

## Synthèse des échanges

### Atelier de formation organisé par le F3E et Educasol le 17 janvier 2013

Les personnes présentes et leurs contacts :

FERT	Elsa LAUGA	e.lauga@fert.fr
FADM	Jhonny RODRIGUEZ	aautorealizacion@gmail.com
FADM	Lise TREGLOZE	l.tregloze@artisansdumonde.org
FADM Lyon	Delphine MOUSNIER LOMPRE	education.admvieuxlyon@gmail.com
FADM Villeurbanne	Julie HAUBER	admvilleurbanne@gmail.com
CCFD-TS	Anne Sophie GAULUE	as.gaulue@ccfd.asso.fr
CCFD-TS	Thérèse COLLINET	t.collinet@ccfd.asso.fr
Starting Block	Marie DUMONT	marie@starting-block.org
Starting Block	Bérengère	berengere@starting-block.org
Communauté d'agglo. Evry Centre Essonne	Marie-France OULD-ISSA	Marie-France.OULD-ISSA@agglo- evry.fr
FDH	Claire HONORE	c.honore@fdh.org
Consultant	Gilbert GRAUGNARD	graugnardgilbert@yahoo.fr
Consultante	Adélie MIGUEL SIERRA	adeliemiguel@gmail.com
Educasol	Anne KABORE	anne.kabore@educasol.org
F3E	Audrey NOURY	a.noury@f3e.asso.fr
Université catholique de Louvain,	Thierry De Smedt	thierry.desmedt@uclouvain.be

## Introduction

Le 17 janvier, le groupe de travail « Effets et impact de l'ead » s'est réuni pour la 4<sup>ème</sup> fois sous un format que nous avons appelé « atelier formatif ». L'objectif est de renforcer les capacités des membres de ce groupe de travail à travers l'appréhension de ressources et méthodologies existantes proposées par des acteurs spécialisés sur la question de l'impact issu du secteur éducatif ou de la coopération.

Pour cet atelier, nous avons eu le plaisir d'accueillir Thierry De Smedt de l'Université Catholique de Louvain, membre du Groupe de Recherche en Médiation des Savoirs (GReMS). Ce dernier nous a présenté la démarche d'évaluation segmentée. Son power point est joint au présent compte rendu. L'après-midi, le groupe de travail a testé la méthode des « changements les plus significatifs » (ou Most Significant Change) afin de mieux l'appréhender à travers les expérimentations en cours.

## PRESENTATION 1/ L'évaluation segmentée

Voir présentation power point par Thierry De Smedt (Université Catholique de Louvain)

« Educateur à... : peu importe les domaines, les fonctions sont les mêmes ». Thierry De Smedt a introduit la séance en distinguant ce qu'il entend par dispositif éducatif et dispositif de communication, et par là les métiers qui diffèrent.

### *Principaux éléments qui caractérisent selon lui le dispositif éducatif :*

- il doit être conçu comme un rapport interactif entre l'éducateur et son public.
- il poursuit des intérêts collectifs.
- il vise l'autonomie : l'éduqué « tue » son éducateur. C'est par là un modèle différent de celui de la fidélisation en communication par exemple. Dans un dispositif éducatif, lorsque l'on n'a plus rien à se dire, il faut passer à autre chose car le dispositif a atteint son maximum de déploiement.
- il vise à produire du changement. Ce changement peut se situer à 3 niveaux :
  - Les représentations : elles ne sont jamais une pure cognition. Ce que nous savons a aussi une coloration affective.
  - Les attitudes : elles préexistent à l'action, ce sont les conditions qui permettent d'entrer dans l'action quand les contextes le permettent. Thierry De Smedt parle aussi d'agir virtuel.
  - Les comportements : ils sont l'agir actuel.

### *Action et évaluation sont indissociables*

Les évaluations visent à repérer des transformations :

- Evaluer renforce la contrainte de l'action à être stratégique
- Evaluer révèle l'efficacité des résultats et encourage l'action
- Evaluer fait évoluer le métier de l'éducateur. Thierry De Smedt propose plusieurs paliers « de professionnalisation » de l'éducateur :
  - De l'exhortation (je dis aux gens ce qu'ils doivent faire)...
  - à la transmission...
  - au dispositif éducatif (l'éducateur devient l'ensemblier qui construit des dispositifs, des espaces... il se focalise sur une sorte de parcours)...
  - et à observer comment évoluent les éduqués, comment évoluent leurs comportements

=>c'est à ce stade de l'observation que les EFFETS (vers l'IMPACT) peuvent être analysés !

### *L'évaluation segmentée*

On ne peut pas évaluer l'ead-si en bloc, sinon il y a aurait toutes les chances pour que cela génère des crises au sein des organisations. TdS a identifié 8 segments qu'il faut, selon lui, évaluer segment par segment.

- Segment 1 / le problème : diagnostic
- Segment 2/ la stratégie : pertinence des solutions proposées
- Segment 3/ identification des publics
- Segment 4/ ressources : les sources pour connaître le public
- Segment 5/ outils éducatifs
- Segment 6/ audience :
- Segment 7/ méthodes de communication éducative
- Segment 8/ effets

Toutefois, pour évaluer les effets d'une action éducative, d'autres facteurs sont à prendre en compte, car d'autres facteurs sont source de changement. Aussi, une action éducative n'est pas aussi linéaire. Ce schéma est donc un cadre à penser, qui aide à la décision, et doit s'appliquer sur mesure dans l'évaluation des effets. C'est un système de repérage de nos actes pour les valoriser et non les sanctionner.

## **PRESENTATION 2/ Point d'étape sur la démarche de suivi et d'évaluation des effets et impact d'actions d'ead**

*Voir présentation power point de Gilbert Graugnard (Consultant membre de l'équipe d'animation)*

Quelques éléments clefs :

- On ne sait toujours pas comment évaluer l'impact, mais le repérage des effets apparaît comme une voie permettant de l'approcher.
- On repère des effets dans le temps : sur des actions passées (mémoire), sur des actions en cours (suivi), sur des actions futures (démarche prospective sur des effets souhaités).
- Différents types d'effets : certains effets correspondent à nos attentes, d'autres plus difficilement prévisibles dépendent des stratégies propres aux acteurs, des autres dynamiques en cours, de l'évolution du contexte.

- Le repérage des effets fait appel à diverses grilles d'analyse des changements : individuel, collectif, par type d'acteurs et portant sur les représentations, les attitudes, les actes posés.

### TRAVAUX DE GROUPE 3/ La méthode des changements les plus significatifs (Most Significant Change)

Voir présentation power point par Adélie Miguel Sierra (Consultante membre de l'équipe d'animation)

Il s'agit d'une approche de suivi-évaluation participative et qualitative qui se fonde sur des « histoires significatives de changements », racontées par les acteurs impliqués dans un projet. Parmi ces histoires, des groupes de personnes à différents niveaux de la hiérarchie du projet choisissent les plus significatives et argumentent leur choix. Cette méthode d'évaluation alternative cherche à mettre en évidence les particularités et les divergences de points de vue plutôt qu'à synthétiser les informations. Elle peut être utilisée comme une alternative à la formulation d'indicateurs, ou de manière complémentaire. (Cf. fiche 9 du COTA)

#### Consignes de l'exercice

- Organisation des sous-groupes
- Dans chaque sous-groupe, individuellement

Rédigez un récit sur une feuille A4 recto qui présente les changements les plus significatifs dans votre parcours personnel, ainsi que les éléments déclencheurs qui les ont suscités, qui ont déterminé votre engagement dans le secteur de la solidarité internationale?

> Domaine : éléments déclencheurs dans parcours personnel de vie

OU

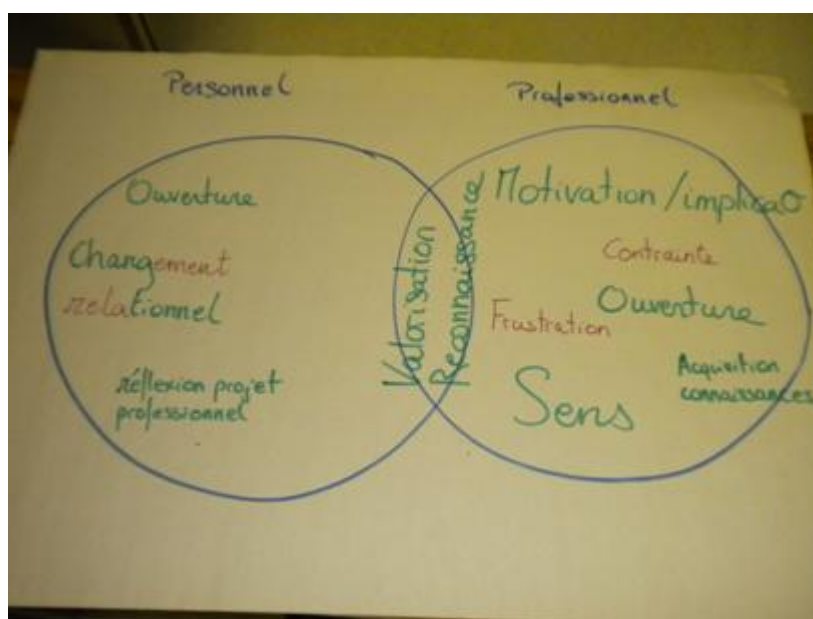
Rédigez un récit sur une feuille A4 recto qui présente, depuis votre implication dans la recherche –action sur l'évaluation d'impact en EAD, les changements les plus significatifs suscités par cette implication? Ecrire un récit sur une feuille A4 recto

> Domaine : suivi des changements dans le cadre du projet « évaluation impact EAD-SI »

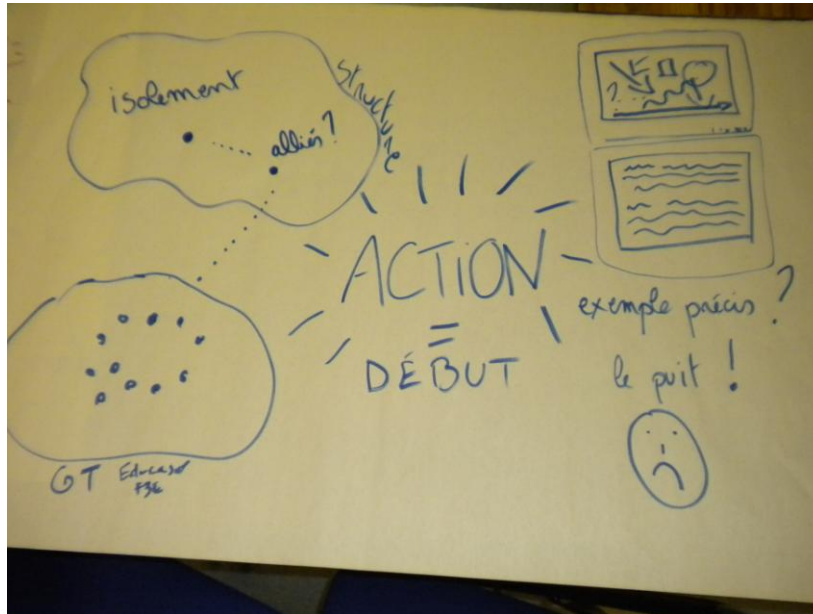
- Chaque participant lit son récit
- Chaque sous-groupe définit les types, les niveaux et les éléments déclencheurs identifiés de changements qui se dégagent des histoires (appui possible : grille d'analyse des niveaux d'intelligibilité du social de Jacques Ardoino)

#### Résultats des sous-groupes en image !

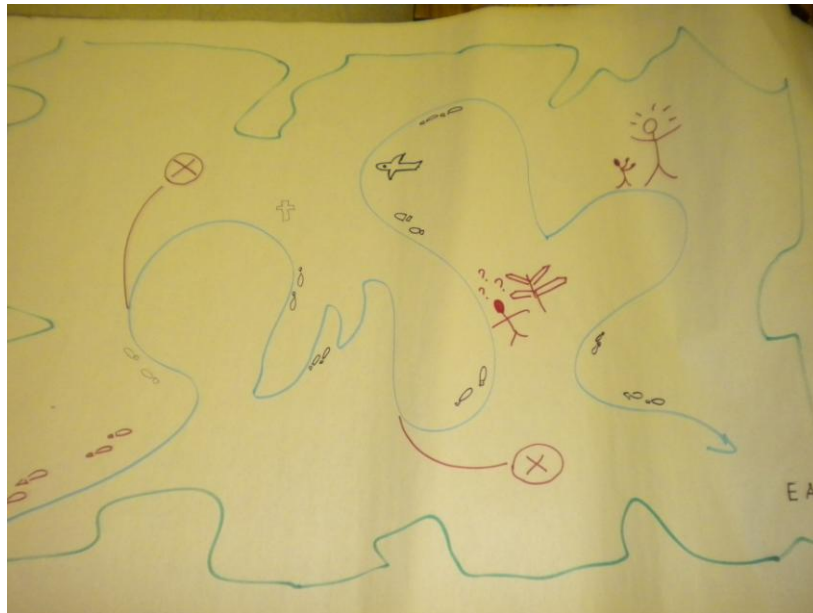
##### Groupe 1 : Les changements les plus significatifs depuis notre implication dans le GT effets et impact EAD



## Groupe 2 : Les changements les plus significatifs depuis notre implication dans le GT effets et impact EAD



## Groupe 3 : Les changements les plus significatifs dans notre parcours personnel (mise en commun de plusieurs récits personnels)



### *Quelques points d'attention, questions...*

- Le repérage des effets est différent d'un processus d'évaluation des résultats ou des moyens mis en place notamment dans le processus GT EAD
- Comment graduer les effets identifiés ?
- Comment mettre en correspondance les éléments déclencheurs des changements et les changements eux-mêmes ?
- Remobilisation des personnes qui se ré-intéressent aux sens des actions et reconsidèrent l'intérêt qu'ils portent à leur activité professionnelle. Sentiment de valorisation du travail mené en EAD et d'une plus grande reconnaissance des acteurs qui la portent.
- Ce travail sur l'impact a conduit certaines personnes à collaborer avec d'autres avec lesquelles elles n'auraient jamais imaginé de travailler. Effet décoisonnant, nouvelles relations de travail.
- Le questionnement autour de l'impact a conduit à investir des champs nouveaux, à construire une vision plus globalisée, plus systémique de l'action : regard porté sur les interrelations entre l'action et le parcours des interlocuteurs (publics) et leur contexte ?
- Renforcement de la nécessité de construire des cadres de références mieux articulés aux réalités de l'EAD.
- La recherche des changements significatifs intervenus dans les cheminements individuels montre que le rôle « informel » joué par la rencontre de certaines personnes est plus déterminant que celui normalement attendu des dispositifs institutionnels et organisés. Ce constat (résultat) a-t-il un effet sur les stratégies menées par les acteurs de l'EAD auprès de leurs interlocuteurs ?