

Pour se poser les bonnes questions et adopter une posture adaptée en termes d'évaluation.

L'évaluation est un sujet qui intéresse d'autant plus lorsqu'il s'agit de politiques publiques. Les interrogations sont nombreuses, portant notamment sur la façon de valoriser un dispositif ou l'intérêt de poursuivre ou non une expérimentation, mais les malentendus le sont également. Et ce, dans un contexte peu préparé aux pratiques d'évaluation, plus enclin à manipuler les indicateurs chiffrés. Au-delà d'une recherche d'optimisation des dépenses, la culture de l'évaluation gagnerait à se développer dans nos administrations, également dans une recherche de sens pour les agents qui œuvrent dans une logique de service public. Le chemin est long tant la complexité est au rendez-vous sur le plan du périmètre de l'objet d'évaluation, du système d'acteurs des parties prenantes, des intérêts et attentes de chacun, ainsi que sur le plan de la dimension politique.

Les finalités de cette formation sont les suivantes :

- Contribuer au développement d'une culture de l'évaluation dans la fonction publique ;
- Promouvoir des pratiques d'évaluation en dynamique associant les parties prenantes, et inscrites dans une vision durable des actions conduites.

### **PUBLICS ET PRÉREQUIS**

- ✓ Personnels de la fonction publique impliqués dans la gestion, ou la conduite d'un dispositif ou projet
- ✓ Élus intéressés par l'évaluation.

Un positionnement est réalisé à l'entrée en formation, à l'aide d'un guide méthodologique. Il permet de connaître les attentes des participants, d'identifier les besoins d'adaptations et d'aménagements éventuels à prendre en compte pour rendre accessible la formation à chacun et d'apprécier le niveau de connaissance et/ou de compétence visé par la formation.

### **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (capacités et compétences)**

1. Clarifier le concept d'évaluation et le vocabulaire correspondant (indicateurs, critères, impact, cadre d'évaluation, efficacité, pertinence, cohérence, efficacité, contrôle, mesure...);
2. Identifier les différentes fonctions de l'évaluation, les différents types d'évaluation et les différentes postures de l'évaluateur ;
3. Prendre conscience des grandes problématiques soulevées par l'évaluation en amont, pendant et à l'issue d'une démarche d'évaluation ;
4. Situer les recours à l'évaluation envisageables, leurs intérêts et leurs limites au regard des pratiques respectives des participants présents.

### **PROGRAMME**

#### **Principaux contenus de référence**

- Définitions des concepts clés,
- Les grandes fonctions de l'évaluation,
- Principes méthodologiques,
- Les postures de l'évaluateur,
- Les parties prenantes,
- Les écueils,
- Les enjeux,
- Les étapes à respecter et les conditions de réussite d'une démarche d'évaluation,
- Les paramètres à prendre en compte pour comprendre la complexité en jeu...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

---

Nos prestations reposent sur les principes de la pédagogie coopérative.

Une attention particulière est accordée à la façon dont les contenus sont introduits, faisant une large part, non seulement à l'analyse des expériences des participants, mais également à la mise en place de situations pédagogiques favorisant le travail en sous-groupes plus propice à l'échange. Les choix pédagogiques privilégient une approche ludique et dialectique. Elle s'efforce de valoriser les participants ayant déjà des connaissances et/ou expériences sur le sujet dans une visée d'entraide et de co-développement.

## ÉVALUATION

---

### Résultats attendus :

- Meilleur positionnement en matière d'évaluation ;
- Savoir se poser les bonnes questions au sujet d'un projet d'évaluation à construire et/ou dans lequel prendre position ;
- Expression par les participants de projets d'actions concrètes pour mettre l'évaluation au service de leurs missions respectives.

### Évaluation :

Un outil d'évaluation permet aux participants en fin de formation d'exprimer leur degré de satisfaction sur le dispositif, d'autoévaluer les acquis de la formation, d'apprécier l'atteinte des objectifs et à se mettre en perspective en termes de transfert des acquis en situation professionnelle.

## MODALITÉS PRATIQUES

---

Formation : Module de 3 jours non consécutifs

Un entretien avec les responsables en charge de la formation et en fonction des situations, avec des représentants des parties prenantes, précède la formation.

Le module peut accueillir 15 participants maximum.

Les groupes seront constitués en veillant à une mixité des participants en termes de directions et services dont ils sont issus. Une attention sera portée afin de réunir au mieux les conditions d'une parole libre entre participants.

Un dossier est remis aux participants avec les principaux contenus abordés.

*Pour accompagner l'appropriation et le transfert des acquis du module, cette formation peut être complétée par une formation courte de type Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP) sur la base d'un rendez-vous de 2 heures (quatre demi-journées à minima sont préconisées sur un rythme mensuel).*

## INTERVENANT.E.S

---

### Bureau ETCetera

Marie FLORES et/ou Elisabeth DUGIER.