
Réseaux de partenaires	Nombre de partenariats établis	Qualité des opportunités d'emploi et de formation offertes

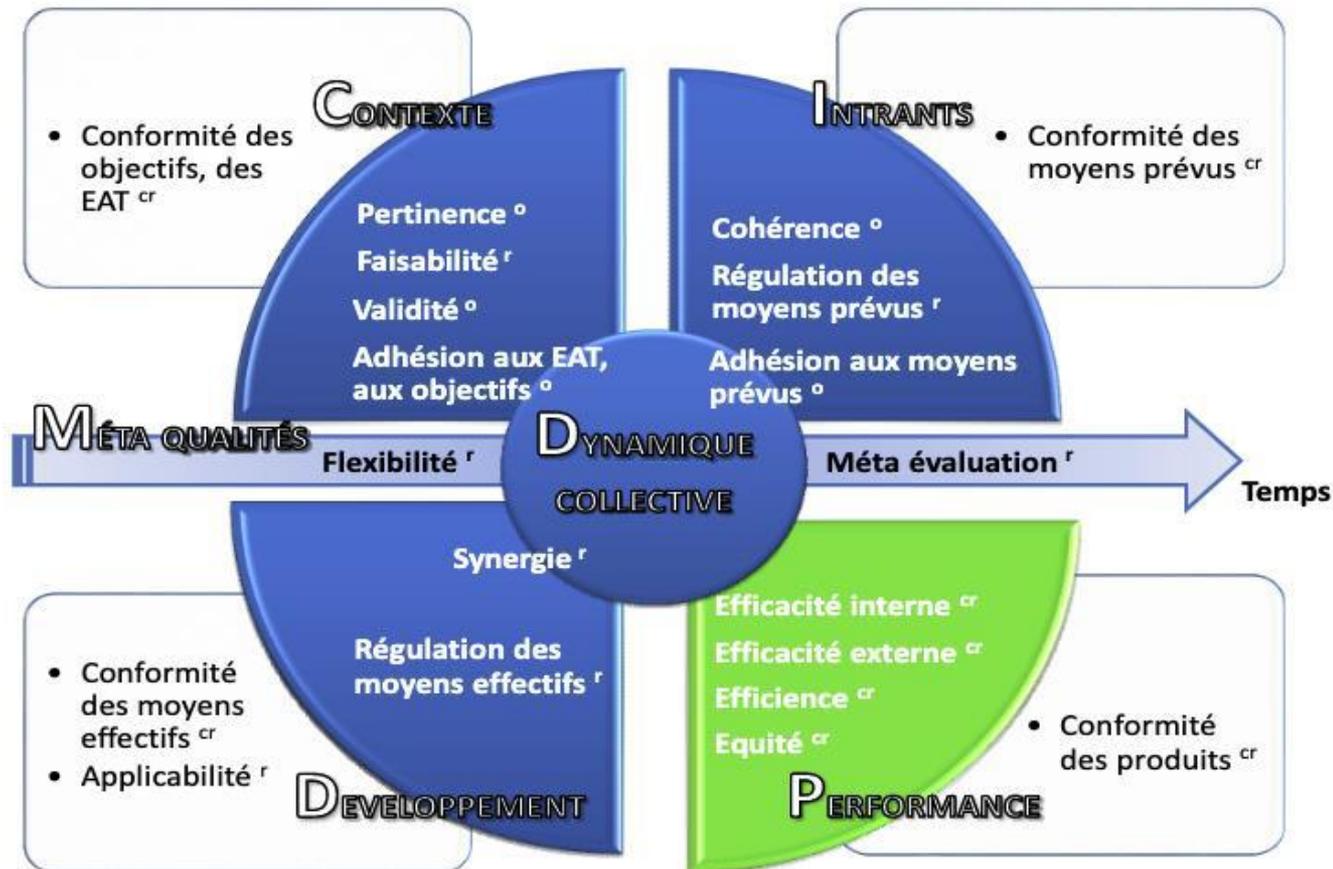
Pour quelle évaluation?

- **L'évaluation certificative** consiste à certifier socialement (devant les autorités institutionnelles, bénéficiaires, les collègues...) les effets d'une action menée et considérée comme achevée.
- **L'évaluation de régulation** (ou formative) est un processus qui doit permettre de prendre des décisions pour améliorer l'action en cours (l'action concernée n'est pas terminée).
- **L'évaluation d'orientation** a pour fonction de préparer une nouvelle action: une nouvelle année ou une nouvelle filière d'études pour un élève; une nouvelle année scolaire pour un enseignant ou un établissement; un nouvel enseignement; une nouvelle séquence d'apprentissage...

De Ketele (2010)

Pour quelle évaluation?

Nécessité d'utiliser un modèle d'évaluation.



Buard (2020)

- Pour rendre compte efficacement des avancées subtiles des processus d'insertion socioprofessionnelle, notamment pour les publics éloignés des systèmes traditionnels, des indicateurs spécifiques et des méthodes d'évaluation doivent être développés.
- Ces indicateurs devraient rendre compte des changements tangibles et intangibles dans les compétences sociales, l'estime de soi et l'intégration des participants dans les mécanismes communautaires.

Indicateurs de progression

- 1. Capital social et visibilité** : Évaluer la visibilité des participants au sein de leurs communautés et leur capital social, reflétant leur intégration et leur sentiment d'appartenance (Bazaluk & Balinchenko, 2020).
- 2. Développement transversal des compétences** : Mesurer l'amélioration des compétences générales, telles que la ponctualité et le respect de groupe, peut indiquer des progrès en matière de socialisation et de confiance en soi (Noske-Turner, 2013).
- 3. Évaluations qualitatives** : Documenter les signes subtils de progrès, tels que les changements de comportement (par exemple, sourire ou calme), au moyen de méthodes qualitatives et de données quantitatives (McKool et al., 2020).

Méthodes d'évaluation

- 1. Cadres pour l'identification des indicateurs** : Utiliser des cadres établis, tels que le cadre d'indicateurs SV (Système de Vigilance), pour guider le développement d'indicateurs pertinents pour l'intégration socioprofessionnelle (McKool et al., 2020).
- 2. Mécanismes de feedback de la communauté** : Impliquer les membres de la communauté dans le processus d'évaluation pour obtenir un aperçu du travail de réintégration sociale des programmes (Cívico, 2011).

Bien que ces indicateurs mettent l'accent sur les aspects positifs de l'intégration, il est essentiel de reconnaître que des défis subsistent, tels que le risque de mauvaise interprétation de changements subtils et la nécessité d'un soutien continu pour maintenir les progrès.

Meyer (2000) souligne l'importance de considérer plusieurs perspectives lors de l'évaluation de l'intégration professionnelle, car se fier uniquement aux indicateurs numériques peut négliger certaines conditions de travail spécifiques.

Piot (2009) propose cinq indicateurs pour mesurer le développement professionnel dans les professions de service humain, équilibrant rationalisation forte et faible.

1. Compétences sur l'objet de service : Cet indicateur évalue la performance réalisée dans l'activité productive et la valeur ajoutée par l'intervenant à l'organisation, à partir des missions et objectifs définis.

2. Compétences communicationnelles : Il s'agit d'évaluer les compétences de communication de l'individu, tant sur le plan subjectif (perception personnelle) qu'intersubjectif (interaction avec autrui).

3. Identité professionnelle exprimée : Cet indicateur mesure comment chaque professionnel se perçoit dans son rôle et comment cela influence son développement professionnel.

4. Robustesse des données : Les informations recueillies doivent être solides et comparables, impliquant un dispositif de contrôle rigoureux pour assurer fiabilité et pertinence.

5. Dimension diachronique : L'évaluation prend en compte l'évolution des compétences et de l'identité professionnelle sur le long terme, permettant d'observer les progrès réalisés.

Buyse & Vanhulle (2009) examinent l'écriture réflexive comme outil pour inférer le développement professionnel, identifiant des indicateurs liés à la construction des connaissances, aux niveaux de réflexivité et aux systèmes de régulation.

Corniquet (2017) remet en question la notion de succès dans l'intégration socioprofessionnelle en contrastant les parcours idéaux et réels, soulignant l'écart entre le temps dominant de la société industrielle et les expériences vécues des individus.

Ces études soulignent collectivement l'importance d'approches nuancées et multifacettes pour évaluer les progrès dans l'intégration socioprofessionnelle.

- Beham-Rabanser, M., Wetzelhütter, D., & Bacher, J. (2014). Implementierung eines neuen sozialen Dienstes. Eine indikatorenbasierte Evaluation. In *Organisation und das Neue* (pp. 283–293). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03734-5_23
- Buard, K. (2020). Quelle auto-évaluation de la qualité des dispositifs éducatifs dans les établissements scolaires du second degré ? Proposition d'un nouveau cadre d'analyser. Évaluer. Journal international de recherche en éducation et formation, 6(3), 75-104.
- Buyse, A., & Vanhulle, S. (2009). Écriture réflexive et développement professionnel : quels indicateurs ? *Questions Vives Recherches En Éducation, Vol.5 n°11*, 225–242. <https://doi.org/10.4000/questionsvives.603>
- Canzittu, D. (2024). A framework for defining a guidance approach support: typology, concepts, and practice guidelines. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(3), 564–579. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2285322>
- Carosin, É., Canzittu, D., Loisy, C., Pouyaud, J., & Rossier, J. (2021). Developing lifelong guidance and counselling prospective by addressing individual and collective experience of humanness, humanity and the world. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09512-0>
- Champagne, F., Contandriopoulos, A.-P., Brousselle, A., Hartz, Z., & Denis, J.-L. (2000). 2. L'évaluation dans le domaine de la santé : concepts et méthodes. In *L'évaluation : concepts et méthodes* (pp. 49–70). Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.6300>
- Corniquet, C. (2017). Du parcours idéal au parcours réel. *Les Politiques Sociales, n° 1-2(1)*, 96–109. <https://doi.org/10.3917/lps.171.0096>
- De Ketele, J.-M. (2010). Ne pas se tromper d'évaluation. *Revue Française de Linguistique Appliquée, Vol. XV(1)*, 25–37. <https://doi.org/10.3917/rfla.151.0025>
- Eckerberg, K., Hosli, M., Aalberts, T., Bartolini, S., Palan, R., Aart Scholte, J., ... Winter, S. (2018). Evaluation of the Social Sciences in Norway: Report from Panel 3 – Political Science. Retrieved from Research Council of Norway website: <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-149574>

Grigorik, N. (2021). Evaluation as a Sociological Concept: Problem Statement. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, 2021(3), 304–314. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-304-314>

Hadji, C. (2021). *Le défi d'une évaluation à visage humain*. ESF. <https://doi.org/10.14375/NP.9782710142850>

Phillips, C., Palfrey, C., & Thomas, P. (1994). What is Evaluation? In *Evaluating Health and Social Care* (pp. 1–26). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-23132-4_1

Piot, T. (2009). Quels indicateurs pour mesurer le développement professionnel dans les métiers adressés à autrui ? *Questions Vives Recherches En Éducation*, Vol.5 n°11, 259–275. <https://doi.org/10.4000/questionsvives.622>