

DIAGNOSTIC 6/6

Mise en œuvre du CPRDFP, instances de suivi, modalités d'évaluation

Diagnostic réalisé dans le cadre des travaux préparatoires du
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
Par les centres ressources Observatoire Régional des Métiers et CARIF Espace Compétences



Région



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sommaire

Préambule	5
Présentation du dossier thématique	7
Points saillants et mise en perspective	9
1 Ce qu'évaluer le CPRDF veut dire	
1.1 L'évaluation du CPRDFP en PACA : attendus et possibilités	13
• L'évaluation d'une politique publique : mesurer ses impacts	
• L'évaluation : un projet partagé	
• Un outil de gouvernance	
1.2 Ce que n'est pas l'évaluation du CPRDFP.....	17
1.3 Les difficultés à anticiper, les précautions à prendre dans la démarche d'évaluation du CPRDFP	19
• Les précautions à prendre	
• Les difficultés à anticiper au moment de la préparation du projet d'évaluation	
2 L'évaluation dans tous ses états : options méthodologiques à la disposition des acteurs	
2.1 Mettre en place un dispositif d'évaluation : le choix entre plusieurs options	22
• Les questions de l'évaluation	
• Les différents modes d'évaluation selon les temporalités	
• Les méthodes de l'évaluation : complémentarité entre quantitatif et qualitatif	
• Les approches de l'évaluation : interne, externe et participative	
2.2 Identifier les objectifs des politiques et actions à évaluer	28
2.3 Formuler des questions évaluatives : cibler les objets de l'évaluation	30
2.4 Traduire les objectifs de l'évaluation en critères et indicateurs : les unités de mesure	31
• Les critères de l'évaluation	
• Les indicateurs de l'évaluation	
2.5 Formaliser un cahier des charges : la feuille de route	32
2.6 Du recueil des données à la production des rapports : le produit de l'évaluation	33
2.7 Les conditions d'une bonne évaluation : enjeux de la légitimité	36
3 Les compétences et les données de l'évaluation : état des ressources en PACA	
3.1 Les démarches d'évaluation et de suivi en PACA	39
• Évaluation de politiques publiques	
• Évaluation de dispositifs	
3.2 Les sources et données	48

Préambule

L'Observatoire régional des métiers (ORM) et le CARIF Espace Compétences ont accompagné les travaux préliminaires à l'élaboration du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Ces centres ressources ont ainsi contribué à la structuration des débats animés par le cabinet Sémaphores et menés au sein du groupe de travail multipartite co-présidé par l'État et la Région.

La collaboration de ces centres ressources régionaux, spécialistes des problématiques emploi-formation a donné lieu à la production de six dossiers dont les thématiques ont préalablement été définies par les acteurs et partenaires du CPRDFP.

Ces six dossiers traitent des thématiques suivantes :

- 1 Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée, et articulation avec les voies d'accès à la qualification.
- 2 Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique des territoires : la formation investissement social et économique.
- 3 Accueil, information, orientation, accompagnement et prescription : accompagner les personnes vers la qualification professionnelle pour l'emploi durable.
- 4 Services publics, collectivités locales, OPCA et formation professionnelle : les enjeux des commandes de formation.
- 5 Les conditions de vie décentes pour les usagers de la formation : condition *sine qua non* de la réussite des parcours.
- 6 Mise en œuvre du CPRDFP, instances de suivi, modalités d'évaluation.

Ces dossiers ont permis de dresser non seulement un état des lieux régional, mais également de proposer quelques pistes susceptibles de nourrir le contrat à venir. Ils ont eu pour vertu de jouer un rôle informatif et pédagogique, offrant aux partenaires un socle commun de connaissances, ainsi que des fonctions de capitalisation et d'alerte, en dressant un panorama des pratiques et expérimentations et en mettant en évidence des points d'achoppement notamment concernant les inégalités d'accès à la formation.

Les acteurs de la formation, qu'ils soient en charge du suivi et du pilotage du CPRDFP, qu'ils aient la responsabilité de la mise en œuvre d'une politique publique ou paritaire, qu'ils aient la charge de mettre en œuvre des dispositifs construits dans une dynamique partenariale trouveront au sein des six dossiers les informations leur permettant de mieux orienter leurs actions et de prendre connaissance de la réflexion partagée en région sur les problématiques d'orientation et de formation tout au long de la vie.

L'ORM et le CARIF Espace Compétences ont fait le choix d'introduire chacun des six dossiers thématiques par une mise en perspective de points saillants qui trouvent leur argumentation dans le corps du texte. Le lecteur peut ensuite poursuivre et s'intéresser au contenu détaillé des dossiers construits à partir d'une sélection d'informations tant quantitatives que qualitatives (conclusions d'études réalisées, analyses, expérimentations mises en valeur...).

Au total, 54 points saillants se sont dégagés des six dossiers thématiques.

Présentation du dossier thématique

Ce sixième dossier thématique, élaboré par les centres de ressources et Sémaphores, met en perspective les enjeux du suivi et de l'évaluation du CPRDFP.

Il est logique que cette thématique soit abordée en fin de processus après une mise en discussion des grands axes constitutifs du CPRDFP : l'accès à une première qualification, les parcours, l'AIO, la commande publique de formation, les conditions de vie des apprenants. Ce calendrier bénéficie également de la publication récente d'une note du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)¹ qui fait précisément le lien entre évaluation et gouvernance, plaçant le CCREFP au cœur du dispositif de mise en œuvre du CPRDFP.

Ce dossier thématique ne déroule pas la démarche de suivi et d'évaluation qu'il conviendrait d'appliquer au long de cette mise en œuvre. Il se situe en amont, sur le registre de l'information et du questionnement, comme les dossiers précédents.

Cette remarque appelle deux précisions :

- Au moment où ce dossier est réalisé, les objectifs stratégiques du CPRDFP ne sont pas énoncés, il n'est donc pas possible de décrire les modalités de leur suivi et de leur évaluation. Autrement dit, c'est au lendemain de la signature du contrat, autour d'axes prioritaires ayant fait l'objet de compromis entre les partenaires, que le processus d'évaluation pourra démarrer. Par ailleurs, il est envisageable que les modalités de l'évaluation soient appelées à évoluer et à s'enrichir au long de ce processus.
- La démarche de suivi et d'évaluation dépend de la volonté de toutes les parties prenantes de s'y engager. Sur ce plan, les attentes sont réelles puisque les partenaires ont demandé, dès le début de la concertation, un bilan du précédent PRDF. Cette fois, il leur est possible, conformément aux textes, de s'impliquer ensemble non plus seulement dans un bilan *a posteriori* (évaluation *ex post*), mais dans une évaluation qui peut être embarquée ou « chemin faisant », puisqu'elle relève du CCREFP en tant qu'instance pérenne de concertation. Par conséquent, la définition des objets et des modalités de l'évaluation dépendra des options choisies par les partenaires.

L'organisation de ce dossier tient compte du fait qu'il est beaucoup question aujourd'hui d'évaluation dans tous les domaines de la vie publique sans pour autant que tous les protagonistes soient au clair sur les objectifs, les concepts, les outils de l'évaluation. Pour le moins, ce thème est sujet à débat. Même si les experts, acteurs et partenaires, ont respectivement une expérience en la matière, cette dernière reste encore à construire pour répondre à un projet partagé. En effet, le champ de l'emploi et de la formation se prête bien à l'évaluation et diverses initiatives portent déjà leur fruit. Ces avancées de la culture de l'évaluation contribuent à renforcer l'efficacité des politiques publiques. La bonne volonté semble donc l'emporter sur les réticences, mais l'on conviendra de l'utilité d'un apprentissage collectif. C'est pourquoi ce dossier cherche avant tout à remplir une fonction pédagogique.

Il ne s'agit pas, encore une fois, de dire ce qu'il faudra faire. Le principe est plutôt de :

1 Définir les mots, distinguer les étapes et les finalités de l'évaluation

C'est l'objectif de la première partie « Ce qu'évaluer le CPRDFP veut dire ». Ce travail de définition demande aussi de préciser ce qui ne relève pas de l'évaluation (le contrôle financier, l'audit, l'observation...) mais qui peut entretenir une relation de proximité avec l'évaluation (le suivi notamment). Ce détour est rassurant, car s'il est vrai qu'il y a beaucoup à apprendre, experts et acteurs ne partent pas de rien.

2 Décliner la méthode d'évaluation et ses options

C'est l'objet de la deuxième partie « L'évaluation dans tous ses états : options méthodologiques à la disposition des acteurs ». Ce panorama poursuit le travail de définition en s'arrêtant sur chacune des étapes d'une démarche d'évaluation. Il donne un aperçu des choix possibles, des moyens correspondants et des résultats attendus.

¹ CNFPTLV, « L'évaluation des CPRDFP : modalités générales pour le suivi et l'évaluation », 15 avril 2011.

3 Recenser les pratiques et les expériences d'évaluation en PACA

La troisième partie « Les compétences et les données de l'évaluation : état des ressources en PACA » dresse un état des lieux des forces régionales en matière d'évaluation. Il s'agit d'abord de voir comment ces ressources pourraient être mobilisées dans le cadre du suivi et de l'évaluation du CPRDFP. Par exemple, l'essentiel des données statistiques disponibles est répertorié dans un tableau récapitulatif identifiant également les manques. Il s'agit aussi de voir comment s'inspirer de pratiques repérées en région qui se révèlent pertinentes.

La construction de ce dossier cherche donc à valoriser l'existant, car si le CPRDFP participera d'une dynamique d'acculturation dans le domaine de l'évaluation, il est important de répéter que l'ensemble des partenaires ne sont pas démunis. Cette tonalité pragmatique est ici déterminante.

L'objectif n'est pas de laisser entendre que tous les volets du CPRDFP pourront être évalués, sur les cinq ans à venir, dans une démarche homogène et systématique. Une telle ambition serait irréaliste car elle ne tiendrait pas compte de la diversité des cas de figure selon les thématiques traitées et la position des acteurs concernés. Puisque le suivi et l'évaluation s'appuient sur une temporalité pluriannuelle, il sera intéressant de commencer par des domaines où la faisabilité technique est forte (données quantitatives et qualitatives disponibles, partenaires motivés, échéances raisonnables...), sans se priver d'améliorer les initiatives déjà engagées. Rendre visible les bénéfices de l'évaluation sur des premiers segments du CPRDFP se révélera très certainement stimulant pour passer à des étapes plus complexes (appareil de recueil de données à construire, partenaires à mobiliser...). Mieux vaut abandonner l'illusion de l'exhaustivité pour privilégier les critères d'efficacité et d'utilité.

Les interviews réalisées dans le cadre de la préparation de ce dossier font ainsi émerger le principe d'une évaluation sélective et participative. Il s'agit avant tout de se focaliser sur des sujets à la fois importants et délicats, sur lesquels les protagonistes ont besoin d'éléments nouveaux pour piloter et réussir les actions qu'ils entreprennent.

Finalement, l'évaluation n'est pas une démarche supplémentaire venant ajouter de la complexité et des contraintes dans un champ qui n'en manque pas. Sous réserve de précautions suggérées dans ce dossier, elle peut faciliter, en tant que démarche intégrée dans le CPRDFP, la mise en œuvre d'un plan ambitieux et aider les acteurs à leurs différents niveaux de responsabilité.

Ce dossier écarte donc toute approche prescriptive et se présente plutôt comme un guide pour les partenaires prêts à s'engager dans le processus d'évaluation du CPRDFP. Sa finalité est d'apporter un éclairage technique et opérationnel et d'aider les acteurs à faire des choix pour lancer un processus, innovant en région, d'évaluation dans le champ de la formation professionnelle. De fait, la dynamique de concertation dans le cadre de la préparation de ce CPRDFP, la diversité et la pertinence des contributions recueillies et la richesse des débats incitent à parier sur les atouts d'une démarche d'évaluation participative.

Définition de l'évaluation

Au sens étymologique du terme, évaluer c'est « extraire la valeur ».

Évaluer, c'est d'abord mesurer, mais aussi apprécier la valeur du projet ou de l'action, sa mise en œuvre, ses résultats au regard des missions et des objectifs initialement prévus. Quand on évalue, on mesure les écarts entre les objectifs fixés et les résultats obtenus.

C'est une opération qui consiste à estimer, à apprécier, à porter un jugement de valeur ou à accorder une importance à une personne, à un processus, à un événement, à une institution ou à tout objet à partir d'informations qualitatives et/ou quantitatives et de critères précis en vue d'une prise de décision.

Évaluer, c'est comprendre, éclairer l'action de façon à pouvoir décider avec justesse de la suite des événements.

C'est une démarche ou processus conduisant au jugement et à la prise de décision. Jugement qualitatif ou quantitatif sur la valeur d'une personne, d'un objet, d'un processus, d'une situation ou d'une organisation, en comparant les caractéristiques observables à des normes établies, à partir de critères explicites, en vue de fournir des données utiles à la prise de décision dans la poursuite d'un but ou d'un objectif.

Source : Renald Legendre, « Dictionnaire actuel de l'éducation », 1993.

Points saillants et mise en perspective

Les principes élémentaires du suivi et de l'évaluation du CPRDFP

46 Une approche globale et intégrée.

L'évaluation du CPRDFP correspond à l'évaluation d'une politique publique qui englobe un ensemble de programmes, de dispositifs et d'actions. Sans prétendre à l'exhaustivité, il sera important de maintenir une vision d'ensemble. La mobilisation des signataires du CPRDFP dans le processus d'évaluation y contribuera. Le suivi et l'évaluation du CPRDFP ne sont pas des projets parallèles ou supplémentaires à la mise en œuvre du contrat. C'est une démarche intégrée tendant à faciliter cette mise en œuvre et à fournir des repères et des outils aux acteurs mobilisés en sorte d'optimiser leur intervention.

47 Une approche pragmatique et progressive.

Le critère de faisabilité est essentiel pour démarrer le processus de suivi et d'évaluation. Le choix des premiers dispositifs et actions à évaluer peut se faire en fonction de la capacité à réunir rapidement les conditions techniques et participatives appropriées. Le passage de cette première étape et la valorisation des premiers résultats de l'évaluation conduiront à choisir par la suite des objets plus complexes à évaluer (nécessitant, par exemple, de mettre en place un mode spécifique de recueil de données).

48 Une approche sélective et participative.

Outre le critère de faisabilité, les parties devront s'entendre sur des questions d'évaluation portant sur des sujets sensibles et stratégiques. Leur objectif est d'obtenir des éléments nouveaux pour piloter et réussir des actions, en général difficiles, compte tenu d'un grand nombre de paramètres en cause. L'engagement des acteurs concernés par le dispositif ou l'action faisant l'objet de l'évaluation est décisif. Le processus d'évaluation peut s'inspirer de la méthode participative retenue dans le cadre de la préparation du CPRDFP.

49 Suivi et évaluation : une approche « 2 en 1 ».

L'évaluation ne se résume pas au suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du CPRDFP, mais le suivi des actions est indispensable à la conduite de l'évaluation. Les données de suivi constituent un socle d'informations permettant de suivre les conditions et les modalités de réalisation du contrat dans la durée et de proposer des réajustements éventuels de façon réactive. C'est dans un second temps que les données spécifiques à l'évaluation sont produites pour apprécier les impacts du CPRDFP.

50 Un panel d'outils plus ou moins appropriés selon les objets.

Un large choix d'approches et de méthodes sont à la disposition de l'évaluation (*ex ante*, intermédiaire, *in itinere*, *ex post*). Cette pluralité peut générer un sentiment, *a priori*, de complexité. Différentes options, présentées dans ce dossier, s'offrent aux acteurs souhaitant s'engager dans l'évaluation. Chacune d'elles étant plus ou moins appropriées selon l'objet à évaluer, il est nécessaire d'opérer des arbitrages.

- **Le CCREFP offre le cadre approprié en tant qu'instance d'animation et de validation du processus d'évaluation du CPRDFP. Les produits du suivi et de l'évaluation peuvent prendre la forme de rapports intermédiaires et de séances de restitution annuelles.**

Les ressources en PACA

51 L'opportunité de s'appuyer sur les compétences régionales.

La mise en œuvre du CPRDFP peut bénéficier d'une part, de compétences et expériences régionales en matière d'évaluation et d'autre part, de dispositifs de recueil et d'exploitation de données quantitatives ou qualitatives. Le recensement de l'ensemble de ces ressources, amorcé dans ce dossier thématique, tend à montrer que les acteurs régionaux ne partent pas de rien et que le CPRDFP contribuera à valoriser les dynamiques existantes. Les administrations régionales mobilisées sur le CPRDFP comportent toutes des services ou missions dédiées à l'évaluation :

- Conseil régional : délégation de l'évaluation (pôle développement soutenable et stratégies territoriales) ;
- SGAR : mission stratégie, études, évaluation, mission d'études et de développement des coopérations inter-régionales et européennes (MEDCIE) ;
- Direccte : service études, prospective évaluation, statistiques (SESE) ;
- Éducation nationale : services académiques chargés des projets et rapports annuel de performances (PAP et RAP) ;
- Pôle emploi : service statistiques, études et évaluations.

52 Recensement des données, enquêtes mobilisables dans le cadre de l'évaluation et du suivi du CPRDFP.

Le tableau présenté à la fin du dossier thématique recense les matériaux disponibles et pointe les améliorations possibles pour conforter la démarche d'évaluation. Trois domaines, plus un (données de contexte), ont été identifiés.

- 0 Contexte régional : données de cadrage à prendre en compte pour l'analyse de la relation formation-emploi (démographie, contexte social, économie, emploi, usages des dispositifs d'information, de professionnalisation...).
- 1 Suivi des parcours : effets des politiques publiques sur les trajectoires individuelles (demandeurs d'emploi, salariés, sortants du système éducatif, publics missions locales, usages de la VAE...).
- 3 Appareil de formation : usages des voies et dispositifs de formation (formation professionnelle initiale, formation continue, entrée sectorielle).
- 4 Suivi des conditions de vie : éléments à prendre en compte pour la réussite des parcours de formation (logement, transports, santé, ressources financières, information sur les aides).

- **Les centres ressources, susceptibles d'être impliqués sur le plan technique dans le suivi et l'évaluation du CPRDFP, notamment dans le cadre du rôle qu'ils sont appelés à jouer auprès du CCREFP, pourraient, selon les sujets, monter des coopérations avec les missions d'évaluation des administrations régionales.**
- **Une veille permanente sur les données régionales est incontournable pour étayer et élargir les analyses qui seront réalisées dans le cadre de cette évaluation. Collecter les données, les capitaliser, exercer un recensement, tant en ce qui concerne les données quantitatives que qualitatives, les rendre lisibles, sont des missions essentielles des centres ressources.**

Vers la construction d'une culture commune de l'évaluation

Inscrire l'évaluation du CPRDFP dans une démarche de progrès renvoie à la construction d'une culture commune de l'évaluation pour l'ensemble des parties prenantes. Cette culture commune peut se construire notamment en prenant appui sur l'expérience et l'expertise d'un certain nombre d'acteurs nationaux ou régionaux.

53 Les apports d'une expertise diversifiée au niveau national.

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) développe depuis la loi quinquennale de 1993 une expertise en matière d'évaluation et la réforme de la formation professionnelle (2009) renforce cette mission. En s'appuyant sur ses partenariats nationaux et régionaux, le Conseil national est appelé à jouer un rôle de veille et de soutien aux démarches d'évaluation des CPRDFP. Par ailleurs, le réseau national des Carif-OREF a mis en place un groupe de travail et des modes de coopération visant à mutualiser les expériences et outils mis en œuvre dans le cadre de l'évaluation des CPRDFP.

54 La référence à des expérimentations au niveau régional.

Des démarches d'évaluation de dispositifs ont été mises en place dans le champ formation-emploi. Certaines d'entre elles présentent des spécificités d'un point de vue méthodologique dont il peut être tiré profit dans le cadre du CPRDFP. L'exemple d'évaluations participatives mises en place par le Conseil régional est très instructif. Une coopération interne entre la délégation de l'évaluation et le service en charge des missions locales et externes avec l'ARDML a abouti à la construction d'un référentiel partagé d'évaluation de l'action des missions locales, à l'élaboration des outils afférents et à la coproduction d'analyses et de préconisations. Un montage similaire avec la direction de la formation et de l'apprentissage s'est concrétisé autour de l'évaluation des services d'orientation professionnelle (Sedop). De son côté, Pôle emploi expérimente le principe de complémentarité des modalités d'évaluation dans le cadre d'une enquête annuelle par questionnaire électronique auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation, suivi par un questionnaire auprès des organismes de formation des sortants et un contrôle qualité des sessions de formation.

- **Les enseignements tirés des expériences d'évaluation de dispositifs, mais aussi de programmes ou schémas (plan régional pour l'emploi ou schéma régional de développement économique) peuvent servir de référence au lancement du processus d'évaluation d'actions et de dispositifs du CPRDFP.**
- **Les acteurs et experts impliqués en PACA dans le suivi et l'évaluation du CPRDFP peuvent bénéficier du réseau de l'ensemble des partenaires impliqués dans les questions d'évaluation (autour notamment du réseau régional de la Société française de l'évaluation), en sollicitant des avis, en participant à des séminaires de travail, en bénéficiant d'une veille régionale et nationale sur les pratiques**

1 Ce qu'évaluer le CPRDFP veut dire

1.1 L'évaluation du CPRDFP en PACA : attendus et possibilités

• L'évaluation d'une politique publique : mesurer ses impacts

Selon le décret n° 90-82 du 22 janvier 1990 relatif à l'évaluation des politiques publiques : « Évaluer une politique, c'est rechercher si les moyens juridiques, administratifs ou financiers mis en œuvre permettent de produire les effets attendus de cette politique et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés ». Cette définition insiste sur le principe que les effets de la politique doivent être appréciés en référence à ses objectifs. Il faut pour cela qu'ils aient été formulés de manière suffisamment précise et opératoire pour être confrontés à l'observation de la réalité sociale.

Une autre définition de l'évaluation, proposée dans un rapport du Plan de 1985 (rapport Deleau), indique qu'évaluer une politique, c'est « reconnaître et mesurer ses effets propres ». Cette définition a le mérite de mettre l'accent sur la notion d'« effets propres » : ce que l'on attend de l'évaluation, ce n'est pas seulement de constater si des objectifs ont été atteints, mais de chercher à identifier l'ensemble des impacts d'un programme et de faire la part des choses entre les effets imputables à l'action publique considérée et l'influence de facteurs exogènes. Cette définition néglige toutefois le fait que les impacts sont nombreux, complexes et hétérogènes et difficilement mesurables.

L'objet de l'évaluation : une politique publique, un dispositif, une action de formation

D'une façon générale, l'objet à évaluer est souvent imbriqué dans un ensemble composite. Une démarche méthodique et rigoureuse s'impose pour distinguer un programme de l'ensemble auquel il appartient, pour repérer ses relations à d'autres programmes et pour le caractériser. À partir de là, il est possible de déterminer les éléments sur lesquels portera l'évaluation. Le champ d'investigation sera différent selon que l'évaluation porte sur une formation, un dispositif ou une politique.

L'évaluation d'une politique publique telle que le CPRDFP : une mesure d'efficacité externe

Cette évaluation intégrera l'évaluation d'un ensemble d'actions, programmes, projets, dispositifs conçus et mis en œuvre sous la responsabilité d'une instance multipartite en vue d'atteindre des objectifs spécifiques. La multitude d'actions ou dispositifs à évaluer implique la définition de priorités. La conduite d'une évaluation *in itinere* permettra d'assurer un suivi continu des réalisations, alors qu'une évaluation *ex post* mettra en évidence les effets des politiques déployées dans le cadre du CPRDFP.

L'évaluation d'une formation : une mesure d'efficacité interne

Elle relève soit d'une démarche pédagogique (mesure des effets de la formation sur les capacités et les connaissances acquises par les stagiaires), soit d'une démarche de « qualité » (évaluation de la satisfaction des formés, de la prestation de formation, de l'organisation, des moyens, etc.). Dans le cadre d'une démarche qualité, l'évaluation est généralement réalisée juste à la fin de la formation. Dans le cadre d'une démarche pédagogique, elle a lieu avant et après la formation de façon à mesurer une progression entre un niveau initial et un niveau final, sauf dans le cadre d'une évaluation formative conduite tout au long de la formation.

L'évaluation d'un dispositif : une mesure d'efficacité externe

Cette évaluation s'inscrit dans une perspective d'aide à la planification et à la décision. Elle s'appuie sur les éléments recueillis lors de l'évaluation de la formation, mais va plus loin puisqu'elle cherche à savoir dans quelles mesures le dispositif satisfait les besoins du marché du travail. Cette évaluation porte un jugement *ex post* sur les modalités de fonctionnement des structures de formation et permet d'adapter le dispositif. Elle ne peut avoir lieu qu'un certain temps après la fin de la formation, de façon à ce que les stagiaires aient le temps de s'approprier de nouvelles connaissances et compétences et de les mettre à profit dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle met en évidence des effets qui étaient prévisibles et d'autres totalement imprévus. La difficulté principale de ce type d'évaluation tient à la dissociation de ce qui relève de la formation, de l'influence du milieu professionnel ou encore de l'auto-formation.

Le rôle du CNFPTLV en matière d'évaluation des CPRDFP

Une mission de cadrage général, confiée par le législateur

Selon l'article 57 de la loi du 24 novembre 2009 : « Le suivi et l'évaluation [du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)] sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle [(CCREFP)] selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie [CNFPTLV]. »

Conformément aux missions qui lui sont assignées par la loi, le CNFPTLV vient d'élaborer une note contribuant à définir le cadre général d'évaluation des CPRDFP par les CCREFP.

Elle fournit un support méthodologique visant principalement à répondre aux interrogations suivantes : pourquoi évaluer le CPRDFP et comment organiser son évaluation ? (ces principes sont cités dans les différentes parties du présent dossier thématique).

Elle participe à la diffusion d'une vision partagée et d'une culture commune en matière d'évaluation, entre le niveau national et le niveau régional ; entre les services de l'État, des Régions et des partenaires sociaux.

Elle s'appuie notamment sur l'expérience et les travaux d'évaluation initiés par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPRA), poursuivis depuis par le CNFPTLV.

Un rôle historique d'évaluation des politiques régionales de formation

Les fondamentaux de cette expertise ont été dessinés dès 1995, à partir de la loi quinquennale de 1993 qui a donné une compétence d'évaluation au CCPRA. Créé dans les années 1980 pour coordonner les programmes régionaux de l'apprentissage et de la formation, ce dernier a conduit trois évaluations successives (1993-1996 ; 1996-1999 ; 2000-2002) des politiques régionales de formation continue et d'apprentissage. Ces démarches s'appuient dès lors sur un socle de données quantitatives régionalisées développé dans le cadre du Groupe des statistiques pour l'évaluation (GSE). Ce groupe permanent d'experts, piloté par le Céreq, rassemble les producteurs nationaux de données (Insee, Dares, DEPP) et six OREF dont celui de PACA.

La commission d'évaluation, émanation du CNFPTLV, est chargée d'améliorer ce socle de connaissance, notamment en matière de disponibilité et de qualité du système de production des données publiques (fonction de veille et de recommandations), complété d'études et d'analyses qualitatives. Transversaux, les thèmes d'évaluation portent alors sur la coordination des politiques régionales, l'égalité des chances, les processus de concertation et de régulation... Ces travaux ont notamment aboutis à la construction de « tableaux de bord des PRDF », rapprochement entre les données physiques et les données financières. Leur réalisation associe les acteurs en région, en particulier les représentants des conseils régionaux.

Une responsabilité élargie par les lois successives sur la formation professionnelle tout au long de la vie

La loi du 4 mai 2004 confie en outre au CNFPTLV la mission de clarifier les financements de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Aux premières évaluations globales menées par le CCPRA succèdent celles, volontairement plus ciblées, du CNFPTLV : évaluation des contrats d'objectifs territoriaux (concrétisés en PACA par les accords cadre tri puis quadripartites), évolution des voies de formation et de qualification des jeunes en région... Cette dernière inclut un volet qualitatif permettant d'apprécier comment la concertation et la régulation des acteurs contribuent à cette évolution en région. Ces travaux traduisent une approche de l'évaluation progressive et en continu.

La dernière réforme de la formation professionnelle investit le CNFPTLV et sa commission d'évaluation de prérogatives extrêmement larges : « évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel ». Ils ont également pour rôle de consolider les analyses et évaluations réalisées par des tiers : bilan triennal du suivi et de l'évaluation des conventions d'objectifs et de moyens des OPCA, bilan annuel des actions de formation professionnelle par bassin d'emploi, sur la base des évaluations transmises par les CCREFP.

Pour mener à bien l'ensemble de ces missions, le Conseil national, fort de sa composition multipartite, propose entre autres de développer sa fonction d'animation, d'échange de bonnes pratiques et de coordination des différents dispositifs d'évaluation mis en œuvre par les CCREFP, les administrations centrales (Dares, DEPP...), les partenaires sociaux, via la constitution d'un groupe de travail des évaluateurs, d'un atelier de l'évaluation et d'un groupe de travail dédié au suivi/évaluation des CPRDFP ouvert aux CCREFP. Dans le même esprit, le CNFPTLV réunit régulièrement les OREF autour des thèmes croisant observations sectorielle et territoriale. Cet espace est également approprié à la mutualisation des pratiques d'évaluation du point de vue des opérateurs.

Sources : Y. Lichtenberger, « CNFPTLV : premières orientations sur l'évaluation des politiques régionales de formation », AFP n° 204, octobre 2006 ; Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ; CNFPTLV, « Mandat de la commission d'évaluation du CNFPTLV », octobre 2010 et « L'évaluation des CPRDFP : modalités générales pour le suivi et l'évaluation », avril 2011.

• L'évaluation : un projet partagé

L'évaluation du CPRDFP, construit dans un espace multipartite, ne peut exister sans reposer sur un projet d'évaluation concerté et partagé. Ce dernier sert de support de référence pour la gouvernance elle-même, de charte pour l'instance d'évaluation et de fil conducteur tout au long de la démarche. Un projet d'évaluation concerté et partagé garantit ainsi le respect de l'ensemble des réflexions.

La définition de l'objet de l'évaluation devient alors centrale. Elle peut sembler simple. Mais l'objet à évaluer est souvent complexe ou imbriqué dans un ensemble composite. Une démarche méthodique s'impose pour distinguer un programme de l'ensemble auquel il appartient, pour repérer ses relations à d'autres programmes et pour le caractériser. Par ailleurs, les objectifs des actions ou des programmes à évaluer sont souvent considérés de façon malencontreuse comme étant les objets de l'évaluation. Définir l'objet de l'évaluation, c'est délimiter le champ d'investigation pour mettre en évidence les éléments qui ont le plus de sens par rapport aux finalités de l'évaluation.

Par conséquent, la définition des objets de l'évaluation du CPRDFP sera une phase très stratégique dans la mesure où elle va opérer des choix déterminants quant aux objectifs prioritaires du contrat. Ces choix seront faits de façon à ce que l'évaluation soit réalisable d'une part, et consacrée à des objets partagés par l'ensemble des partenaires d'autre part.

• Un outil de gouvernance

Dès lors, l'évaluation du CPRDFP peut être un outil d'aide à la décision pragmatique mis à disposition d'une gouvernance installée dans un espace multipartite. Ainsi, il permet :

- **L'évaluation d'une politique**, c'est-à-dire l'évaluation d'un ensemble d'actions répondant à des objectifs stratégiques et opérationnels identifiés, validés par l'ensemble des partenaires du CPRDFP pouvant nécessiter des moyens multiples et combinés pour servir des finalités partagées ;
- **L'évaluation d'une politique territoriale**, c'est-à-dire correspondant à des contours régionaux et infrarégionaux, suivant un principe de ciblage par publics, par territoire ;
- **L'évaluation d'une politique territoriale partenariale et contractuelle**, c'est-à-dire exprimant des orientations partagées, définissant des niveaux de contribution, donnant lieu à une gouvernance multi-acteurs. Il s'agit donc aussi au travers de cette évaluation de pouvoir mesurer les effets du multipartisme et de la transversalité sur la mise en œuvre.

L'évaluation du CPRDFP est donc un moyen de piloter de manière réactive une politique publique concertée et partagée.

Évaluation et implication des partenaires sociaux dans les politiques négociées d'emploi et de formation

Le passage à des logiques de gouvernance dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques en France implique qu'il n'existe plus un seul centre de décision, mais une série de processus décisionnels. Depuis plusieurs années, le rôle des partenaires sociaux est notamment renforcé dans le cadre des politiques portant sur les relations individuelles et collectives du travail, sur l'emploi et sur la formation professionnelle. Ces politiques relèvent alors d'une fine alchimie entre des idées défendues par une pluralité d'acteurs, des intérêts différents et des cadres institutionnels et juridiques contraints. Il s'agit d'objets complexes à évaluer, nécessitant des démarches d'évaluation de plus en plus « pluralistes ». Une évaluation partagée constitue en effet un moyen de faciliter l'appropriation des enjeux et d'objectiver les termes du dialogue social¹. Elle représente alors un véritable outil d'aide à la décision.

Au niveau des partenaires sociaux, le concept d'évaluation se diffuse et se structure : le contexte juridique et institutionnel (renforcement des logiques de pilotage par les résultats, clauses de bilan et d'évaluation des accords interprofessionnels et de branches, dispositions expérimentales...) multiplie les obligations d'évaluation. Ainsi, dans les différentes politiques conduites par les partenaires sociaux, la place de l'évaluation se trouve renforcée. Elle fait partie intégrante des missions des CCREFP, ces derniers étant chargés « des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation » des politiques de formation professionnelle et d'emploi en région (Code du travail, art. D. 6123-18). Au sein du CNFPTLV, les partenaires sociaux participent au partage d'une culture de l'évaluation dans le champ de la formation. Enfin, la participation des partenaires sociaux aux instances de gouvernance de structures en charge d'une mission de service public les place également dans des postures de commanditaires d'évaluation.

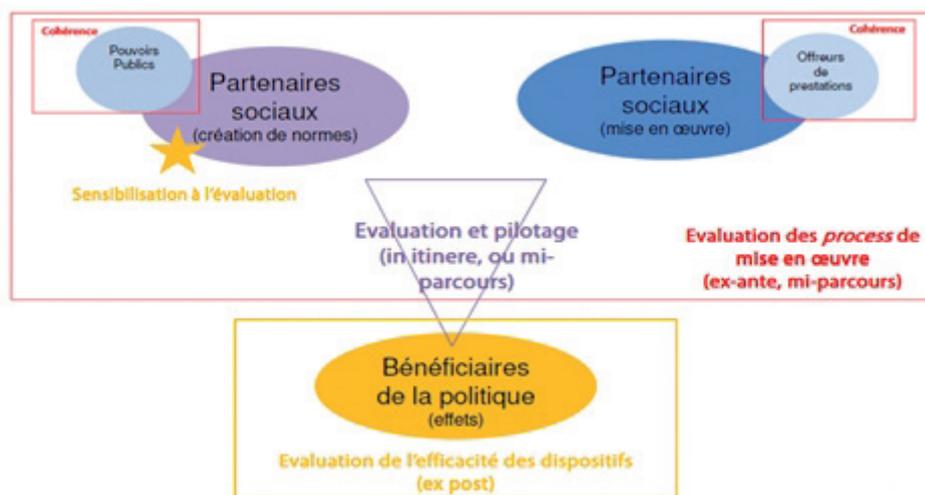
L'évaluation de politiques relevant de négociations collectives se construit dans les différentes sphères d'intervention des partenaires sociaux² :

le choix des types d'évaluation à mettre en œuvre relève de la sphère de décision (compromis complexe résultant d'un rapport de force) ;

les objectifs et les acteurs de l'évaluation sont définis au sein de l'espace de mise en œuvre de la politique. Celui-ci comprend les opérateurs du projet, financeurs et cofinanceurs éventuels ainsi que les instances d'évaluation ;

les outils d'analyse et les moments de l'évaluation dépendent de l'atteinte du public cible, qui représente les bénéficiaires des politiques mises en œuvre.

Des pratiques d'évaluation des politiques négociées se développent et tendent à se concentrer sur des évaluations *ex post* ou des évaluations de dispositifs (rôle et effet sur les bénéficiaires). L'évaluation des processus de négociation et de pilotage est également un aspect à intégrer, car il constitue un enjeu majeur pour aider au pilotage partagé d'une politique (cf. graphique). Cette forme d'évaluation intervient en continu à différents moments du processus : évaluations *ex ante* et à mi-parcours pour dégager les premières leçons et ajuster la mise en œuvre, évaluation *in itinere* pour adapter ou modifier les priorités.



Source : Circé, Groupe Amnyos, avril 2011.

¹ Thierry Berthet, « Les enjeux de l'évaluation territoriale des politiques publiques », intervention au colloque « L'évaluation régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle », Poitiers, juin 2009.

² Circé, Groupe Amnyos, « Évaluation et négociation collective dans le champ de la formation professionnelle : les principaux enjeux », intervention à la journée « Cheminer dans l'évaluation », SFE, avril 2011.

1.2 Ce que n'est pas l'évaluation du CPRDFP

L'évaluation du CPRDFP n'est donc pas :

- **Un travail de recherche**, dans la mesure où l'évaluation doit avant tout répondre aux questions émises et collectivement définies au sein même du CCREFP. Contrairement à un processus de recherche, l'évaluation s'inscrit dans un rapport de subordination aux décisions prises dans un espace de gouvernance multipartite.
- **Un contrôle juridique**, c'est-à-dire une opération de vérification qui atteste la conformité d'une situation à une norme préexistante. Lorsque les objectifs d'un programme ont été clairement définis, le contrôle va jusqu'à vérifier qu'ils ont été atteints. L'évaluation se démarque du contrôle en allant au-delà : à partir des résultats constatés, elle doit permettre d'expliquer les phénomènes observés et d'apprécier la valeur de l'action publique.
- **Un audit**, c'est-à-dire un examen méthodique d'une fonction, d'une activité ou d'un organisme effectué par une personne indépendante à partir d'un référentiel normé afin d'apprécier la qualité des résultats de l'entité examinée et de proposer des recommandations d'amélioration. L'audit est un examen ponctuel. Alors que l'audit s'intéresse essentiellement au fonctionnement interne de l'organisation publique, l'évaluation a un spectre de questionnement plus large en intégrant tout ce qui est externe. L'audit porte sur les activités de l'organisation au regard de ses missions, alors que l'évaluation porte sur les effets, les impacts. Si l'exercice n'est pas le même, une évaluation peut intégrer un audit.
- **Un seul contrôle de cohérence ou un seul suivi de gestion**, dont l'unique visée est la recherche d'une meilleure répartition des moyens et la recherche d'une performance accrue. En effet, au-delà du suivi de chaque action pour piloter leur bon déploiement d'ensemble, l'évaluation doit mettre en regard les objectifs opérationnels, les moyens mobilisés et les résultats (effets obtenus), en même temps qu'elle doit aussi pouvoir mettre en évidence l'impact sur les réalisations des modes de collaboration des acteurs, partenaires et décideurs sur la mise en œuvre effective du CPRDFP.

L'évaluation du CPRDFP ne se résume pas à du suivi, mais elle intègre le suivi des actions à évaluer.

- **Une opération de suivi** d'un programme se traduit par la mise en place d'un dispositif permanent permettant de mesurer son niveau d'avancement. Le suivi s'opère généralement à partir d'observations et de diagnostics.
- **Une observation** permet de constater des phénomènes tels qu'ils se produisent, sans volonté de les modifier. Elle relève d'une démarche permanente de relevé de données, de faits ne donnant pas lieu en principe à des investigations par voie d'enquête, mais à l'organisation d'une mobilisation des données disponibles. À la différence de l'évaluation, l'observation ne comporte pas de jugement de valeur et n'a pas besoin de s'appuyer sur un référentiel.
- **Un diagnostic** produit un état des lieux ponctuel qui recense sur un champ préalablement déterminé, les problèmes, les forces et les faiblesses, les attentes des personnes, les enjeux environnementaux, etc. Il s'appuie sur les données issues de l'observation et peut intervenir à différents moments : en préalable à la mise en œuvre d'une politique publique ou lors d'un état des lieux préalable au démarrage d'une évaluation.

Les opérations de suivi consistent généralement à construire des tableaux de bord qui alimentent une base de données, socle d'informations indispensables sur lequel l'évaluation va pouvoir se construire. Si le suivi est indispensable à l'évaluation, celle-ci ne saurait se réduire à la simple lecture de tableaux de bord et des indicateurs, même assortie d'une analyse. L'évaluation porte également une appréciation sur les résultats et les impacts du programme, sur sa cohérence, etc.

Il est donc important de distinguer les objets et les finalités de ces différents outils des politiques publiques, tout en ayant à l'esprit que les compétences et les expertises qu'ils mobilisent peuvent être pour partie transposables dans les démarches d'évaluation.

Politique régionale de formation des personnes handicapées : réalisation d'un diagnostic préalable à sa planification et à son évaluation

L'articulation du CPRDFP avec les politiques régionales en faveur des travailleurs handicapés

La circulaire de la DGEFP, relative à la participation des Direccte à l'élaboration du CPRDFP, préconise d'identifier les besoins de formation et de qualification des personnes handicapées en coordination avec le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH). La formalisation de ce plan est prévue dans chaque région à travers la circulaire de la DGEFP du 26 mai 2009. Celle-ci précise que le PRITH doit devenir le plan d'action unique du service public pour l'emploi et de ses partenaires.

Le PRITH comprend un axe relatif à la formation professionnelle. Concernant cet axe, une note de la DGEFP, datant du 20 juin 2008, demande aux Direccte, sous l'autorité du préfet de région, de mettre en œuvre ou de consolider une politique régionale concertée de formation en faveur des personnes handicapées. Elle précise que « ces politiques ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées, ainsi que la qualité des formations dispensées. Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice. »

En PACA, l'articulation entre le PRITH et le CPRDFP devrait être facilitée du fait qu'ils relèvent l'un et l'autre de la même instance de concertation : le CCREFP.

Quelles démarches en région ?

La première étape du PRITH, en PACA, a été l'élaboration d'un diagnostic partagé, réalisé en 2010 par l'ORM et validé par la commission « Politique du handicap » du CCREFP (comité de pilotage du plan). Le diagnostic a permis de dégager plusieurs pistes d'actions pour le PRITH, ayant notamment pour objectif d'inscrire le public handicapé parmi les publics prioritaires des politiques publiques de formation et donc de s'articuler avec le CPRDFP.

Le PRITH a été élaboré à partir d'une méthode participative impliquant au cours de quatre séances de travail thématiques (sensibilisation des entreprises, maintien dans l'emploi, accès à l'emploi et accès à la formation professionnelle) un grand nombre d'acteurs : AFPA, Agefiph, Cap emploi, Carsat, Conseil régional, CRP, Direccte, Draaf, ESAT, FIPHFP, MDPH, Opcalia, Pôle emploi, rectorats, Sameth, SGAR et représentants d'organisations patronales et syndicales des salariés.

Les travaux de la mission régionale d'observation sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées animée par l'ORM servent ainsi de support à la concertation au sein de la commission « Politique du handicap » du CCREFP. Ils seront également mobilisés pour le suivi du PRITH. En effet, il est demandé dans la circulaire de 2009 « de réaliser un bilan annuel d'activité et une évaluation de l'efficacité des actions inscrites dans le plan régional, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés [...] fixés par le comité de pilotage. »

À ce jour, les objectifs et les indicateurs d'évaluation du PRITH sont en cours d'élaboration.

Parallèlement à ce plan, l'Agefiph et la Direccte mènent une auto-évaluation de leur convention 2008-2010. Elle mentionne notamment les objectifs opérationnels, les critères d'appréciation, les indicateurs, les résultats attendus, les freins et les leviers identifiés...

*Sources : Note DGEFP du 20 juin 2008 relative à la mise en œuvre des politiques régionales concertées de formation en faveur des personnes handicapées ;
Circulaires DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) et n° 2010-24 du 22 octobre 2010 relative à la participation des Direccte à l'élaboration et la mise en œuvre des contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP) ;
ORM, « Diagnostic préalable au PRITH en PACA », Études, n° 16, janvier 2011.*

1.3 Les difficultés à anticiper, les précautions à prendre dans la démarche d'évaluation du CPRDFP

• Les précautions à prendre

Cette évaluation est réalisable dans la mesure où son champ d'investigation est bien délimité :

- Quels dispositifs feront l'objet de l'évaluation ?
- Quels acteurs seront concernés ?
- À quels moments l'évaluation sera-t-elle conduite ?
- Sur quel territoire ?

Cette évaluation est réalisable si elle respecte quelques règles, à savoir :

- être intégrée dans la conduite du projet ;
- poursuivre des objectifs modestes et impliquer un protocole léger ;
- être progressive dans le temps ;
- être une évaluation dynamique, c'est-à-dire qui s'intéresse aux réalisations, aux effets des politiques, mais aussi aux processus permettant d'expliquer les résultats obtenus.

Cette évaluation est réalisable si elle est partagée par l'ensemble des partenaires, c'est-à-dire :

- si les partenaires trouvent un intérêt à participer à cette évaluation ;
- si les partenaires sont impliqués dans la délimitation du champ d'investigation et dans le choix des objectifs de l'évaluation (efficacité, efficacité, utilité, etc.)

D'une manière générale, les informations recueillies dans le cadre de l'évaluation du CPRDFP devraient être analysées avec des méthodologies empruntées aux sciences économiques et sociales dont l'usage est justifié et dont le contenu est explicité afin de permettre une discussion rigoureuse des résultats.

Principes généraux de l'évaluation et qualité de l'orientation

Les travaux du séminaire permanent de l'orientation

Ces travaux ont permis d'éclairer une première réflexion sur l'enjeu de l'évaluation et de la qualité des pratiques d'orientation professionnelle.

En effet, le service d'orientation est par nature un service intersubjectif, principalement organisé autour d'une relation d'information et de conseil. La recherche d'indicateurs appropriés suppose donc une clarification des objectifs précis du service du côté de l'utilisateur. S'il est prévu un questionnement du public dans l'approche qualité, une démarche d'évaluation ne peut se contenter de ce seul indicateur, d'autres faisceaux (principes de délivrance, services effectivement rendus, modes de fonctionnement en réseau, professionnalisme de structures et des intervenants) sont aussi à prendre en compte.

Le préalable à une démarche d'évaluation est donc de définir précisément le service, à savoir :

- Le service rendu est-il clairement identifié et calibré ?
- Le service est-il rendu de manière homogène quel que soit le lieu d'exercice ?
- Des principes de délivrance sont-ils formalisés, lisibles et mis en œuvre ?

D'autre part, ce que l'on cherche à évaluer s'organise autour de trois directions :

- 1 ce que le professionnel est en capacité de mettre en œuvre (contrôle de conformité de moyens *a priori*). Cela renvoie à l'organisation du service ;
- 2 ce qui a été fait ou réalisé dans le cadre du travail d'orientation. Cela renvoie à l'activité mise en œuvre ;
- 3 ce que ce travail (et cette relation) a produit. Et à quelle échéance ? Cela renvoie aux effets du service, sa valeur ajoutée tant individuelle que collective.

La méthodologie choisie par le séminaire permanent régional de l'orientation a été de définir les contours des trois niveaux de service, en précisant les finalités du service rendu, les principes de délivrance, la posture du professionnel, le professionnalisme requis.

Extrait du cahier des charges concernant la labellisation des pôles d'orientation pour tous

1 Critères de qualité des activités d'orientation proposées dans les lieux uniques

Ces critères s'appliquent aux activités :

- d'accueil individualisé ;
- d'information « exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient » ;
- de conseils personnalisés permettant à toute personne de « choisir en toute connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme. »

2 Critères généraux de qualité des services rendus dans des lieux uniques

Cet ensemble de principes se réfère plus généralement à la « charte Marianne » de l'accueil dans les services publics, centrée sur l'utilisateur (accès, attention, rapidité, réactivité) :

- principes **généraux de délivrance des services** (gratuité, non discrimination, neutralité...) ;
- critères d'accessibilité aux services du lieu unique (équipement, signalétique...) ;
- principes **généraux de qualité des services rendus** (effet produit sur l'utilisateur).

Source : CARIF Espace Compétences.

• Les difficultés à anticiper au moment de la préparation du projet d'évaluation

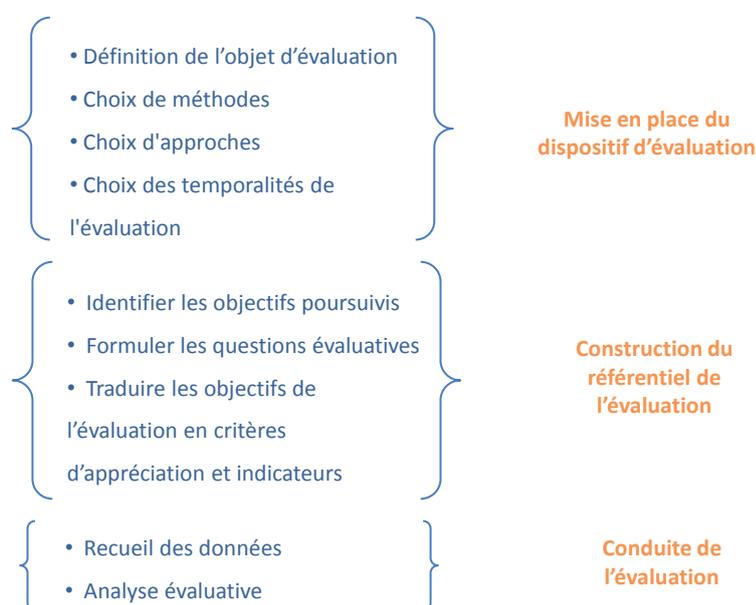
- L'évaluation est une démarche positive d'amélioration des politiques publiques. Or, dans le contexte actuel, elle est souvent perçue comme une démarche de contrôle accompagnant une restriction des enveloppes budgétaires. C'est pourquoi il est important de veiller à développer et instaurer en région une véritable culture de l'évaluation.
- L'évaluation du CPRDFP s'intègre au contrat en lien avec la problématique de la gouvernance. Pour être opérationnels, le projet, l'agenda et les moyens dédiés à l'évaluation sont à définir parallèlement au CPRDFP. Il est important de concevoir cette évaluation comme un processus, c'est-à-dire comme une démarche projet ne se limitant pas à la compilation d'une série d'indicateurs, mais s'appuyant sur une démarche méthodologique répondant à un projet d'évaluation partagé.
- L'évaluation poursuit des objectifs clairs et partagés. Si tel n'est pas le cas, le risque est grand de conduire des évaluations pour elles-mêmes sans que les parties prenantes du CPRDFP ne puissent se les approprier dans une visée d'amélioration de la politique régionale déployée. Par ailleurs, si les objectifs ne sont pas partagés, des problèmes d'accessibilité des données seront à envisager.
- La préparation du projet de l'évaluation veille à trouver un équilibre entre un recueil de données quantitatives et qualitatives permettant de mesurer les effets du CPRDFP et d'expliquer les processus qui ont conduit à ces résultats.
- La préparation du projet de l'évaluation s'attelle aussi à trouver un juste équilibre entre les obligations de moyens et les obligations de résultats, entre une finalité stratégique et une finalité opérationnelle. La préparation de l'évaluation d'une politique telle que le CPRDFP implique de réaliser un état des lieux des sources susceptibles d'être mobilisées. Cet état des lieux devrait permettre de faire un tri et de pointer les sources manquantes qui devront être construites de façon spécifique pour l'évaluation. Là encore, il convient de veiller à anticiper le recueil des données nécessaires. C'est l'objet de la partie 3 du présent document.
- L'évaluation d'une politique publique peut se concrétiser à travers la conduite d'évaluations éparses, spécifiques à différents dispositifs. Le risque est grand de ne pas faire ressortir une vision globale de la politique régionale déployée : il convient alors d'être prudent dans la définition des objectifs de l'évaluation de manière à appréhender l'impact du CPRDFP de façon globale et transversale et non en juxtaposant des constats divers et variés.

2 L'évaluation dans tous ses états : options méthodologiques à la disposition des acteurs

La mobilisation de méthodologies issues de la recherche en sciences sociales dans le cadre de démarches évaluatives n'est pas simplement une garantie de rigueur, elle contribue directement à l'utilité des évaluations en renforçant :

- leur crédibilité : par l'énoncé des techniques d'enquête utilisées, par l'objectivité et l'impartialité de la conduite des investigations ;
- leur pertinence : par le bien-fondé de l'engagement de la démarche évaluative et l'à-propos des questions évaluatives formulées ;
- leur accessibilité : par la publicité des résultats et la clarté des démonstrations proposées.

Pour appliquer le principe de transparence, le processus d'évaluation pourra être maîtrisé via les étapes suivantes :



Source : ORM, S. Landrier, « Évaluation des politiques et des dispositifs de formation », support de formation CNFPT, décembre 2010.

2.1 Mettre en place un dispositif d'évaluation : le choix entre plusieurs options

Le dispositif d'évaluation permet de caller le déroulement concret des travaux à concevoir, réaliser et restituer :

- le champ d'investigation (l'objet de l'évaluation) (cf. partie 1) ;
- les questions de l'évaluation (efficacité, efficience, etc.) ;
- les temporalités de l'évaluation (*ex ante*, *ex post*, intermédiaire, *in itinere*, définition page suivante) ;
- le choix des méthodes d'évaluation (quantitative, qualitative ou les deux) ;
- le choix des approches interne, externe ou participative ;
- les formes et l'agenda de restitution.

Notons que, lors des arbitrages et décisions à ces sujets, l'appréciation des conditions de faisabilité de l'évaluation est déterminante.

Une répartition classique des rôles consiste à distinguer un comité de pilotage et un comité technique de l'évaluation.

- Le comité de pilotage de l'évaluation (décideurs, financeurs, porteurs de projet ou dispositifs, usagers, etc.) valide le ciblage et délimite le champ de l'évaluation à réaliser. Il est destinataire des travaux réalisés par les évaluateurs.
- Un comité technique ou instance d'évaluation (fournisseurs de données, opérateurs, experts, etc.) appuie les travaux du comité de pilotage, suit l'avancée de l'évaluation sur le plan opérationnel : identification des moyens, critères de sélection des évaluateurs en fonction des besoins identifiés, suivi des travaux des évaluateurs

In fine, en mobilisant les acteurs institutionnels et en organisant le caractère partenarial de la démarche évaluative engagée, le dispositif d'évaluation implique ses parties prenantes et renforce ainsi l'utilité attendue de l'évaluation proprement dite.

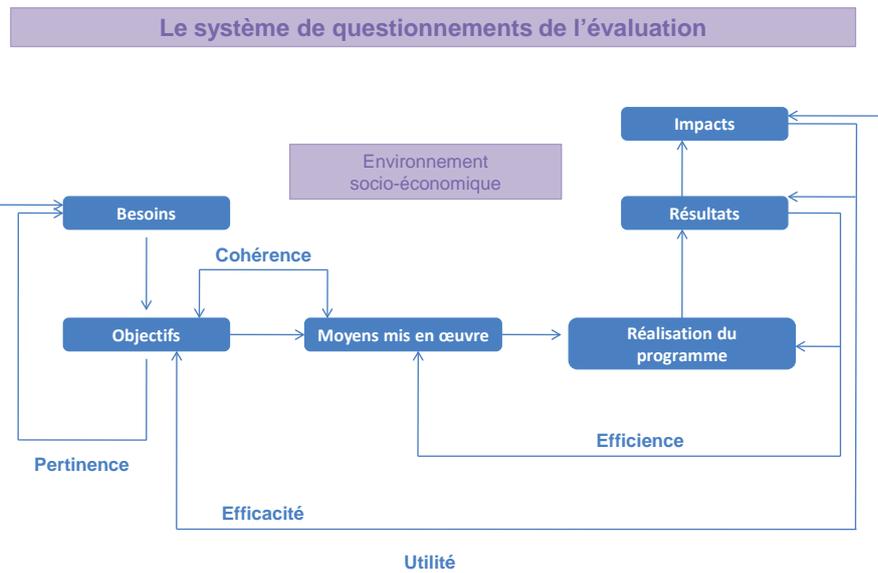
Le rôle du CCREFP et de l'instance d'évaluation dans le dispositif d'évaluation

L'élaboration du référentiel, l'identification des enjeux de l'évaluation et le choix des objectifs à évaluer et des registres de l'évaluation relèvent du CCREFP. La construction du questionnaire, le bilan des informations disponibles et la conduite du programme d'études relèvent de l'instance d'évaluation, ainsi que la rédaction d'une proposition de rapport final ou de recommandations ; ce rapport et ces recommandations devant être validés par le CCREFP.

Source : CNFPTLV, « L'évaluation des CPRDFP. Modalités générales d'évaluation pour le suivi et l'évaluation », 15 avril 2011.

• Les questions de l'évaluation

- **L'efficacité des politiques.** C'est le rapport entre les objectifs et les résultats : les résultats attendus sont-ils atteints ? Cela suppose que les objectifs du dispositif évalué soient définis précisément avec un objectif final global décliné en sous-objectifs et en objectifs intermédiaires (cf. diagramme logique d'impact défini ci-après). Quand on évalue un dispositif d'accompagnement vers l'insertion, cela suppose de savoir ce que l'on entend comme étant une sortie positive du dispositif. Est-ce que l'on se satisfait de savoir si les individus sont en emploi ? Est-ce que l'on considère qu'une reprise d'études doit être considérée comme un échec ?
- **La pertinence.** C'est le rapport entre les objectifs et les besoins sociaux : les objectifs assignés répondent-ils aux besoins identifiés dans le diagnostic initial ? La politique est-elle adaptée aux objectifs fixés ?
- **L'efficacité.** C'est le rapport entre les résultats et les moyens mis en œuvre : les résultats obtenus sont-ils à la hauteur des moyens mobilisés ?
- **L'utilité.** C'est le rapport entre les résultats et les besoins sociaux exprimés : les impacts obtenus apportent-ils une réponse au regard des besoins identifiés initialement ?
- **La cohérence interne.** C'est le rapport entre les objectifs et les moyens : est-ce que les objectifs du programme correspondent bien au problème à traiter ? Les moyens sont-ils adaptés ?
- **La cohérence externe.** C'est le rapport aux autres programmes : la politique évaluée est-elle en harmonie avec les autres politiques ?

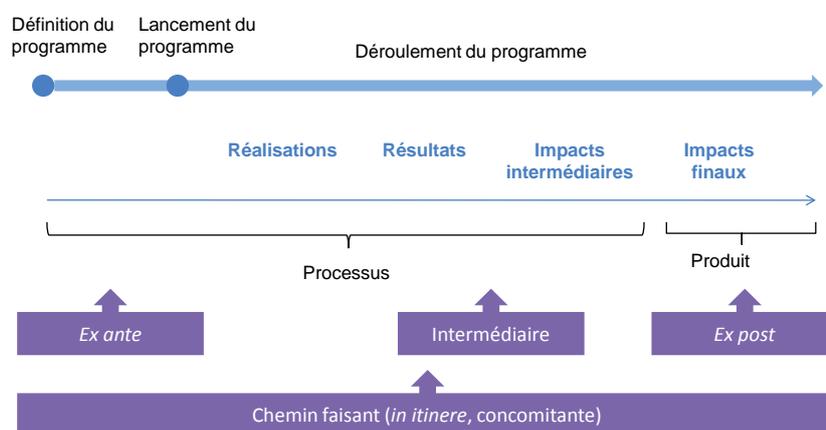


Source : ORM, S. Landrier, « Évaluation des politiques et des dispositifs de formation », support de formation CNFPT, décembre 2010.

• Les différents modes d'évaluation selon les temporalités

- **Une évaluation *ex ante* (a priori).** Elle est faite au moment de la conception du programme, ou de la politique évaluée avant sa mise en œuvre. Elle s'assure de la pertinence et de la cohérence du programme, en référence d'une part aux finalités et aux effets souhaités, d'autre part au contexte. Elle veille à la faisabilité du programme et à l'existence d'objectifs opérationnels pouvant effectivement faire l'objet d'un suivi.
- **Une évaluation intermédiaire.** Elle est conduite pendant la mise en œuvre du programme, environ à la moitié du cycle de vie du programme. Dans le cas où celui-ci est relativement long, cette pratique permet d'apprécier la pertinence des objectifs par rapport à un contexte évolutif. Elle permet également d'identifier les éventuels écarts entre la mise en œuvre effective (les réalisations faites et les premiers résultats constatés) et les intentions initiales. Cette évaluation permet enfin de faire des recommandations sur les corrections qui apparaissent nécessaires soit dans la gestion, soit dans les objectifs mêmes pour la période restante du programme.
- **Une évaluation chemin faisant (ou *in itinere*, embarquée, concomitante).** Elle est réalisée tout au long du déroulement de l'action. Cette pratique relève plutôt de l'analyse continue, tant de l'état d'avancement et du contexte que des réalisations faites et des résultats acquis. Ce type d'évaluation permet dans le cas de programmes sensibles ou discutés, ou dans le cas d'opérations expérimentales, de rendre compte en continu et d'associer au processus les différentes parties concernées. Ce type d'évaluation est propice aux démarches participatives.
- **Une évaluation *ex post* (a posteriori).** Elle est faite après la fin du programme. Elle rend compte autant que possible de l'ensemble des effets observés et de l'impact global, de leur pérennité. Elle rend compte de l'appréciation relative à l'efficacité, à l'efficience (efficacité rapportée aux moyens mis en œuvre) et à l'utilité du programme.

Le déroulement d'un programme et les postures de l'évaluation



Source : ORM, S. Landrier, « Évaluation des politiques et des dispositifs de formation », support de formation CNFPT, décembre 2010.

• Les méthodes de l'évaluation : complémentarité entre quantitatif et qualitatif

On distingue les méthodes qui s'appliquent sur une population mère ou des échantillons représentatifs (de quelques centaines à quelques milliers d'individus, voire davantage), ou *méthodes quantitatives*, et les investigations approfondies sur des petits échantillons raisonnés de l'ordre de quelques dizaines d'individus, ou *méthodes qualitatives*. Ces deux familles de méthodes ne portent pas sur les mêmes objets et ne répondent pas aux mêmes questions. Elles sont complémentaires.

Même si les choses sont en réalité plus nuancées, on peut considérer globalement que les approches quantitatives répondent à la question « est-ce que le programme délivre les effets attendus ? », c'est-à-dire « est-ce que le dispositif est efficace du point de vue de l'objectif poursuivi ? ». Elles permettent de dégager des grandes tendances statistiques et fournissent des indicateurs chiffrés de performance du programme.

Pour mesurer les effets d'un nouveau dispositif, il faudrait idéalement pouvoir observer la situation des bénéficiaires du dispositif et la comparer avec ce qui se serait passé pour ces personnes en l'absence du dispositif. Comme cela n'est pas possible en pratique, une solution consiste à construire une situation très proche de celle que l'on aurait observée si les bénéficiaires n'avaient pas eu accès au dispositif via la constitution d'un groupe témoin. Ce groupe étant composé de personnes comparables aux usagers du dispositif, il est possible de mesurer l'impact du dispositif en contrôlant l'influence de leurs caractéristiques individuelles.

Si les méthodes quantitatives ont un fort pouvoir d'objectivation, et sont indispensables pour une approche comparative, elles ne peuvent pas prendre en compte tous les aspects de l'évaluation. L'approche qualitative peut alors être utilisée soit en combinaison avec une approche quantitative, soit dans une démarche d'investigation spécifique. En combinaison avec une approche quantitative, les méthodes qualitatives peuvent intervenir soit en amont, soit en aval :

- en amont, elles interviennent au cours d'une phase exploratoire. Elles permettent de tester des hypothèses, de faire des repérages, des choix de variables les plus pertinentes et d'identifier les informations disponibles. C'est souvent par des méthodes qualitatives que sont identifiés les effets inattendus du dispositif évalué ;
- en aval, elles consistent davantage à donner du sens aux tendances statistiques mises en évidence et apportent des éléments de réponse à des questions du type : comment le dispositif permet d'atteindre ces effets ? Elles permettent notamment de repérer les obstacles au bon fonctionnement du programme et les leviers sur lesquels il importe d'agir pour en améliorer les effets.

Les protocoles d'évaluation associent fréquemment la mise en œuvre de démarches quantitatives et qualitatives, ce qui semble nécessaire pour appréhender globalement les conditions de fonctionnement d'un dispositif et les résultats obtenus.

Comme les méthodes d'évaluation quantitatives et qualitatives ne répondent pas aux mêmes questions, il importe donc d'être explicite sur les questions auxquelles l'évaluation doit répondre, avant de faire le choix d'un protocole d'évaluation, qui combine généralement différentes méthodes.

Observatoire de la VAE : des données quantitatives et qualitatives

Avec ce nouvel observatoire, le croisement de données à la fois quantitatives et qualitatives issues du traitement des parcours VAE en région devrait permettre d'améliorer la lisibilité des réalisations en ce domaine.

Depuis 2002, le CARIF Espace Compétences, en lien avec les différents ministères certificateurs, produit des statistiques quantitatives pour évaluer l'effectivité du dispositif. Cet observatoire permet d'avoir chaque année le nombre de candidats ayant déposé une demande de recevabilité, ayant obtenu une recevabilité favorable ou négative, s'étant présenté à un jury de validation, ayant obtenu une validation positive, négative ou partielle.

Cette image présentant des flux doit être désormais complétée d'une évaluation qualitative de la mise en œuvre de la VAE et de son efficacité. Combien de candidats déclarés sont recevables ? Combien d'entre eux parviennent effectivement à une certification ? Quel est le délai moyen entre la recevabilité et le passage devant un jury ? Quelle influence l'accompagnement a-t-il sur les délais de certification ? Quels sont les délais comparés d'un certificateur avec la moyenne des autres ?

Types d'indicateurs statistiques qui seront mis en œuvre

Totalisations annuelles de l'année N

Nombre de nouveaux candidats.

Nombre de recevabilités traitées.

Nombre de dossiers recevables.

Nombre de passages en jury.

Nombre de validation totale, partielle, nulle.

Suivi des parcours : indicateurs permanents

Indicateurs de délais :

- moyenne et répartition des écarts entre la fin de l'étape conseil (PRC) et le dépôt du dossier de recevabilité ;
- entre le dépôt du dossier de recevabilité et la décision de recevabilité ;
- entre la décision de recevabilité et le passage en jury.

Indicateurs d'abandon :

- après la fin de l'étape conseil ;
- après la remise du dossier de recevabilité ;
- après la décision de recevabilité et le passage en jury.

Indicateurs ponctuels

Ces indicateurs sont proposés par chaque certificateur, ou mis en œuvre à l'occasion d'un export ou d'une courte série d'exports.

Exemples :

- influence du passage en point conseil sur la suite du parcours VAE ;
- différences entre niveau acquis et niveau visé ;
- impact de l'accompagnement sur la validation.

Source : CARIF Espace Compétences.

• Les approches de l'évaluation : interne, externe et participative

L'évaluation peut mobiliser des approches internes ou externes selon qu'elle a été conçue et mise en œuvre par des personnes de l'entité évaluée ou extérieures.

L'évaluation d'un établissement scolaire sera dite externe si elle est commanditée par le ministère de l'Éducation nationale et interne si elle est commanditée par la direction de l'établissement. Cela dit, l'évaluation interne peut être conduite avec des acteurs externes (des conseillers pédagogiques, une équipe universitaire) et l'évaluation externe peut être conduite avec des agents internes (données recueillies par des membres appartenant à l'entité évaluée dans un rapport de confiance). Quand l'évaluation interne est conduite par des acteurs internes, on parle d'auto-évaluation : dans ce cas, la portée de l'analyse est plus limitée (difficile de rester objectif quand on est partie prenante). Le fait que l'évaluation soit conduite par un organisme extérieur, garantit une totale indépendance de l'évaluateur au regard des responsables de l'entité évaluée. Cela induit une distanciation et une plus grande objectivité. L'évaluation interne a plutôt une fonction de mobilisation des acteurs autour d'un projet ou d'un dispositif.

L'évaluation participative repose sur le principe d'une participation active des principales parties prenantes à l'exercice d'évaluation. Elle permet aux acteurs de coproduire les connaissances nécessaires à une meilleure compréhension du programme et une analyse de leur propre positionnement. Ce type d'évaluation est considéré comme le plus propice à la création des effets d'apprentissage (sur le programme, sur ses conditions de mise en œuvre et les jeux d'acteurs qu'il implique, mais également sur les méthodes évaluatives). Elle instaure un rapport de confiance et permet de « dédramatiser » la relation évalué-évaluateur.

La démarche qualité Réseau : un processus d'évaluation et de professionnalisation continue

Cette démarche spécifique est basée sur un processus qualité particulier qui reconnaît, par la délivrance d'une attestation, l'atteinte des exigences fixées par un guide de référence, au lieu d'une norme ou d'une labellisation.

Elle est construite sur la base de trois grandes étapes :

- un diagnostic initial ;
- un contrat de progrès avec plan d'actions sur des objectifs à atteindre pour satisfaire aux critères qualité proposés ;
- un audit final pouvant ou non, conduire à la délivrance de l'attestation.

Un accompagnement régional est proposé à toutes les étapes :

- L'organisme de formation bénéficie de l'appui d'un consultant externe pour la réalisation du diagnostic initial – contrat de progrès – plan d'action et de l'audit final. Ces consultants n'ont pas qu'une posture d'auditeur, ils ont une fonction d'explicitation du dispositif et de ses principes afin de faciliter l'appropriation par les acteurs du référentiel et de la démarche dans sa globalité. Ils aident également l'organisme à co-construire le contrat de progrès en leur donnant des éléments de méthodologie et de gestion de projet. Au moment de l'audit final, ils peuvent également produire des éléments de progrès à mettre en œuvre pour la poursuite de la démarche.
- Une aide financière est allouée aux organismes de formation pour la mise en œuvre des actions prévues dans le contrat de progrès, elle permet aux organismes de réaliser des formations internes en lien avec un écart relevé lors du diagnostic ou de solliciter l'appui d'un consultant pour les accompagner sur une partie du plan d'actions.
- Un dispositif de professionnalisation est conçu et mis en œuvre par le CARIF Espace Compétences à partir des éléments repérés dans le suivi réalisé auprès des organismes et dans l'ensemble des diagnostics et des plans d'actions produits.

Cette démarche a permis de structurer et « professionnaliser » le fonctionnement interne des organismes de formation :

- clarifier l'organisation interne, les responsabilités respectives (organigramme, fiches de fonction...) ;
- réinterroger, optimiser et harmoniser les procédures, tenant à la gestion interne (accueil des nouveaux arrivants, entretiens d'évaluation...) ou au processus de formation lui-même ;
- cadrer et formaliser des pratiques souvent informelles jusqu'ici pour assurer leur respect et favoriser leur transmission aux nouveaux arrivants ;
- favoriser une réflexion collective associant l'ensemble des personnels (formateurs, gestionnaires)...

L'objectif est avant tout d'accompagner les organismes de formations pour garantir la progression de la qualité de leurs actions et au final l'efficacité des dispositifs financés.

Source : CARIF Espace Compétences.

Évaluation participative, une implication des opérateurs aux différentes étapes du processus : l'exemple des Sedop

Initiée en 2008 à la demande de la direction de la formation et de l'apprentissage, l'évaluation des services d'orientation professionnelle (Sedop) est conduite en continu par le service AIO de la Région en collaboration très étroite avec la délégation de l'évaluation. L'adhésion des Sedop à cette démarche a notamment permis la lisibilité du dispositif et de ses actions. Elle a été obtenue grâce à l'association de ces opérateurs aux différentes étapes du processus :

- mise en place d'un groupe de travail composé de Sedop volontaires ;
- coproduction du référentiel d'évaluation par les services concernés et les opérateurs volontaires (définition des objectifs, résultats attendus, critères de réussites et indicateurs) ;
- identification et construction de trois outils de suivi (questionnaire ou fiche structure, rapport d'activité intermédiaire sur les publics et les axes de progrès, suivi des bénéficiaires saisi directement en ligne via l'extranet) ;
- collecte d'information auprès des Sedop : cette étape est révélatrice d'une forte participation de ces organismes, plus de 8 sur 10 ayant livrés les données nécessaires à l'évaluation via ces trois outils ;
- mise en débat une fois par an des résultats, obtenus après compilation régionale ;
- coproduction d'analyses et de préconisations permettant la régulation sur l'activité des structures, mais aussi sur les critères, les indicateurs et en particulier l'introduction de l'approche genre ;
- possibilité offerte à l'ensemble des Sedop d'accéder aux différents éléments produits par le groupe de travail et de réagir au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

Cette démarche participative et dynamique a permis d'analyser l'activité des Sedop (équipes, publics, demandes, offre de services, partenariats), d'identifier les critères et indicateurs à améliorer, de mettre en évidence des axes et des marges de progrès.

Sources : SAIOSPP, Conseil régional PACA, « Note de travail sur la démarche évaluation Sedop », mars 2008 ; « Présentation : premiers résultats de l'évaluation Sedop (septembre-décembre 2008) », février 2009.

2.2 Identifier les objectifs des politiques et actions à évaluer

L'étape première de la démarche d'évaluation consiste à identifier, récapituler et clarifier les objectifs stratégiques et opérationnels justifiant les actions engagées. Ce faisant, elle construit le référentiel de l'évaluation en traduisant les objectifs sous la forme de critères et d'indicateurs auxquels seront confrontés les résultats de l'évaluation. Il s'agit de reconstituer la logique du programme à évaluer, les besoins à satisfaire, la stratégie choisie, les objectifs fixés initialement, les effets attendus, les moyens alloués et les moyens mobilisés pour assurer le suivi.

Pour ce faire, il est nécessaire de :

- collecter les documents de référence (notamment le CPRDFP, les productions des centres ressources et plus globalement de la démarche de production du CPRDFP, puis les rapports annuels de suivi, les documents annexés ou ajustant le cadre politique défini dans le CRPDFP...)
- réaliser des entretiens avec les acteurs-clés pour reconstituer le fil de l'évolution du cadre politique défini ;
- recomposer l'enchaînement objectifs / actions / effets / impacts attendus.

Cette démarche peut s'appuyer sur une diversité d'outils développés par les évaluateurs, chercheurs et praticiens. Nous en présentons ci-après deux à titre d'exemple : le cadre logique d'une politique et le diagramme logique d'impact / arbre des objectifs.

► Le cadre logique d'une politique

Il permet de restituer la cohérence globale d'une politique. Il a pour fonction de construire une photographie des différentes variables d'analyse de cette politique.

Exemple de présentation :

Critères d'appréciation et indicateurs	Conditions de réalisation et analyse des risques	Sources auxquelles se référer
Objectifs stratégiques		
Objectifs opérationnels		
Réalisations		
Résultats		
Impacts		

Le cadre logique doit pouvoir être formalisé principalement à partir du CPRDFP, qui est un espace d'énonciation et de mise en cohérence de la politique régionale en matière de formation.

► Le diagramme logique d'impact

Il s'agit d'une représentation graphique reliant objectifs stratégiques et opérationnels, actions engagées, effets et impacts attendus par un système de flèches formalisant les relations de cause à effet attendues. Il permet d'identifier que plusieurs actions répondant à des objectifs opérationnels distincts par exemple, peuvent converger vers un même effet ou impact attendu.

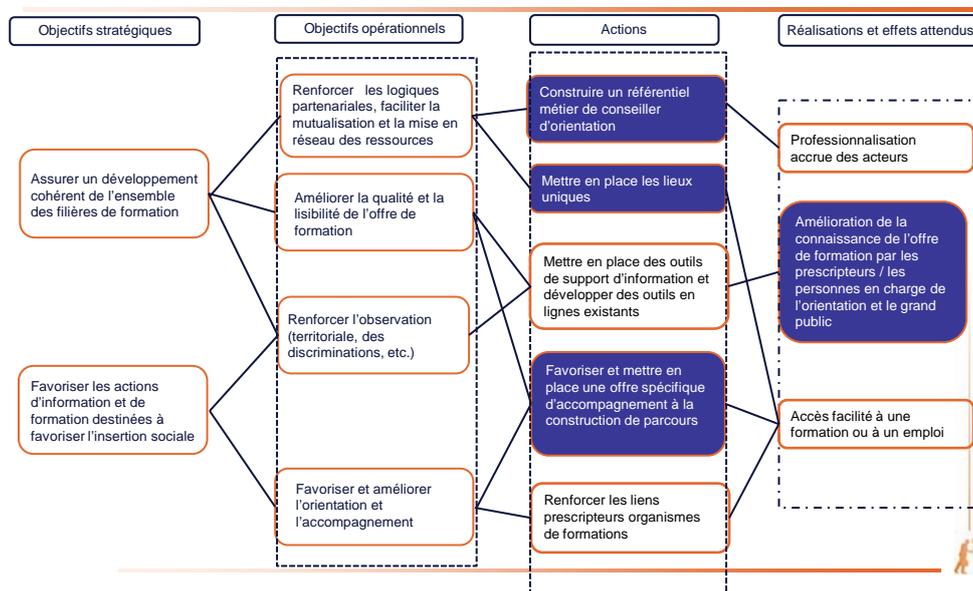
Ainsi par exemple, et à titre illustratif, dans le graphique ci-dessous sont identifiés quelques objectifs stratégiques et objectifs opérationnels pouvant être formalisés à partir d'une relecture des synthèses issues des échanges qui ont eu lieu dans le cadre des réunions du groupe de travail multipartite.

Partant de ces objectifs stratégiques et opérationnels communs, il est également possible d'identifier (dans les synthèses) des actions et les réalisations / effets attendus² à propos de l'AIO. En bleu dans le graphiques sont repérés des actions et réalisations / effets attendus qui sont spécifiques à la thématique, d'autres actions et effets attendus pouvant être abordés dans plusieurs thématiques.

² Dans un souci de simplification pour la présentation graphique, nous confondons ici les réalisations (découlant concrètement des actions) et les effets (résultats et impacts).

Exemple de présentation :

Illustrations des actions et effets attendus pour la thématique AIO



Source : Sémaphores, avril 2011.

Ces différents outils ont pour fonction de permettre la formulation de questions évaluatives ne se référant pas simplement à des actions, mais à des objectifs et plus globalement une politique.

Cette approche implique de connecter explicitement les actions engagées aux objectifs et besoins identifiés.

2.3 Formuler des questions évaluatives : cibler les objets de l'évaluation

Les questions **évaluatives** permettent aux acteurs de se mobiliser de façon convergente sur la démarche d'évaluation.

Ces questions vont fixer le champ de l'évaluation suivant qu'elles portent sur les actions contenues dans le CPRDFP (à privilégier dans le cadre des démarches d'évaluation *in itinere*) ou qu'elles portent sur le CPRDFP dans sa globalité (évaluation à mi-parcours ou *ex post*).

De plus, elles servent à orienter le travail d'évaluation pour permettre une meilleure réflexion sur les critères d'appréciation, une collecte et une analyse de l'information plus ciblées :

- en précisant le champ et le ou les effets concernés : dans quelle mesure [les activités A, B, C...] mises en place pour répondre aux objectifs X, Y, Z ont-elles contribué à [générer les effets alpha, bêta,...] ? Par exemple, dans quelle mesure un dispositif d'orientation-accompagnement conçu pour un public cible et mis en place pour faciliter son accès aux formations qualifiantes, a-t-il contribué à augmenter le taux d'accès aux formations qualifiantes de ce public ? (**efficacité**) ;
- en déclinant différents critères d'évaluation :
 - dans quelle mesure l'intervention a-t-elle contribué à générer un plus fort taux d'accès aux formations qualifiantes [avec un coût limité comparativement à ...] ? (**efficacité**),
 - lorsque l'intervention vise à obtenir un plus fort taux d'accès aux formations qualifiantes, dans quelle mesure cela [correspond-il aux besoins du public cible concerné] ? (**pertinence**),
 - lorsque l'intervention vise à obtenir un plus fort taux d'accès aux formations qualifiantes, dans quelle mesure cela [est-il compatible ou contradictoire avec les objectifs des autres politiques] ? (**cohérence**).

In fine, la formulation des questions évaluatives est l'occasion d'anticiper sur la portée des réponses qui adviendront : quelles que soient ces réponses, elles doivent être utiles aux parties prenantes de l'évaluation.

La construction du questionnement

La transformation du questionnement général que se posent les membres du CCREFP en une liste de questions ayant un sens précis et d'hypothèses vérifiables est l'étape-clé de l'élaboration du projet d'évaluation.

Ce questionnement concerne **la mise en vigueur de la politique**. Le CPRDFP (et ses conventions annuelles) comporte des orientations générales et un dispositif opératoire. Le niveau le plus élémentaire de l'évaluation consiste à analyser les écarts entre les décisions actées dans le CPRDFP et leur application concrète sur le terrain.

Le questionnement concerne aussi **les résultats de la politique** mise en œuvre dans le cadre du CPRDFP. Ces résultats peuvent se concrétiser par des indicateurs attestant de l'atteinte des objectifs fixés dans le contrat. Mais l'évaluation de l'efficacité de la politique du CPRDFP demanderait de se préoccuper des effets propres, attendus ou inattendus, de la politique mise en œuvre. Cette question des liens de causalité entre la politique et ses effets sociaux, si difficile soit-elle à appréhender, ne peut pas être évacuée de l'évaluation.

Le questionnement, enfin, peut interroger **les mécanismes d'action**. L'ouverture de la « boîte noire » des modalités de mise en œuvre permet souvent de compléter la difficile analyse de l'efficacité de la politique vue à travers les effets propres.

Source : CNFPTLV, « L'évaluation des CPRDFP. Modalités générales d'évaluation pour le suivi et l'évaluation », 15 avril 2011.

2.4 Traduire les objectifs de l'évaluation en critères et indicateurs : les unités de mesure

• Les critères de l'évaluation

Chaque question se décline en un ou plusieurs critères d'appréciation et le choix de ces critères est déterminant pour expliciter les points de focalisation de l'évaluation. Les critères sont des dimensions de l'action ou du programme évalué. On distingue les *critères minimaux*, sur la base desquels on va certifier la réussite ou l'échec du dispositif évalué et les *critères de perfectionnement*, qui permettent de préciser le niveau atteint.

Il convient de définir les critères et indicateurs dès la phase de conception du dispositif évalué, puisqu'ils dépendent des objectifs initiaux. Ni trop nombreux, ni trop restrictifs, les critères sont indépendants les uns des autres. Un critère est traduit par plusieurs indicateurs. Il est préférable de prévoir plusieurs indicateurs pour savoir si la réussite ou l'échec par rapport à un critère donné n'est pas dû(e) au hasard. La convergence de plusieurs indicateurs permet de justifier le résultat obtenu.

• Les indicateurs de l'évaluation

On distingue les indicateurs de contexte, de réalisation, de résultats et d'impact :

- **Les indicateurs de contexte** permettent de situer l'action, le dispositif évalué dans son environnement. Ils décrivent la situation socio-économique et/ou politique du territoire sur lequel ils sont mis en œuvre (démographie, chômage, etc.), le public visé par le dispositif en question et le public accueilli, les moyens humains, matériels et financiers déployés.

- **Les indicateurs de réalisation** rendent compte des missions du dispositif. Ils décrivent pour chacune d'elles le niveau d'activité du dispositif (nombre de personnes concernées), la nature de l'intervention et son contenu (information, conseil, formation, etc.). Les indicateurs de réalisation rendent également compte de l'action partenariale dans lequel le dispositif s'inscrit (vie des instances, nature des partenariats, etc.). Ils servent de jalon à l'action et permettent de mesurer sa progression. Ils permettent d'anticiper, de réagir et d'apporter des modifications avant l'aboutissement du résultat.
- **Les indicateurs de résultat** sont immédiatement perceptibles. Ils sont produits en comparaison avec les objectifs attribués au dispositif évalué. On distingue les indicateurs d'efficacité des indicateurs d'efficience :
 - les *indicateurs d'efficacité* mesurent les résultats atteints au regard des objectifs,
 - les *indicateurs d'efficience* mesurent les résultats atteints au regard des moyens dont dispose le dispositif.
- **Les indicateurs d'impact** sont visibles à plus long terme. Ils cherchent à évaluer les effets du dispositif sur le public cible, sur l'organisme qui met en œuvre le dispositif et ses partenaires, et sur l'environnement dans lequel l'action s'est inscrite.

Les qualités d'un indicateur

Les qualités principales d'un indicateur sont classiquement désignées par l'acronyme « Smart » :

- **Spécifique** : l'indicateur est-il clair et précis, ne donnant pas lieu à des lectures contradictoires ? A-t-il un rapport direct avec l'objectif qu'il illustre ?
- **Mesurable** : existe-t-il une source identifiée pour l'information visée ? L'indicateur est-il suffisamment fiable pour proposer une mesure régulière ?
- **Accessible** : il ne requiert pas de recherches complexes et sans cesse renouvelées pour être renseigné.
- **Raisonné** : il est réaliste et prend appui sur des faits.
- **Temporellement défini et opportun** : il donnera une information adéquate correspondant aux temporalités de l'évaluation.

En outre, les qualités d'un indicateur tiennent également à sa légitimité : les partenaires de l'évaluation et les utilisateurs de cet indicateur le considèrent-ils comme « Smart » ?

Pour permettre la formulation d'une appréciation évaluative claire (une réponse claire à une question évaluative claire) et non *a priori* ou subjective, l'indicateur peut être accompagné d'un niveau cible : seuil de succès, objectif défini initialement, point de comparaison correspondant à une bonne pratique identifiée...

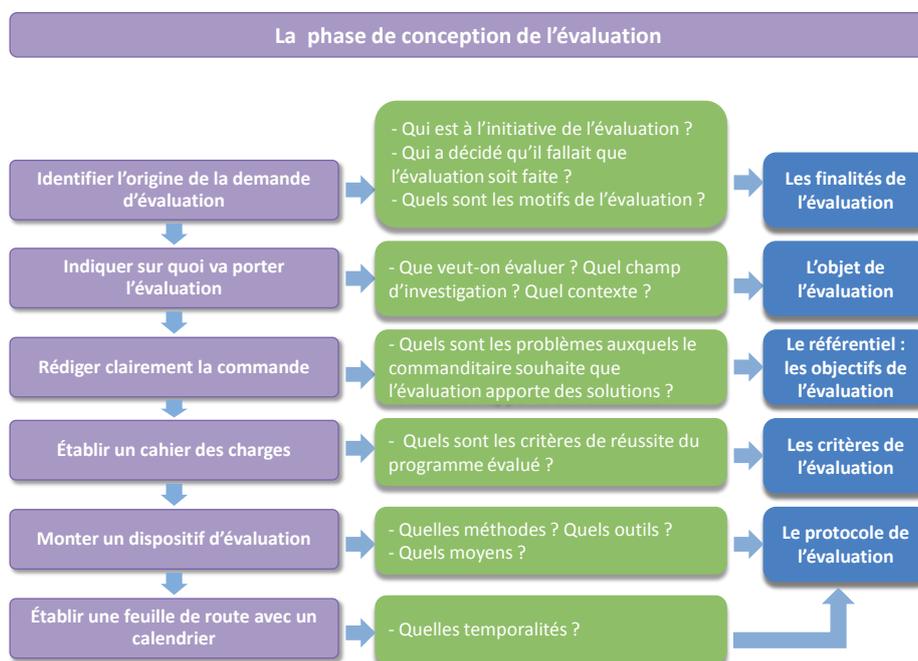
2.5 Formaliser un cahier des charges : la feuille de route

Le cahier des charges est l'occasion de regrouper, dans un même document, l'ensemble de la démarche et méthodologie d'évaluation à déployer lors du processus d'évaluation proprement dit. Son contenu reprend donc l'ensemble des éléments qui ont été abordés dans cette partie méthodologique.

Plan type d'un cahier des charges

- 1 Contexte (exposé des motifs, contexte général du projet, nature du programme à évaluer, objectifs initiaux du programme, éléments de contexte susceptibles de les avoir fait évoluer, les acteurs et les moyens mobilisés sur ce programme).
- 2 Objectifs, finalités et enjeux de l'évaluation (résultats attendus de l'évaluation, public cible).
- 3 Questions évaluatives, critères d'appréciation, indicateurs, ainsi que les sources pertinentes permettant le suivi de ces indicateurs.
- 4 Éléments méthodologiques (lignes directrices).
- 5 Données et documents de références disponibles.
- 6 Coordonnées des personnes ressources.
Dispositif de suivi de l'évaluation, phasage et calendrier.
- 7 Objectifs de production des travaux d'évaluation (rapport).

Pour résumer :



Source : ORM, S. Landrier, « Évaluation des politiques et des dispositifs de formation », support de formation CNFPT, décembre 2010.

2.6 Du recueil des données à la production des rapports : le produit de l'évaluation

Compte tenu de la complexité de l'objet à évaluer (politique de formation) et de son inscription dans un système social global, il n'est pas possible d'identifier des relations de causes à effets sans risquer une simplification extrême de la démarche d'évaluation.

► Le recueil nécessaire d'un faisceau d'indices

Pour contrôler au maximum cette complexité et le risque de simplification à l'extrême, les techniques de recueil de données mobilisées sont multiples et les données recueillies sont à la fois quantitatives et qualitatives : c'est un *faisceau de présomptions* qui permet d'apporter des éléments de réponse à une question évaluative et de porter une appréciation fondée. En ce sens, le relevé du niveau d'un indicateur ne suffit pas : il est nécessaire de contextualiser et d'expliquer ce niveau constaté par d'autres indications de nature quantitative et qualitative.

Le principe global est le suivant :

- Les indications convergentes ressortant de l'analyse de données d'entretiens individuels et collectifs, ainsi que du traitement des réponses à une enquête par questionnaire par exemple, permettent d'aboutir à une réponse évaluative.
- Les divergences entre résultats du traitement de ces différents types d'investigation doit attirer l'attention sur l'existence d'un risque d'erreur et/ou conduire à une réponse évaluative prudente.

Méthodologies de recueil des données

- Analyse d'entretiens.
- Conduite et analyse des productions de groupes de travail. Recherche documentaire, revue des dossiers d'archive.
- Enquête par questionnaire.
- Étude de cas / Monographie.
- Enquête d'opinion.
- Analyse d'observations.
- Analyse des outils de suivi (tableaux de bord, etc.).

Apprécier l'apport d'un dispositif d'aide à l'insertion ?

Il est difficile de mesurer la valeur ajoutée d'un dispositif d'accompagnement à l'emploi et de savoir ce qu'aurait été la situation professionnelle de la personne si elle n'avait pas suivi la formation en question. Pour cela, l'idéal serait de construire un groupe témoin, mais pour des raisons éthiques, cela n'est pas toujours envisageable. En effet, pour éviter des biais, il faudrait que les membres du groupe témoin se soient vu proposer l'accès au dispositif pour finalement ne pas en bénéficier.

Il est en effet délicat de distinguer ce qui relève du dispositif d'accompagnement en question par rapport à d'autres, de la motivation des participants, de leurs caractéristiques individuelles (origine sociale et niveau d'études), du contexte socio-économique, etc.

Il est également important d'être clair sur ce que l'on entend comme étant une sortie positive du dispositif. Pour cela, il faut repartir du cadre logique et du diagramme logique d'impact du dispositif. La reprise d'études est-elle considérée comme une réussite ? La construction et/ou la confirmation d'un projet professionnel ? Le fait d'avoir travaillé sur les outils de recherche d'emploi ? Le fait d'être en emploi ?, etc.

En ce qui concerne la question de la situation professionnelle, des enquêtes par questionnaires sont réalisées au moins un an plus tard pour faire le point sur le devenir des participants. D'une façon générale, ces questionnaires sont assez longs et plutôt administrés par téléphone.

Les dimensions abordées sont généralement les suivantes :

- les caractéristiques individuelles (sexe, âge, CSP, etc.) ;
- le parcours scolaire / de formation (orientation en fin de 3^e choisie ou subie, orientation en fin de 2^{de} pour ceux qui sont allés au lycée, dernier diplôme obtenu, spécialité, niveau, mention, etc.) ;
- le parcours professionnel antérieur (périodes d'emploi, de formation ou de chômage, professions exercées, types de contrats, durée, temps plein ou non, etc.) ;
- la situation professionnelle à la date de l'enquête (en emploi ou non, en reprise d'études, etc.).

Il convient d'attirer l'attention sur les problèmes fréquents de qualité de ce type de données et surtout sur la nécessité d'une interprétation prudente des résultats. Par exemple, un faible taux d'insertion à l'issue d'une formation peut résulter d'un mauvais positionnement de cette formation par rapport aux besoins locaux, mais aussi d'un effet de la conjoncture économique, d'un mauvais positionnement géographique ou de la concentration de publics particulièrement défavorisés. Autre exemple : le fait d'être en emploi n'est pas forcément une sortie positive du dispositif s'il s'agit d'un emploi précaire, à temps partiel et/ou ne correspondant pas au niveau de qualification de la personne qui l'exerce.

Source : ORM, « Un premier pas vers l'évaluation des politiques publiques ? », Note en ligne *Élite*, n° 1, février 2010.

► La rédaction du rapport d'évaluation : un exercice exigeant

La conception et la rédaction du rapport mettent en jeu deux démarches complémentaires :

- une approche de type expérimental qui vise à établir, à partir de constats objectifs, des raisonnements clairs et valides sur les facteurs explicatifs des éléments constatés ;
- une approche constructiviste qui cherche à prendre en compte les diverses perceptions de la réalité.

Le rapport d'évaluation est généralement composé des éléments suivants :

- Des éléments d'information sur le programme évalué : il s'agit par exemple de rappels historiques, d'analyse des textes fondateurs, d'un exposé des finalités et objectifs, d'un descriptif rapide du contexte. Il est recommandé de fonder cette partie du rapport sur quelques éléments quantitatifs et qualitatifs décrivant de façon claire la situation *ex ante* (contexte socio-économique, besoins identifiés, etc.). Ajouter s'il y a lieu une présentation synthétique d'une évaluation précédente (contexte et enjeux différents).
- Une présentation de la démarche et des méthodes : les hypothèses de départ, les principaux objectifs et critères de l'évaluation, les choix de méthode et les outils utilisés.
- Les constats et l'analyse des facteurs explicatifs : le cœur du rapport est constitué par les réponses aux questions de l'évaluation. Cette partie présente les constats, l'analyse des facteurs explicatifs de ces constats, puis le jugement de l'évaluateur sur le programme.

Les constats sont exprimés par une mesure des écarts (quantitatifs et qualitatifs) entre les objectifs et les résultats du programme.

L'analyse des facteurs explicatifs s'appuie sur la diversité des matériaux rassemblés. Elle est conduite sans parti pris et sur des bases méthodologiques reconnues. Il est recommandé à l'évaluateur de ne pas s'enfermer dans un raisonnement déterminé (de type économique, technique ou sociologique) mais au contraire de développer une démarche heuristique qui explore l'ensemble des causalités. Un phénomène résulte souvent de plusieurs causes ; il appartient à l'évaluateur d'identifier ces causes et de montrer les relations qui existent entre elles.

- L'appréciation relative au programme évalué : elles apparaissent dans les conclusions, illustrent et expliquent les résultats obtenus. L'argumentation qui permet d'aboutir aux appréciations et conclusions de l'évaluation doit être claire, elle fait référence aux critères et aux indicateurs de cette évaluation.
- Les recommandations : le travail de l'évaluation ne se limite pas à la formulation d'une appréciation. Si l'analyse met en évidence des faiblesses ou des dysfonctionnements, l'évaluation doit être accompagnée de recommandations pour y remédier. Elles vont au-delà des réponses aux questions de l'évaluation. Elles suggèrent des modifications ou améliorations du programme évalué. Elles peuvent signaler des éléments nouveaux, et traiter de relations inattendues entre des dimensions du programme ou identifier des effets imprévus.

Les réussites notables et les pratiques particulièrement adaptées sont également mises en valeur. Dans la phase de rédaction du rapport, l'évaluateur veille à être cohérent à plusieurs niveaux : entre les constats, les analyses et les recommandations, entre les explications données et les jugements qu'il porte. La formulation de recommandations concrètes et opérationnelles est un gage de meilleure utilité de l'évaluation dans la mesure où il s'agit d'une véritable expertise.

Le rapport d'évaluation constitue le résultat tangible et communicable du travail réalisé. Il est très important de communiquer les résultats de l'évaluation à l'ensemble des parties prenantes, et que les résultats soient partagés. Dans le cadre de l'évaluation du CPRDFP, il serait utile de prévoir la remise de rapports intermédiaires annuels.

Pour résumer :



Source : ORM, S. Landrier, « Évaluation des politiques et des dispositifs de formation », support de formation CNFPT, décembre 2010.

2.7 Les conditions d'une bonne évaluation : enjeux de la légitimité

Pour être légitime, l'évaluation se doit d'articuler rigoureusement les appréciations et les faits. Elle réfère toutes ses appréciations à des observations et des constats documentés. Cela renvoie à la dimension professionnelle du « métier d'évaluateur ». Cette dimension induit des exigences sur le plan méthodologique comme sur le plan déontologique.

► Sur le plan méthodologique

Les évaluateurs s'attachent à garantir la qualité des évaluations réalisées en respectant quelques règles :

- **lisibilité** : l'information produite est compréhensible par l'ensemble des acteurs concernés. Elle est claire et répond aux questions posées ;
- **fidélité** : la production de l'évaluateur montre qu'il a bien respecté le cahier des charges, les critères et indicateurs pré-établis. Si tel n'est pas le cas, cela fait l'objet d'un argumentaire ;
- **fiabilité** : la démarche est digne de confiance, c'est-à-dire que la méthode comme la posture de l'évaluateur n'introduisent pas de biais. L'évaluateur maîtrise les outils utilisés et a une réelle capacité d'expertise dans le champ du programme évalué ;
- **transparence** : l'évaluateur décrit clairement la démarche d'évaluation qu'il a choisie, les avantages et limites de la méthode, les questions non résolues.

► Sur le plan déontologique

L'évaluateur veille à avoir une posture :

- **d'écoute et de respect des personnes**, c'est-à-dire, d'écouter sans a priori ce que chacun a à dire ;
- **d'impartialité et d'objectivité** : l'évaluation est basée sur l'observation de faits, de jeux d'acteurs, mais elle n'est pas centrée sur les acteurs. L'évaluateur maintient une certaine distance avec les acteurs et n'a pas de parti pris ;
- **d'indépendance** : l'évaluateur garde toute sa liberté de jugement et reste indépendant par rapport aux personnes impliquées dans le programme évalué ou par rapport au commanditaire de l'évaluation. Il privilégie l'intérêt général.

Indépendamment du professionnalisme de l'évaluateur, pour être utile et utilisable, il est important que l'évaluation soit partagée : ce partage commence dès le début du processus, c'est-à-dire qu'il est préférable que la démarche d'évaluation soit construite en amont en associant les différents partenaires rattachés au projet. Si l'évaluation est partagée, elle a plus de chances d'aboutir et d'être utile. Ce partage doit se poursuivre tout au long de l'évaluation sous la forme de travail d'équipe, d'approches pluralistes et d'échanges avec les acteurs et les bénéficiaires du programme évalué.

► Le prolongement de l'évaluation

Le partage se poursuit après l'évaluation. Cela suppose que les résultats de l'évaluation soient publiés, débattus et acceptés par une grande majorité des acteurs impliqués. Les évaluateurs veillent à favoriser la recevabilité sociale de l'évaluation, c'est la dimension politique de l'évaluation.

Des conseils méthodologiques pour développer une approche genre dans le cadre du suivi d'une politique dans les champs de la formation et de l'emploi

En 2009, l'ORM a publié une étude visant à accompagner les décideurs et acteurs institutionnels souhaitant mettre en place des mesures et des dispositifs de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les champs de la formation et de l'emploi¹. Ce document présente un guide qui énonce 12 conseils pour les acteurs. C'est avant tout un outil pour le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH), à l'origine de cette publication, mais il peut constituer aujourd'hui une référence pour le CPRDFP qui englobe dans ses objectifs stratégiques la réduction des inégalités. Sans proposer directement une méthode d'évaluation, ce guide peut aider à définir la démarche préalable de suivi en identifiant des axes méthodologiques incontournables. C'est pourquoi ils sont repris ici dans une présentation synthétique.

L'exploitation et la valorisation de données sexuées quantitatives et qualitatives pour avoir une vision objective et complète d'une population ou d'une organisation, adopter un réflexe comparatif, déclencher un questionnement interprétatif.

- 1 Recenser toutes les données disponibles : a) sur les publics accueillis par l'organisation ou les publics auprès desquels elle intervient, b) sur la population composant l'organisation.
- 2 Réclamer auprès de tout producteur d'information des données sexuées : chaque fois que c'est possible, auprès de fournisseurs de données ou de prestataires pouvant identifier les personnes touchées par le service rendu.
- 3 Concevoir des outils spécifiques de recueil de données sexuées : en décomptant la part des femmes concernées lors de l'organisation de manifestations ou, à l'interne, l'accès à certains dispositifs.

L'interprétation des données et la diffusion des résultats de l'analyse pour alerter les décideurs et convaincre la hiérarchie, impliquer les collègues et partenaires, dépasser les cercles d'initiés.

- 4 Passer du recueil de données sexuées à l'approche genre : par une interprétation des données visant à la préparation de mesures correctrices des inégalités.
- 5 Contextualiser l'analyse : en rapportant les données à un contexte démographique, géographique, économique, social, culturel... et par comparaison, autant que possible, à une population référente.
- 6 Incrire le traitement des données dans la durée : les temporalités longues permettant de mesurer les infléchissements et les progrès réalisés.
- 7 Se doter de compétences d'analyse pour acquérir une expertise ou savoir y recourir : en se tournant vers des actions de professionnalisation et de sensibilisation, à l'exemple de celles organisées par le RREFH.
- 8 S'appuyer sur des relais et constituer des réseaux internes et externes en mettant à disposition des personnes identifiées pour leur engagement les outils méthodologiques appropriés.
- 9 Rendre visible l'approche genre en s'appuyant sur les textes législatifs et une politique spécifique de communication.

Il est souvent avancé que l'objectif d'égalité est transversal et doit être vécu comme une préoccupation de tous les services d'une organisation, cette affirmation restant peu incitative. Le passage de données sexuées à une approche genre volontariste, bénéficiant de moyens ad hoc, permet de concrétiser la mobilisation.

L'interrogation des pratiques et le lancement d'un processus d'amélioration continue pour inscrire l'approche genre dans la stratégie de l'organisation, corriger et prévenir les inégalités à tous les niveaux de l'organisation, évaluer chaque étape de l'approche genre pour optimiser son efficacité.

- 10 Transposer l'analyse dans la gestion quotidienne de l'organisation à tous les niveaux par : l'affectation de moyens à cet axe, la désignation d'une personne ou d'un service chargé de suivre la diffusion de l'approche genre, l'organisation de séminaires internes, etc.
- 11 Recourir aux référents législatifs (européens et nationaux) et à l'exemplarité de bonnes pratiques en visant leur appropriation sur le territoire régional qui, comme espace d'organisation des politiques de formation et d'emploi, est pertinent pour la promotion des approches genre.
- 12 Définir des priorités et s'appuyer sur des leviers d'action : l'approche genre n'étant pas réductible à un modèle, selon les spécificités de chaque organisation des choix peuvent être faits en fonction de leur faisabilité pour vite rendre compte de résultats obtenus et passer progressivement à des objectifs plus ambitieux.

Le *gender mainstreaming* est l'intégration de la problématique genre à chaque étape de la procédure d'une politique : désignation, mise en place, action, évaluation. Au fur et à mesure de l'utilisation des données sexuées et de l'analyse, les outils qui en découlent deviennent de plus en plus efficaces. Ils peuvent alors être utilisés tout au long du processus pour pouvoir situer les freins, voire les blocages, aux actions en faveur de l'égalité.

Le RREFH s'est réuni en comité restreint avant chaque séance du groupe multipartite afin d'apporter des éléments d'éclairage ou de vigilance pour chaque dossier thématique réalisé par les centres ressources. Cette mobilisation du réseau lors de la préparation du CPRDFP témoigne de l'intérêt des experts et acteurs régionaux engagés dans la promotion de l'approche genre pour les problématiques de l'emploi et de la formation. Il est tout à fait envisageable que cette mobilisation se poursuive au long de la mise en œuvre du CPRDFP, notamment sur le plan des contributions au volet évaluation.

¹ Source : ORM, « L'approche genre en PACA : comment les partenaires de l'observation s'approprient cette thématique ? », *Études*, n° 13, novembre 2009.

3. Les compétences et les données de l'évaluation : état des ressources en PACA

3.1 Les démarches d'évaluation et de suivi en PACA

Cette partie propose un tour d'horizon des missions d'évaluation des institutions directement concernées par la mise en œuvre du CPRDFP. Illustratif des démarches d'évaluation, en cours ou réalisées, ou des pratiques de suivi en continu, mises en œuvre en PACA, ce tour d'horizon ne vise pas l'exhaustivité et demeure tributaire des matériaux mis à disposition par les acteurs. Il a pour fonction de montrer qu'on ne part pas de rien en région et qu'il existe des compétences techniques ou des travaux qui peuvent servir de socle pour une culture partagée de l'évaluation.

Il témoigne néanmoins de l'hétérogénéité des implications institutionnelles dans le processus d'évaluation. Elle est perceptible à travers différents aspects.

- Les formes empruntées en matière de suivi. Certaines vont jusqu'à la démarche d'évaluation (basée sur un référentiel, un cahier des charges), d'autres constituent plutôt des bilans, voire des contrôles.
- Le contexte de l'évaluation. Certaines évaluations sont obligatoires et réglementaires (dispositifs ou politiques financés sur fonds européens), d'autres correspondent davantage à des démarches volontaristes.
- Les différences d'implication du niveau régional au regard du niveau national. Le niveau régional ne se saisit pas toujours de cette question.
- La mise en œuvre opérationnelle. Un ou plusieurs services peuvent porter ces démarches : le service évaluation, parfois associé au service d'études et de statistiques, le service de gestion, le service formation... Les moyens humains investis sont également variables, et l'absence de moyens dédiés constitue généralement un frein.
- Les modalités de diffusion des résultats de l'évaluation diffèrent également d'une institution à une autre.

• Évaluation de politiques publiques

➤ Évaluation du PO FEDER et du CPER : une démarche interinstitutionnelle³

Pour le contrat de projets État-Région (CPER) et les programmes opérationnels européens (PO), la démarche d'évaluation relève d'une obligation réglementaire. Elle peut notamment être lancée si un écart est constaté entre les résultats et les objectifs du programme ou si une révision majeure est envisagée.

■ Méthodes et outils utilisés pour l'évaluation : élaboration d'un plan d'évaluation État-Région

Afin de mettre en œuvre ce processus de suivi et d'évaluation des programmes, un plan d'évaluation régional a été conjointement élaboré par les unités évaluation de la Région et de l'État : la direction de l'évaluation du Conseil régional et la mission stratégie, études et évaluations du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales). Ce document est commun au PO FEDER (Fonds européen de développement régional) et au CPER 2007-2013. Il a été approuvé en février 2009, lors de la première réunion du Comité régional d'évaluation.

Ce plan décrit l'ensemble du processus d'évaluation.

- Il présente les enjeux, les objectifs et le champ de l'évaluation ainsi que les instances de pilotage et de coordination : le groupe technique permanent et le Comité régional de l'évaluation.

³ Sources : Préfecture de la région PACA, Conseil régional PACA, « Contrat de projets État-Région 2007-2013, Bilan d'exécution 2008 », mars 2009 ; Direction de l'évaluation du Conseil régional PACA, « Les interventions de la DEV au 27 octobre 2010 » ; Entretien avec F. Lefebvre, chef de la mission stratégie, études et évaluations du Secrétariat général pour les affaires régionales, avril 2011 – Traitement ORM.

- Il définit les modalités de collecte des données par l'outil Présage, les différents types d'indicateurs (indicateurs thématiques de suivi, indicateurs de prise en compte des priorités transversales), les outils de pilotage (tableaux de bord de suivi et d'alerte) et les conditions de déclenchement des évaluations. Tenant compte des contraintes liées à l'utilisation de l'outil Présage, il prévoit en outre des dispositifs de collecte d'information complémentaires (entretiens ou enquêtes de terrain réalisés directement auprès des bénéficiaires).
- Il précise enfin les modalités de gestion et de diffusion des résultats ainsi que le financement des évaluations.

■ Réalisation d'une évaluation à mi-parcours pour la mise en œuvre d'une révision du CPER et du PO FEDER

L'État et la Région, copilotes du CPER et du PO FEDER, ont décidé la révision de ces programmes à mi-parcours. Une évaluation a donc été lancée en 2010 afin de préparer au mieux cette révision.

En amont, ils ont jugé nécessaire de réaliser une première évaluation sur la pertinence des objectifs de ces deux programmes au regard de l'évolution du contexte économique, liée à la crise, et des enjeux environnementaux. Cette évaluation préalable, dont le SGAR était maître d'ouvrage, a été confiée à deux cabinets de consultants. Elle a abouti à la production d'un diagnostic, actualisant celui réalisé en 2006, et à une vingtaine de recommandations.

Quant à l'évaluation à mi-parcours, ses objectifs étaient :

- dans un premier temps, de formuler des recommandations sur les modifications et les ajustements éventuels des deux programmes afin d'en optimiser la programmation et d'améliorer les processus organisationnels ;
- dans un second temps, d'évaluer la contribution des programmes à la compétitivité, au développement durable et à la création d'emploi en région ainsi que la prise en compte de la stratégie régionale de l'innovation et des priorités transversales (environnement, égalité des chances entre les femmes et les hommes, emploi, innovation et TIC).

Elle a donné lieu à la production d'un cahier des charges élaboré conjointement par l'État et la Région. Elle a été scindée en deux parties correspondant aux deux séries d'objectifs ci-dessus.

- Une évaluation globale de la mise en œuvre du PO FEDER et du CPER devait analyser l'efficacité du processus de pilotage, d'animation, d'instruction et l'état d'avancement des domaines et mesures. Elle devait identifier les points forts, les points faibles, les freins, les éléments à valoriser et les moyens d'optimisation.
- Une évaluation thématique.

Un premier rapport intermédiaire a été produit au début du second semestre 2010. Il comprend un bilan évaluatif du PO FEDER et du CPER, l'analyse des modalités de mise en œuvre, des focus thématiques et trois recommandations.

■ Un dispositif de suivi en continu, perfectible

Parallèlement à ces évaluations ponctuelles, ces deux programmes imposent la mise en place d'un système de suivi en continu. Il se concrétise notamment pour le CPER par l'élaboration et la diffusion d'un bilan d'exécution annuel. Ce bilan porte également sur le processus évaluatif. Le bilan d'exécution 2008 fait surtout le constat que les indicateurs ne sont que très rarement renseignés, alors que la programmation est bien avancée sur certaines mesures.

Il est toutefois constaté que ce problème est moins prégnant concernant le FEDER. Deux éléments peuvent expliquer cet écart :

- la rigueur du suivi des programmes européens est assortie de sanctions financières ;
- il peut aussi résulter de la complexité ou de l'imprécision des indicateurs de suivi du CPER et par conséquent des difficultés de compréhension des services instructeurs, chargés de les renseigner.

► Évaluation de politiques volontaristes (SRDE, PRE) : une approche participative et en continu⁴

Au sein de la Région, la direction de l'évaluation (DEV) intervient en matière d'ingénierie et d'accompagnement des évaluations de programmes structurants, qu'elles soient réalisées en interne ou confiées à des prestataires. Depuis 2006, la DEV s'est particulièrement investie dans les évaluations engagées par la Région dans le champ du développement économique et de l'emploi, thématiques étroitement liées aux problématiques traitées dans le CPRDFP. Deux chantiers ont marqué cette implication : le plan régional pour l'emploi (PRE), voté fin 2004 et relancé fin 2008 (PRE 2) et le schéma régional de développement économique (SRDE) dont le diagnostic et les enjeux ont été adoptés en juin 2006. Dans les deux cas, la démarche d'évaluation s'est déroulée en continu et avec une forte participation des services de la Région.

■ PRE, une évaluation menée en interne et impulsée par une commande politique marquée

Cette évaluation conduite par la DEV pour le PRE s'est construite de manière progressive.

- Une première enquête a été réalisée en 2006 dans le cadre de l'évaluation de l'axe 1 « Création d'emplois d'utilité sociale ». Cette enquête menée auprès des opérateurs bénéficiaires de l'aide à la création d'emploi a été conçue, diffusée et traitée par la DEV.
- Une seconde phase d'enquête par entretien a été effectuée auprès des directions et services de la Région. Centrée en 2007 sur l'évaluation de l'axe 3 « Insertion sociale et professionnelle », elle s'est élargie en 2008 à une évaluation globale à mi-parcours.

Le principal enjeu de cette démarche est d'aller au-delà de l'indispensable contrôle administratif et financier, en améliorant l'articulation entre les données de suivi sur les dispositifs, les analyses et les évaluations plus qualitatives, tournées vers la stratégie et les effets de l'intervention régionale. Ce faisant, cet investissement interne permet également la diffusion d'une pratique d'évaluation sur un mode dynamique et pédagogique, dans une institution qui y était encore peu familiarisée, ainsi que la valorisation de ressources et de données, issues des différents services, qui étaient encore pour la plupart peu exploitées.

■ SRDE, un appui méthodologique à la conduite globale de projet et à l'évaluation externe des Prides

La DEV a été impliquée dès la phase de conception du SRDE et des Prides. À la demande de la direction de l'économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur (Deries) et en lien étroit avec ses services techniques, elle a joué un rôle d'appui global de projet. La formalisation de celui-ci et son animation intègrent aussi une dimension évaluative.

Ce travail en amont permet d'optimiser les conditions de réussite de l'évaluation :

- précision des objectifs ;
- clarification des moyens mobilisés et des résultats attendus ;
- mobilisation des partenaires sur un diagnostic partagé et une problématique commune.

Ainsi, la démarche d'évaluation est citée dans le document cadre du SRDE. Voté en juin 2006, il est assorti d'une annexe évaluative. Potentiellement organisée sur une logique de « bilan évaluatif global », elle comprendrait cinq composantes :

- une évaluation stratégique en lien avec la stratégie globale de développement économique, la stratégie régionale de l'innovation, le CPER, etc. ;
- une évaluation des dispositifs inscrits dans le SRDE ;
- une évaluation approfondie des Prides ;
- une évaluation de thématiques transversales aux dispositifs (tourisme, recherche-innovation, etc.) ;
- une évaluation participative (Conférence régionale des acteurs de la vie économique et sociale, etc.).

Fin octobre 2010, l'ensemble de ce processus n'était que partiellement réalisé. Seule l'évaluation des Prides avait été concrètement mise en œuvre.

⁴ Direction de l'évaluation du Conseil régional PACA, « Les interventions de la DEV au 27 octobre 2010 ».

Concernant la méthode utilisée, la Deries conserve la maîtrise de la production et de l'analyse des données. La DEV quant à elle, maintient une posture d'accompagnement méthodologique en continu, y compris dans l'élaboration du cahier des charges de l'évaluation des Prides, lancée en 2010 et confiée à un prestataire externe. Elle est particulièrement attentive à l'intégration de différents aspects importants dans la conduite du projet global, comme dans celle de la démarche d'évaluation.

Cela concerne notamment :

- l'existence et la fiabilité du diagnostic initial ;
- la qualité de la commande et des objectifs du projet ;
- leur formalisation et leur lisibilité ;
- les espaces et temps d'échanges entre les acteurs ;
- les outils de suivi et d'évaluation ;
- les méthodes et outils de gestion des moyens financiers, humains et matériels ;
- la pertinence du calendrier ;
- la valorisation des résultats et des bonnes pratiques, en lien avec la démarche d'évaluation.

Cette organisation permet de garantir l'appropriation de l'évaluation et de ses résultats par ceux qui mettent en œuvre la politique. Elle est intégrée à la gestion courante des dispositifs. Elle représente toutefois un investissement interne important pour des résultats lisibles seulement à moyen voire long terme.

Au sein de l'Éducation nationale, des outils de mesure de la performance

Le projet annuel de performance académique (PAP A) : une démarche de projet et d'évaluation

La notion de performance a été introduite par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1^{er} août 2001. À la logique de gestion de moyens, la loi organique privilégie une approche de la dépense en fonction des résultats, d'où l'introduction dans le corps de la loi de la nécessité de définir des objectifs, d'y associer les moyens et de mesurer les effets par des pratiques d'évaluation¹.

En application de la LOLF, tous les services de l'État ont obligation de présenter au Parlement des documents de synthèse en matière de performances : des projets annuels de performances (PAP) *ex ante* et des rapports annuels de performances (RAP) *ex post*. Au sein de l'Éducation nationale, chaque académie est donc dotée d'un PAP académique, qui fixe pour les années à venir les objectifs qu'elle doit atteindre et propose les indicateurs qui permettront d'évaluer les résultats obtenus. Il constitue une traduction opérationnelle du projet académique en objectifs de progrès mesurables et en plans d'action.

Le PAP est réparti entre plusieurs budgets opérationnels de programme (BOP) : primaire, secondaire, soutien de la politique de l'Éducation nationale, vie de l'élève, enseignement privé, enseignement agricole, etc. Pour chaque programme, des objectifs sont définis et déclinés en indicateurs. Le programme « Enseignement scolaire public du second degré » poursuit notamment sept objectifs² :

1. Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants.
2. Accroître la réussite scolaire des élèves en zones difficiles et des élèves à besoins éducatifs particuliers.
3. Diversifier les modalités de formation professionnelle.
4. Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire.
5. Contribuer au développement de l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
6. Disposer d'un potentiel d'enseignants qualitativement adapté.
7. Promouvoir un aménagement équilibré du territoire éducatif en optimisant les moyens alloués.

Les indicateurs pour le pilotage des établissements du 2nd degré (IPES) : une aide au pilotage de l'établissement

Au niveau de l'établissement, l'application IPES regroupe des indicateurs sur les établissements du 2nd degré. Ils permettent au chef d'établissement, au personnel académique et aux responsables de l'administration centrale de situer l'établissement aux échelons départemental, académique et national sur les thématiques suivantes :

- la population prise en charge : caractéristiques des élèves de l'établissement à la rentrée (sexe, âge, origine sociale, origine scolaire, etc.) ;
- les ressources et les moyens : structure de l'établissement, caractéristiques des enseignants ;
- les résultats : taux de réussite au baccalauréat par série, taux d'accès au niveau supérieur et aux diplômes, proportion de bacheliers parmi les sortants d'un lycée, devenir des élèves.

Les IPES sont utilisés pour la construction et l'évaluation du projet d'établissement, qui définit les modalités particulières de mise en œuvre des orientations, des objectifs et des programmes nationaux, ainsi que du projet académique. Inscrit dans le cadre de l'autonomie des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), le projet d'établissement exprime et fixe les choix pédagogiques et la politique éducative de l'établissement.

Quelques préconisations sont définies pour l'évaluation interne du projet d'établissement :

- définir des indicateurs de performance dès l'élaboration du projet ;
- effectuer des bilans d'étape : annuel, triennal... ;
- nourrir les indicateurs d'évaluation et de performance ;
- mesurer les effets sur les élèves, les personnels et l'EPL ;
- présenter le bilan au CA, intégré dans le rapport annuel du chef d'établissement.

Il existe également un dispositif d'évaluation externe au niveau académique, auquel concourent des inspecteurs pédagogiques. Il permet au ministère d'élaborer une synthèse des informations collectées dans chaque académie.

¹ Cf. Bernard Pouliquen, « La mise en œuvre de la LOLF », *Éducation et management*, n° 28, 2005.

² « Projets annuels de performance, annexe au projet de loi de finance pour 2011 – Enseignement scolaire », *Mission interministérielle*.

• Évaluation de dispositifs

► Évaluation des formations à Pôle emploi : une convergence des outils⁵

■ Un cadre national porteur

Au niveau national, le comité d'évaluation désigné au sein du Conseil d'administration de Pôle emploi procède aux évaluations des interventions, de l'offre de services, des aides et mesures en faveur des entreprises, des demandeurs d'emploi et des actifs occupés. L'une de ces évaluations en cours porte sur le processus d'orientation et d'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Considéré comme un enjeu majeur, ce processus se heurte, selon Pôle emploi, à divers obstacles (accès trop limité, manque de flexibilité de l'offre de formation, délais d'attente excessifs...) auxquels des réponses doivent être apportées. Dans le cadre de l'amplification des responsabilités de Pôle emploi dans le financement de la formation, cette évaluation a pour objectifs d'éclairer l'institution sur les actions à conduire pour améliorer la fonction de prescription de formation et pour renforcer les coopérations avec les autres financeurs de la formation professionnelle en région.

Elle porte sur trois questions évaluatives :

- efficacité et pertinence des modalités d'orientation vers la formation, au regard des informations et procédures mobilisées, des besoins, attentes et parcours professionnels des demandeurs d'emploi et des opportunités d'emploi identifiables ;
- efficacité de l'accès à la formation, au regard des procédures mobilisées, des délais d'entrée en formation et des abandons observés ;
- efficacité des modalités de mobilisation régionale et locale des ressources nécessaires (Régions, État, partenaires sociaux ou Pôle emploi).

Le dispositif d'évaluation s'appuie :

- sur les travaux statistiques menés par la sous-direction des études et évaluations (exploitation des sources administratives de Pôle emploi) ;
- sur des travaux qualitatifs confiés à un cabinet de consultants (analyse des pratiques d'acteurs sur les questions de formation professionnelle dans six régions).

L'évaluation se traduira par la production :

- de monographies régionales ;
- d'un rapport transversal.

Le suivi opérationnel des travaux est confié à un comité de pilotage.

Parallèlement à cette évaluation consacrée aux dispositifs de formation professionnelle à Pôle emploi, le développement d'un service national dédié à l'évaluation a permis la mise en place d'enquêtes, incluant des données exploitables par les services régionaux.

■ En PACA, un suivi évaluatif décliné selon trois modalités

De manière générale, les démarches d'évaluation sont récentes au niveau des directions régionales de Pôle emploi. Elles ne sont pas liées à une injonction de la direction générale, mais à des démarches régionales volontaristes.

En PACA, cet investissement se traduit par un suivi évaluatif décliné selon trois modalités convergentes :

- Une enquête formation, menée auprès des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation financée par Pôle emploi (action de formation préalable au recrutement – AFPR, action de formation conventionnée – AFC).
- Cette enquête annuelle par questionnaire électronique permet de connaître le devenir professionnel et les conditions d'emploi au terme de la formation (situation par rapport à l'emploi, secteur employeur, lien entre formation et métier exercé...). Elle a pour objectif d'optimiser l'offre de formation et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans la réussite de leur projet professionnel.

⁵ Sources : Site www.pole-emploi.org, rubrique Études, évaluations, statistiques ; Pôle emploi PACA, « Contribution CPRDFP thématique 4 », mars 2011 ; Entretien avec B. Orcel, responsable statistiques, études et évaluations, avril 2011 – Traitement ORM.

- Un suivi des reclassements, réalisé par les organismes de formation auprès des stagiaires dans le cadre des AFC.
- Il s'effectue en trois temps : en fin de formation, trois et six mois après la fin de la formation. Il a pour but de rendre compte à Pôle emploi de la situation des stagiaires au regard de l'emploi. Un taux de reclassement des stagiaires est calculé par type de formation, après compilation des données. Les résultats qualitatifs et quantitatifs issus de ce suivi permettent d'optimiser l'offre de formation via le lancement des futurs marchés subséquents.
- Un contrôle qualité des sessions de formation, mis en œuvre par Pôle emploi dans le cadre des marchés subséquents. Il a pour objet de contrôler la conformité des locaux, du matériel mis à disposition, de l'action de formation au regard du cahier des charges.

L'ensemble de cette démarche s'appuie entre autres sur les services « Formation » et « Statistiques, études et évaluations » de la direction régionale.

➤ Évaluation des missions locales : une démarche partagée

Une Convention de partenariat régionale lie la Région et l'ARDML en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. L'ARDML, chargée de la mise en réseau et de la professionnalisation du réseau d'accueil des jeunes de la région, possède dans son programme d'animation un axe dédié à l'évaluation partagée de ce réseau, auquel la Région a souhaité apporter son soutien.

■ Une volonté régionale qui s'appuie sur une démarche nationale

Au plan national, le Conseil national des missions locales (CNML) pilote et impulse la démarche d'évaluation des missions locales, en concertation avec les acteurs concernés, notamment les partenaires sociaux s'agissant des questions de formation. La démarche d'évaluation nationale a pour objectif de favoriser une réflexion sur les services offerts aux jeunes, quel que soit le territoire d'intervention, dans un souci d'égalité de service. Elle devrait également permettre à chaque mission locale de disposer d'un outil commun afin de valoriser son action et de dialoguer avec les financeurs locaux. Elle s'articule avec la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) qui concerne le dialogue de gestion entre l'État et les missions locales et permet la négociation d'objectifs, de moyens et de résultats au regard des besoins de chaque territoire. Elle prend ainsi en compte le cadre prévu par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). À ce titre, un groupe de travail regroupant le CNML, l'État, des missions locales et des réseaux d'animation régionale – dont l'ARDML PACA – a été initié autour d'un premier référentiel de l'évaluation produit en 2004, puis réactualisé en 2008 (avec le concours de consultants financés par le CNML).

Au niveau régional, le choix a été fait de s'appuyer sur la démarche nationale, mais aussi sur l'existant afin que cette démarche ne pèse pas sur les structures. Le besoin s'est fait sentir d'adapter le référentiel national : « sans faire de doublon, il apparaît aujourd'hui que le référentiel porté par le CNML semble complexe et à ce jour, peu opérationnel pour un certain nombre de structures ». Ainsi, la démarche régionale est avant tout centrée sur les objectifs du Plan d'action opérationnel (PAO)⁶, eux-mêmes adossés aux différentes politiques régionales.

■ En interne, une collaboration de la direction de l'évaluation et du service en charge des missions locales

Au sein du Conseil régional, cette évaluation constitue une démarche interne portée par le SAIOSPP (service d'accompagnement, information, orientation et sécurisation des parcours professionnels) en charge des missions locales. Dans ce cadre, un appui a été demandé à la direction de l'évaluation, dans la continuité d'une précédente collaboration pour l'évaluation des SEDOP.

Cette collaboration s'est engagée sur les principes suivants :

- l'identification, la formalisation et le partage des objectifs régionaux vis-à-vis des missions locales ;
- la construction d'un référentiel d'évaluation traduisant bien les enjeux et les résultats attendus ;
- la recherche d'une collecte de données fiables et relativement faciles à obtenir ;
- la production et la mise en débat régulières d'analyses avec les structures et les partenaires du SPRFPA.

⁶ Le Plan d'action opérationnel (PAO), défini chaque année, s'appuie sur les missions et objectifs génériques et centraux des missions locales tels que définis dans le protocole 2005 des missions locales et validés par la Région et l'ARDML, ainsi que sur les orientations régionales en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi (SPRFPA, PRA, schéma des formations du sanitaire et social, PRE).

Elle possède une vertu pédagogique, puisque la direction de l'évaluation constate que « le service demandeur s'approprie progressivement la démarche et les outils de l'évaluation ». L'appui de la direction de l'évaluation se concentre donc davantage sur « des temps spécifiques où un positionnement relativement externe est utile : élaboration ou actualisation du référentiel de l'évaluation, animation du débat autour des résultats de l'évaluation, formalisation d'outils d'aide à la décision. »

■ Une évaluation participative

Le principe qui préside ce travail est d'associer l'ARDML à la démarche, notamment pour la construction d'un référentiel partagé. Cette méthode renvoie à celle empruntée pour l'évaluation des Sedop (cf. encadré partie 2.1). Un groupe technique a été constitué, associant l'ARDML et les services concernés de la Région (SAIOSPP, direction de l'évaluation ainsi que la mission territoriale), ayant pour objectifs :

- la production et la stabilisation du cadre de référence de l'évaluation intégrant les objectifs du PAO, les résultats attendus, les critères de réussite et les indicateurs ;
- l'identification des outils de suivi existants (requêtes régionales Parcours 3) ;
- la capitalisation au niveau régional des informations recueillies ;
- la compilation régionale, la présentation et la mise en débat des résultats obtenus ;
- la coproduction d'analyses et de préconisations.

Fin 2009, un bilan annuel a été produit, assorti d'un tableau de pilotage régional conforme au référentiel. Cette dynamique partagée est amenée à se poursuivre de manière à favoriser l'appropriation des objectifs de l'évaluation. La direction de l'évaluation constate en effet que « le fait d'envisager l'évaluation sous une forme dynamique et partagée permet de l'intégrer de plus en plus dans le fonctionnement des missions locales, de nourrir le partenariat et de donner des pistes pour l'amélioration de ce dispositif d'accueil. »

Évaluation et gouvernance : une proposition originale de Moderniser sans exclure Sud (MSE) Quelle place pour les apprenants dans les instances de suivi et d'évaluation du CPRDFP ?

MSE anime depuis cinq ans une recherche-action participative intitulée : « Mission (Im)possible ? ». Celle-ci a expérimenté, en étroite collaboration avec les élus et services du Conseil régional PACA et quelques 200 opérateurs de formation, les conditions et modalités d'un dispositif durable d'expression et de participation des usagers de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les enjeux d'une démarche participative

- Enjeu pédagogique : développer des savoir-faire et être et des connaissances.
- Enjeu démocratique : créer du lien entre les responsables politiques et des citoyens.
- Enjeu social : traiter les conditions de vie des apprenants (transport, logement, santé...).
- Enjeu organisationnel : améliorer la qualité du service public régional à partir de l'expression des besoins des « usagers ».

Faire avec et non pas pour les personnes : principes de fonctionnement

- Des espaces de liberté de parole, qui ne se limitent pas aux questions relatives à l'organisme d'appartenance.
- Des engagements basés sur le volontariat des personnes et des organismes.
- Le maintien d'un système de représentation avec des délégués de stagiaires et d'apprentis (supprimé du livre IX du Code du travail par le législateur).
- Une expression territorialisée rattachée aux Cotefe et placée sous la responsabilité d'un élu régional ; (les délégués des stagiaires étant membres de droit des Cotefe).
- Un dispositif basé sur une implication de tous.

La démarche a contribué à la fois à générer des résultats à différents niveaux :

- pour les individus (développement de compétences, de connaissances...);
- pour les organismes (meilleure adhésion au projet pédagogique, diminution de l'absentéisme, plus grand respect des personnes et du matériel, meilleur climat...);
- sur les territoires (mise en réseau d'opérateurs, outil d'animation pour les CMT...);
- à l'échelle régionale (prise en compte des conditions de vie des apprenants, la question de l'expression et la participation ont été incluses dans la démarche qualité : Réseau).

... et d'observer des résistances et des freins multiples : matériels, organisationnels, psychologiques... présence limitée des stagiaires dans le temps, programmes de formation jugés trop denses, conviction que « cela ne sert à rien », doublée de réticences à être candidat lors des élections de délégués... autant de facteurs, qui ont motivé le choix d'intitulé du projet : « Mission (Im)possible ? ».

Les apports d'une « expertise d'usage »

En effet, les politiques publiques en général, et les politiques de formation en particulier, sont prévues pour répondre aux besoins des « usagers ». Ces besoins sont identifiés à travers des remontées d'informations, dont nous supposons qu'ils reflètent fidèlement les besoins effectifs. Mais qu'en est-il de la distance entre « l'administré », les « techniciens » et les « décideurs » ? Comment est pris en compte le jeu des représentations et des filtres successifs ? Personne n'échappe sans doute au risque d'une lecture de la situation basée sur ses propres critères, perceptions et lectures en fonction de son expérience et de sa situation. Si ce constat est fait en permanence et si la question de la participation citoyenne comme élément vital de la démocratie est sans cesse posée, pour autant, elle est souvent maltraitée (mal-traitée). Cette question, certes « ancienne », prend une importance toute particulière dans un contexte de refonte et de négociation du CPRDFP.

En effet, au-delà de la dimension symbolique d'une participation des « usagers », cette hypothèse de travail constitue sur le fond une bonne occasion de tester l'idée, selon laquelle, une participation active des principaux intéressés aux lieux de réflexion et d'analyse des dispositifs qui leur sont destinés, apporte une « expertise d'usage » et un regard complémentaire, toujours utile dans un environnement aussi mouvant et hétérogène que la formation.

Évaluation et gouvernance : une proposition originale de Moderniser sans exclure Sud (MSE) Quelle place pour les apprenants dans les instances de suivi et d'évaluation du CPRDFP ? (suite et fin)

Suggestions pour l'attribution aux apprenants d'une place instituée dans les instances de suivi et d'évaluation du CPRDFP
La première ambition de notre expérimentation a consisté à trouver des moyens pour mettre les citoyens « usagers » au cœur du SPRFPA. Comme souvent dans des logiques « d'offre de participation », cette volonté avait à composer avec un faible engouement de la part de beaucoup d'acteurs locaux pour les processus participatifs (cf. les freins évoqués plus haut). Aussi, il nous semble que dans la forme, tous les moyens permettant de valoriser et de renforcer une image positive d'une citoyenneté active sont à saisir. Il semblerait donc utile dans le cadre du CPRDFP de « réfléchir à une place instituée » pour des représentants des apprenants dans les instances de suivi et d'évaluation. Nous postulons que la mise en place d'une telle fonction est de nature à nourrir le désir de la faire exister et évoluer.

Sous réserve de vérification de la faisabilité et sans préjuger de façon détaillée des modalités pratiques, plusieurs pistes pourraient être explorées :

- élargissement du Conseil régional des Jeunes dans sa composition et dans ses attributions, par exemple avec un groupe de travail spécifique FPC et/ou apprentissage ;
- mise en place de temps dédiés dans le cadre des réunions Cotefe, permettant aux délégués des apprenants de donner un avis sur la commande publique et sa mise en œuvre ;
- création d'une association régionale des délégués et d'anciens délégués de stagiaires et d'apprentis à l'instar des grandes écoles ;
- une élection de « délégués des délégués » pour les actions de formation d'une durée supérieure à six mois ;
- désignation *ad hoc* de représentants avec des processus de tirage au sort de cinq à dix OF/CFA conventionnés, qui se chargent de procéder à une identification des représentants au sein de leur structure. Les personnes avec ce mandat unique bénéficient d'une (in)formation préalable à l'instar des « conférences de citoyens ».

Sources : *Moderniser sans exclure*, avril 2011.

3.2 Les sources et données

Conformément aux recommandations du CNFPTLV pour l'évaluation des CPRDFP, la partie qui suit constitue « un recensement sommaire des informations ou études disponibles, ou facilement mobilisables à court terme ». Cet état des lieux non exhaustif est organisé en quatre thématiques distinctes :

- contexte régional ;
- suivi des parcours ;
- appareil de formation ;
- suivi des conditions de vie.

Il s'agit d'un regroupement fonctionnel et technique, du point de vue des centres ressources, des thématiques qui ont structuré les débats du groupe multipartite. Ce recensement permet en outre d'identifier les principales lacunes, données complémentaires nécessaires pour une optimisation du système d'information et de suivi.

Données recueillies, exploitées ou traitées :

- Orange pour le CARIF
- Bleu pour l'OREF

Contexte régional

Caractéristiques régionales à prendre en compte dans l'analyse de la relation formation-emploi.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables	Fournisseur	Disponibilité, périodicité
	<p>Recensement de la population (RP) au lieu de résidence Statistiques sur la structure de la population, les caractéristiques des ménages, la situation matrimoniale, les revenus et niveaux de vie, le logement, la scolarisation... Comparaison France possible. Les variables peuvent être croisées.</p>	Densité moyenne de population. Taux de variation de la population. Sexe. Âge. Catégorie socioprofessionnelle. Taux de scolarisation. ...	Insee	Enquête annuelle, les évolutions devront être observées sur des intervalles de temps d'au moins cinq ans (par exemple 2006, 2011). Disponibilité : au moins année + 2.
Démographie	<p>Projection de la population Les tableaux mis à disposition sur Internet décrivent pour chaque département et chaque région de France l'évolution annuelle de sa population totale et sa structure par âge en 2007 et 2040. Les résultats sont déclinés selon plusieurs variantes qui traduisent différentes hypothèses d'évolutions des comportements.</p>	Structure par âge de la population en 2040.	Insee	Le dernier exercice de projection a été publié en octobre 2010. Il a pour point de départ la population au 1 ^{er} janvier 2007 et pour horizon 2060 (France métropolitaine) ou 2040 (départements et régions).
Contexte social	<p>Allocataires de minima sociaux Bénéficiaires des prestations versées par la CAF (allocations familiales, aides au logement, minima sociaux). Comparaison France possible. Certaines variables peuvent être croisées.</p>	Bénéficiaires / allocataires de minima sociaux (RSA, AAH, ASS). Foyers à bas revenus. Familles monoparentales. Profil des bénéficiaires : - âge ; - sexe ; - situation professionnelle ; - configuration familiale ; ...	CAF / DROS	Périodicité : annuelle (au 31.12). Le nombre d'allocataires de minima sociaux (CAF et MSA) est disponible sur Internet (sans précision sur les caractéristiques).

	Description de la source	Exemple de données mobilisables	Fournisseur	Disponibilité, périodicité
Contexte social	<p>Revenus disponibles localisés (RDL) Le dispositif RDL permet le calcul des revenus disponibles (c'est-à-dire y compris les prestations sociales et après déduction des impôts directs et de la CSG-CRDS) sur le champ des ménages fiscaux ordinaires (hors logements collectifs comme les foyers, hôpitaux, maisons de retraite...). Cette source permet d'aborder les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveaux, disparités et inégalités de niveau de vie des individus et des ménages ; - part des prestations sociales et des minima sociaux dans le revenu disponible ; - pauvreté (taux de pauvreté et intensité de la pauvreté). <p>Comparaison France possible.</p>	<p>Cette source permet notamment d'avoir le taux de pauvreté selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la taille du ménage ; - le type de ménage (famille monoparentale, couple sans enfant, couple avec enfants, ménage complexe, femme seule, homme seul) ; - l'âge des individus ; - la catégorie d'espace (rural / urbain). 	Insee	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>
Économie et emploi	<p>Recensement de la population (RP) au lieu de travail Emploi total (salarié et non salarié) déclaré par les enquêtés. Comparaison France possible. Les variables peuvent être croisées. Les nomenclatures sont plus ou moins détaillées en nombre de postes, des agrégats ont été utilisés pour le CPRDFP, géographiques (région, France), économiques (NES 36) ou par métiers (FAP 84).</p>	<p>Caractéristiques individuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sexe ; - âge ; - diplôme le plus élevé obtenu ; - catégorie socioprofessionnelle ; ... <p>Caractéristiques de l'emploi occupé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - métier occupé (FAP) ; - secteur d'activité ; - statut : non salarié ou salarié (dont apprentis et emplois aidés) ; - temps complet / temps partiel. 	Insee	<p>Enquête annuelle, les évolutions devront être observées sur des intervalles de temps d'au moins cinq ans (par exemple 2006, 2011). Disponibilité : au moins année + 2.</p> <p>Selon les croisements demandés, il faut faire une commande sur mesure (payant).</p>
	<p>Emploi salarié du secteur privé (Unédic) Champ : salariés des établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. Certaines variables peuvent être croisées. Comparaison France possible.</p>	<p>Sexe. Taille d'établissements. Secteur d'activité (en NA détaillée en 732 postes).</p>	Pôle emploi	<p>Périodicité : annuelle (au 31.12). Disponibilité : année + 2 (données provisoires).</p>
	<p>Estimations d'emploi localisées Champ : emploi total (salarié et non salarié) appréhendé par des sources administratives, il s'agit de la source la plus fiable. Comparaison France possible.</p>	<p>Sexe. Secteur en NA 38.</p>	Insee	<p>Périodicité : annuelle (au 31.12). Disponibilité : année + 3.</p>

	Description de la source	Exemple de données mobilisables	Fournisseur	Disponibilité, périodicité
Économie et emploi	<p>Enquêtes de conjoncture régionale</p> <p>Il s'agit ici de conjoncture économique. Les enquêtes portent soit sur des éléments objectifs (chiffre d'affaires, carnets de commande, etc.), soit sur l'opinion des chefs d'entreprises, positif ou négatif quant à leurs activités à venir. Précaution : certaines enquêtes régionales risquent d'être modifiées, voire réduites.</p>	<p>Entreprises : - création et défaillance...</p> <p>Par secteur d'activité (tourisme, industrie, bâtiment, commerce de détail).</p>	Insee	<p>Périodicité : tous les six mois.</p> <p>Disponibilité : un ou quelques mois après, selon l'enquête.</p>
	<p>Emploi salarié – Déclarations annuelles des données sociales (DADS)</p> <p>Champ : salariés incluant la fonction publique territoriale, hospitalière, mais excluant la fonction publique d'État. Cette source permet de comptabiliser les emplois salariés au lieu de travail, les entrées et les sorties des salariés. Comparaison France possible.</p>	<p>Caractéristiques des salariés (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle...).</p> <p>Caractéristiques de l'emploi occupé (secteur d'activité, temps complet / temps partiel, type d'emploi : apprentis, emploi aidé, emploi ordinaire...).</p> <p>Salaires.</p> <p>Nombre d'entrées et sorties au cours d'une année.</p> <p>Nombre de salariés mois par mois.</p>	Insee	<p>Périodicité : annuelle (au 31.12).</p> <p>Disponibilité : année + 2.</p> <p>Source payante. Une commande Inter-OREF est réalisée chaque année et permet de faire des comparaisons entre les régions et avec la France.</p>
	<p>Enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO)</p> <p>Estimation des besoins de recrutement pour une centaine de métiers dans les 371 bassins d'emploi de la France. Évaluation du niveau ressenti des difficultés de recrutement. Précaution : source à traiter avec précaution et à croiser avec d'autres informations, il ne s'agit que d'intentions et du déclaratif des chefs d'entreprise.</p>	Intentions de recrutement par métiers, par bassins géographiques.	Pôle emploi / Crédoc	<p>Périodicité : annuelle.</p> <p>Disponibilité : 6 mois après l'enquête.</p>

	Description de la source	Exemple de données mobilisables	Fournisseur	Disponibilité, périodicité
Marché du travail	<p>Demande d'emploi Demandeurs d'emploi (DE) inscrits à Pôle emploi (leurs caractéristiques et métiers recherchés). Comparaison France possible. Les variables peuvent être croisées. Précaution : cette source ne recouvre pas l'ensemble des chômeurs (seulement ceux inscrits à Pôle emploi) et les données sont basées sur du déclaratif.</p>	<p>Sexe. Âge. Niveau de formation. Niveau de qualification. Travailleur handicapé. Bénéficiaire de minima sociaux. Ancienneté d'inscription.</p>	Pôle emploi / Direccte ORM	<p>Périodicité : mensuelle (données en fin de mois ou en flux). Disponibilité : mois + 2.</p>
Source transversale	<p>Plateforme téléphonique régionale n° vert 0 800 600 007 Outil de suivi permettant le recueil de la demande sociale des usagers.</p>	<p>Âge. Sexe. Statut. Lieu de vie. Typologie des demandes. Typologie des réponses.</p>	CARIF Espace Compétences	<p>Périodicité : mensuelle. Disponibilité : semestrielle.</p>
	<p>Site www.emploinformationpaca.org Outil de suivi et de fréquentation du site permettant de repérer une typologie d'information recherchée.</p>	Rubriques visitées.	CARIF Espace Compétences	<p>Périodicité : mensuelle. Disponibilité : mensuelle.</p>
	<p>Dispositif et outils de professionnalisation régionaux en direction des acteurs de l'accueil, l'information, l'orientation, la formation et l'emploi Analyse des besoins et orientations permettant la conception du dispositif.</p>	<p>Nombre et types d'actions existantes. Description des participants : - statut ; - âge ; - sexe ; - domaine d'intervention ; - niveau ; ...</p>	CARIF Espace Compétences	<p>Périodicité : mensuelle.</p>

Suivi des parcours

Effets des politiques sur les trajectoires individuelles.

Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
<p>Étude « Les changements d'orientation des adultes demandeurs d'emploi » décembre 2009 Étude sur les changements d'orientation des projets de formation des DE bénéficiant de la prestation AFPA « Conseil et accompagnement personnalisé pour la sécurisation du parcours professionnel » (S2).</p>		Pôle emploi, AFPA et ORM	Étude ponctuelle réalisée en 2009.	Pas d'enquête de suivi des trajectoires des DE.
<p>Enquête de suivi des formés du PRF Suivi à trois mois des stagiaires du PRF. Les informations sont fournies par les organismes de formation et centralisées par le Conseil régional.</p>	<p>Taux d'échec, de réussite et d'abandon de formation. Taux d'insertion dans l'emploi et de retour en formation. Lien entre domaine professionnel d'insertion et domaine de spécialité. Situation vis-à-vis de l'emploi. Type de contrat. Sexe.</p>	Organismes de formation / Conseil régional	Périodicité : annuelle.	Environ 45 % des bilans à trois mois sont renseignés, ce qui ne permet pas d'avoir une exploitation détaillée.
<p>Cap emploi Il s'agit des rapports annuels d'activité des Cap emploi qui sont les organismes de placement spécialisés pour les demandeurs d'emploi handicapés. Données départementales et France.</p>	<p>Nombre et caractéristiques : - des personnes prises en charge et des personnes ayant signé un contrat de travail (sexe, âge, niveau de formation, niveau de qualification, type de handicap...); - des contrats de travail signés ; - des entreprises ayant signé un contrat (secteur d'activité, taille).</p>	Cap emploi / Agefiph / ORM	Périodicité : annuelle.	Pas d'enquête de suivi des trajectoires des demandeurs d'emploi handicapés.
<p>Parrainage Il s'agit de suivre les parcours de retour à l'emploi résultant de l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du dispositif Parrainage.</p>	<p>Statut. Âge. Niveau d'entrée des publics. Données relative aux sorties du dispositif (CDD, CDI, création d'activité, intérim, formation, contrat de professionnalisation...).</p>	ARDML CARIF Espace Compétences	<p>Périodicité : trimestrielle. Disponibilité : annuelle.</p>	Suivi de cohorte pour mesurer l'insertion à un an et trois ans.

Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
<p>Mobilités professionnelles - Déclarations annuelles des données sociales (DADS) Il s'agit ici d'une exploitation sur mesure pour analyser les mobilités professionnelles des salariés (hors fonction publique territoriale). Étude mobilité professionnelle octobre 2003-2004.</p>	<p>Par métier (FAP 84). Par secteur (NES 36). Analyse des changements de qualifications. Tranches d'âge (moins de 30 ans, plus de 50 ans). Sexe.</p>	Insee	Nouveau kit Insee permettant d'actualiser la mobilité d'octobre 2007 à 2008.	Ce kit ne renseigne pas, au niveau régional, les mobilités entre périodes d'emploi et périodes de chômage ainsi que les mobilités de statuts autres que le salariat.
<p>Convention de reclassement personnalisé (CRP) Suivi des salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisée.</p>	<p>Nombre d'adhésion par : - financeur ; - département. Caractéristiques des bénéficiaires : - catégorie socioprofessionnelle ; - sexe ; - âge ; - niveau de formation initial. Nombre de formations dispensées : - spécialité ; - durée ; - objectif (développement compétence, qualification, etc.). Nombre de retours à l'emploi : - nature de la reprise d'activité ; - durée du contrat.</p>	Pôle emploi / OPCA		Comptabilisation plus précise des reclassements. Suivi des reprises d'activité à l'issue de la formation. (Système d'information en projet à Pôle emploi).
<p>Contrat de transition professionnelle (CTP) Suivi des salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré à un contrat de transition professionnelle.</p>	<p>Nombre d'adhésion par : - financeur ; - département. Caractéristiques des bénéficiaires : - catégorie socioprofessionnelle ; - sexe ; - âge ; - niveau de formation initial. Nombre de formations dispensées : - spécialité ; - durée ; - objectif (développement compétence, qualification, etc.). Nombre de retours à l'emploi : - nature de la reprise d'activité ; - durée du contrat.</p>	Pôle emploi / OPCA		Comptabilisation plus précise des reclassements. Suivi des reprises d'activité à l'issue de la formation. (Système d'information en projet à Pôle emploi).

Salariés

Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
<p>Salariés</p> <p>Étude « Déploiement des compétences lors des mobilités professionnelles » juin 2010 L'étude propose un éclairage sur la circulation des compétences mises en jeu au cours des processus de mobilité professionnelle. Transférer des compétences d'une situation professionnelle à une autre n'a en effet rien d'une évidence. Cette étude est basée sur l'analyse de trajectoires de salariés ayant connu des situations de bifurcation ou de reconversion professionnelle dans ou autour des secteurs de l'industrie en région PACA.</p>		ORM	Étude ponctuelle.	

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Sortants du système éducatif	<p>Enquêtes Génération</p> <p>Suivi de cohorte sur trois ans au niveau régional (trois, cinq et sept au niveau national) par rapport à la primo-insertion sur le marché du travail et aux caractéristiques des jeunes.</p> <p>Comparaison France possible.</p> <p>Précaution : toutes les variables peuvent être croisées, sous réserve de ce que permet l'échantillon.</p>	<p>Situation professionnelle à trois ans.</p> <p>Statut de l'emploi à trois ans.</p> <p>Conditions de l'emploi à trois ans.</p> <p>Statut du premier emploi.</p> <p>Conditions du premier emploi.</p> <p>Sexe.</p> <p>Plus haut diplôme obtenu.</p> <p>Filières de formation.</p> <p>Trajectoires.</p> <p>Discrimination.</p> <p>Situation familiale.</p> <p>...</p>	Céreq / ORM	Nécessite le financement d'une extension régionale sur les « enquêtes Génération pleines », à savoir pour le moment G98 et G04. La prochaine devrait être G10, disponible pour 2014-2015.	Pas de données exploitables au niveau infrarégional, ni par spécialité de formation compte tenu de l'échantillon régional.
	<p>Les sortis du système éducatif sans qualification</p> <p>La classification des niveaux de formation repose sur la nomenclature des métiers de 1969 fixée à l'époque par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale. En 2007, la loi organique relative aux lois des finances (LOLF) abandonne finalement cet indicateur au profit des « non-diplômés de Lisbonne ».</p> <p>Données académiques et France.</p>	Part des sorties sans qualification du système éducatif (apprentissage et agriculture compris).	Ministère de l'Éducation nationale – DEPP / Rectorats	Périodicité : annuelle.	Dernières données disponibles en 2007.
	<p>Les jeunes non scolarisés - Recensement de la population (RP)</p> <p>Champ : RP au lieu de résidence – Jeunes de 15 à 24 ans non scolarisés (personnes non inscrites dans un établissement d'enseignement).</p> <p>Permet d'avoir le nombre de jeunes non diplômés (pas de scolarité, aucun diplôme scolarité primaire collège, aucun diplôme scolarité au-delà du collège, certificat d'études primaires, BEPC, brevet) parmi les jeunes non scolarisés.</p> <p>Données infradépartementales et France.</p>	Jeunes de 15 à 24 ans non scolarisés selon le plus haut diplôme obtenu (par sexe et par tranche d'âge : 15-19 ans, 20-24 ans).	Insee	Enquête annuelle, les évolutions devront être observées sur des intervalles de temps d'au moins cinq ans (par exemple 2006, 2011).	Disponibilité : au moins année + 2.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Sortants des lycées et CFA	<p>Enquêtes d'insertion dans la vie active et d'insertion professionnelle des apprentis (IVA-IPA)</p> <p>Photographie sept mois après la sortie du lycée et des CFA qui porte sur la primo-insertion sur le marché du travail et les caractéristiques des jeunes.</p> <p>Toutes les données peuvent être croisées.</p>	<p>Genre. Âge. Hébergement. Diplôme. Situation à sept mois. Statut d'emploi. Type d'entreprise. Temps partiel. Salaire. Catégorie socioprofessionnelle. Secteur. Démarche pour obtenir l'emploi. ...</p>	Rectorats / CFA	Périodicité : annuelle.	Actuellement, pas de base régionale qui regroupe les données des deux académies.
	<p>Enquête 1 000 apprentis</p> <p>Suivi de cohorte de plus de 1 000 apprentis de niveau V en région entre 2000 et 2003. Trois interrogations : la première année du cursus pour avoir des informations sur les caractéristiques des jeunes, l'orientation, le projet professionnel, la deuxième année sur les ruptures de contrat, les relations avec l'entreprise, la troisième sur la réussite ou non à l'examen et sur l'insertion à six mois.</p>	<p>Genre. Âge. Diplôme. Spécialité de formation. Projet professionnel. Orientation. Rupture de contrat. Examen. Situation à six mois. ...</p>	ORM / Conseil régional	Enquête ponctuelle.	Pas d'autre enquête de ce type depuis.
Public des missions locales	<p>Parcours 3</p> <p>Logiciel de gestion de suivi des jeunes reçus en mission locale tout au long de l'année. Tableaux de bords réalisés par l'ARDML. Toutes les données peuvent être croisées.</p>	<p>Âge. Sexe. Niveau de diplôme. Situation. Hébergement. Mobilité. Action prescrite. ...</p>	Missions locales / ARDML (entre-pôt régional alimenté par la Dares)	Disponibilité : en continu.	Données « mouvantes », sans cesse modifiées, qui rendent les commentaires délicats.
	<p>Analyse qualitative : zoom sur le premier accueil des jeunes, comparaison avec la France mais aussi infrarégionale. Toutes les données peuvent être croisées.</p>	<p>Âge. Niveaux de formation. Type de propositions faites par les conseillers. Situation d'hébergement. Genre. ...</p>	Études réalisées en 2009 et 2010 par l'ORM		Pas d'étude de ce type pour 2011.

Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
<p>Conseils généraux (CG) Dispositifs, à destination des bénéficiaires du RSA, intégrant un projet ou une action de formation. Cofinancement de formation ou actions spécifiques au CG (action intermédiaire d'accès durable à l'emploi pour le CG 13, par exemple).</p>		Conseil général		Pas de données disponibles sur le suivi des bénéficiaires du RSA entrant dans une action de formation financée par les CG.
<p>Les personnes en difficulté importante face à l'écrit Repérage des jeunes en difficulté dans le cadre de la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD). Les données JAPD constituent l'une des sources les plus fiables pour prendre la mesure des situations d'illettrisme chez les jeunes français car elles portent chaque année sur une très grande partie d'une génération.</p>	<p>Âge. Sexe. Lieu de résidence. Situation scolaire. Niveau de diplôme. Difficulté de lecture. Spécialité de formation.</p>	Ministère de la Défense, bureau du service national de Marseille et de Nice, Centre ressources illettrisme (CRI)	Périodicité : annuelle.	L'armée estime que seuls 10 % des jeunes ne feraient pas la JAPD.
<p>Séminaire permanent de l'orientation Cartographie des structures AIO en PACA. État des lieux de l'offre de service.</p>	<p>Typologie de service. Condition d'accès. Qualification des professionnels. Statut et typologies de professionnels existants. Taux de fréquentation des structures. ...</p>	<p>Rectorats / ARDML / Fongecif / Pôle emploi / CCIR / CRIJ / PLIE / CIBC / SEDOP CARIF Espace Compétences</p>	Périodicité : annuelle.	
<p>Diplômes Jeunesse et Sports accessibles par la voie de la VAE en PACA Suivi des personnes assistant aux réunions d'information. Suivi des flux de dossiers VAE, de la recevabilité au passage devant le jury.</p>	<p>Nombre de personnes. Nombre de dossiers présentés à chaque étape. Décision des jurys (données sexuées) par personne et par diplôme.</p>	DRJSCS / ORM	Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 1.	Ce suivi n'est plus effectué depuis 2010.
<p>Observatoire de la VAE Analyse quantitative sur l'effectivité du dispositif en région par organisme certificateur. Comparaison avec la France.</p> <p>Analyse des parcours individuels.</p> <p>Analyse quantitative et qualitative du traitement de l'information VAE (SEDOP) en amont du projet de validation.</p>	<p>Sexe. Niveau. Nombre de recevabilités. Nombre de validations totales ou partielles.</p> <p>Indicateur de délais. Indicateur d'abandon. ...</p> <p>Sexe. Âge. Niveau. Statut. Type de propositions faites par les conseillers. Certification demandée.</p>	CARIF Espace Compétences Inter CARIF	Périodicité : annuelle.	Manque l'agrément de l'ensemble des opérateurs en charge de l'info conseil en amont (Pôle emploi, OPCA, Fongecif...).

Source transversale

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Source transversale	<p>Formations des secteurs de l'animation et du sport</p> <p>Recensement et suivi des stagiaires préparant un diplôme des ministères en charge de la jeunesse et des sports en PACA. Informations disponibles infrarégionales.</p> <p>Toutes les données peuvent être croisées, sous réserve du taux de réponse des organismes de formation.</p>	<p>Sexe.</p> <p>Âge.</p> <p>Département de résidence.</p> <p>Statut professionnel à l'entrée de la formation.</p> <p>Type de financement de la formation.</p> <p>Plus haut diplôme obtenu avant la formation.</p> <p>Situation professionnelle à la sortie (au maximum un an après la formation).</p>	ORM	<p>Périodicité : annuelle.</p> <p>Disponibilité : année + 1.</p>	

Appareil de formation

Usage des voies et dispositifs de formation.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Formation professionnelle initiale	<p>Effectifs inscrits en formation professionnelle initiale en PACA (du niveau V à I)</p> <p>Collecte et homogénéisation de l'ensemble des données recueillies auprès des différents fournisseurs. Informations disponibles au niveau infradépartemental.</p> <p>- Permet de connaître les volumes de formés en formation initiale. - Équilibre des voies d'accès à la formation et des niveaux de formation par territoire. - Analyse sexuée des spécialités de formations.</p>	<p>Sexe. Niveau de formation. Spécialité de formation. Voie de formation. Type de dispositif de formation. Distinction des effectifs dans l'année du diplôme...</p>	<p>Rectorats d'Aix-Marseille et de Nice, Enseignement supérieur, DEPP</p> <p>Ministère de l'Agriculture</p> <p>Conseil régional PACA – DFA</p> <p>ORM</p>	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>	<p>Vœux des élèves pour mieux éclairer la demande sociale, disponible partiellement auprès des rectorats.</p>
	<p>Orientation des élèves</p> <p>Classe d'origine des élèves d'une année sur l'autre selon leur formation actuelle. Informations disponibles au niveau infradépartemental.</p>	<p>Sexe. Niveau de formation. Spécialité de formation.</p>	<p>Rectorats</p>	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>	<p>Données non utilisées actuellement.</p> <p>Possibilité de faire des suivis de cohorte sur plusieurs années au sein de l'enseignement secondaire.</p>
	<p>Offre régionale de formation</p> <p>Base de données capitalisant l'offre de formation initiale, l'offre de formation continue et professionnelle.</p>	<p>Informations relatives aux formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contenu ; - indexation ; - ROME ; - formacode ; - date et lieu de la formation ; ... <p>Extraction possible des actions les plus demandées.</p>	<p>ONISEP / Consulaires CARIF Espace Compétences</p>	<p>Périodicité : continue. Disponibilité permanente : en ligne http://brof.espace-competences.org</p> <p>À la demande.</p>	<p>Élargir les critères territoriaux de recherche.</p>

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Formation professionnelle initiale	<p>Étude « Enquête apprentissage et handicap » décembre 2010</p> <p>Basée sur une enquête qualitative (auprès de personnes handicapées en apprentissage dans un CFA du milieu ordinaire, de tuteurs, de formateurs et de parents), l'étude s'est attachée à comprendre comment l'apprentissage s'inscrit dans la trajectoire des jeunes et adultes handicapés (parcours antérieur, modalités d'accès à l'apprentissage, perspectives) et comment ils appréhendent cette expérience (satisfactions, limites).</p>		ORM	Étude ponctuelle.	

Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
<p>Formation continue des demandeurs d'emploi</p> <p>Recensement des bénéficiaires d'une formation ou d'une prestation d'accompagnement d'orientation au sein de l'AFPA et du PRF pour une année civile. Informations disponibles au niveau infradépartemental.</p>	<p>Sexe. Âge.</p>	<p>DR AFPA, Conseil régional PACA - DFA PRF</p> <p>ORM</p>	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>	<p>Il manque les données de Pôle emploi pour être exhaustif dans la formation des demandeurs d'emploi.</p>
<p>Formation qualifiante : ETAQ et formation diplômante.</p>	<p>Niveau de formation. Spécialité de formation.</p>			
<p>Prestation d'accompagnement, d'orientation.</p>	<p>SEDOP , ETAPS, S2 / POPS. ...</p>			
<p>Offre régionale de formation</p> <p>Base de données capitalisant l'offre de formation initiale, l'offre de formation continue et professionnelle.</p>	<p>Informations relatives aux organismes de formation.</p> <p>Informations relatives aux formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contenu ; - indexation ; - ROME ; - formacode ; - date et lieu de la formation ; ... <p>Extraction possible des actions les plus demandées.</p>	<p>Conseil régional / Pôle emploi / OPCA / Organismes de formation / Consulaires CARIF Espace Compétences</p>	<p>Périodicité : continue. Disponibilité permanente : en ligne http://brof.espace-competences.org</p>	<p>Élargir les critères territoriaux de recherche.</p>
<p>Formation continue</p>			<p>À la demande.</p>	
<p>Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)</p> <p>Recensement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de ce dispositif d'aide au développement des compétences préalablement à leur recrutement. Il est pris en charge par Pôle emploi avec la possibilité de financement complémentaire par un OPCA.</p>	<p>Nombre de formations dispensées. Durée.</p>	<p>Pôle emploi OPCA</p>		<p>Dispositif récemment mis en place qui offre encore peu de visibilité sur les :</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques des bénéficiaires - spécialités de formation - suivis des reprises d'activité à l'issue de la formation.
<p>Activités des organismes de formation professionnelle continue</p> <p>Bilan pédagogique et financier rempli par les organismes de formation. Permet d'avoir une idée de la structuration des organismes de formation professionnelle continue et de leur financement. Comparaison France possible.</p>	<p>Origine des produits de la formation (État, Région, particulier...).</p> <p>Nombre et type de bénéficiaires (DE, salariés...).</p> <p>Type et niveau de formation.</p> <p>Principale spécialité de formation...</p>	<p>Pactole, Direccte ORM</p>	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>	

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
	Démarche qualité Réseau Rapport d'audits finaux permettant de situer les organismes de formation par rapport à la qualité du service rendu aux apprenants, au management et à la maîtrise de la qualité interne et à la responsabilité sociale et environnementale.	Nombre d'organismes de formation audités Nombre d'organismes ayant obtenu l'attestation qualité Réseau. Nombre de personnels ayant suivi des modules de professionnalisation en lien avec les trois objectifs de la démarche. Nombre d'organismes engagés dans des programmes (Agenda 21, Agir, 100 lieux de formation exemplaires...).	Conseil régional CARIF Espace Compétences	Périodicité : continue. Disponibilité : sur demande.	
Formation continue	Formation continue des salariés Recensement des formations financées aux salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et d'un droit individuel de formation	Dispositif sollicité (CIF, DIF, plan de formation, bilan de compétence...) Sexe. Âge. Emploi occupé. Ancienneté dans l'emploi. Type de formation préparée. ...	OPACIF, OPCA	Recensement ponctuel.	Pas de recensement exhaustif et centralisé de la formation des salariés au niveau régional.
	Contrat de professionnalisation Enregistrement auprès de la Direccte des contrats de professionnalisation au cours de l'année. Toutes les données peuvent être croisées.	Niveau de formation préparé. Spécialité de formation préparée. Secteurs employeurs...	Direccte	Périodicité : annuelle. Disponibilité : en continu.	

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
	<p>Formations sanitaires et sociales Recensement des personnes qui suivent une formation reconnue par les ministères en charge de la Santé et des Affaires sociales, ayant fait l'objet d'un transfert de compétences aux conseils régionaux dans la loi du 13.08.2004.</p> <p>Données infradépartementales et France.</p>	<p>Sexe. Âge. Origine sociale. Plus haut diplôme obtenu avant la formation. Situation avant la formation. Département de résidence 12 mois avant la formation... Nombre de diplômés selon la voie d'accès à la qualification. ...</p>	DRJSCS, Drees, ORM	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 2.</p>	
Entrée sectorielle	<p>Formations des secteurs de l'animation et du sport Recensement et suivi des stagiaires préparant un diplôme des ministères en charge de la Jeunesse et des Sports en PACA. Informations disponibles infra-régionales. Toutes les données peuvent être croisées, sous réserve du taux de réponse des organismes de formation.</p> <p>Effectifs en formation Staps par académie.</p>	<p>Sexe. Âge. Département de résidence. Statut professionnel à l'entrée de la formation. Type de financement de la formation. Plus haut diplôme obtenu avant la formation.</p> <p>Niveau de formation.</p>	ORM	<p>Périodicité : annuelle. Disponibilité : année + 1.</p>	

Suivi des conditions de vie

Éléments de conditions de vie à prendre en compte pour la réussite des parcours de formation tout au long de la vie.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Logement	<p>CAF Champ : bénéficiaires des prestations versées par la CAF. Données infra-départementales. Comparaison France possible. Certaines variables peuvent être croisées. Permet de calculer le taux d'effort pour les bénéficiaires d'une aide au logement (part du budget consacrée par les ménages à leur dépense de logement).</p>	Bénéficiaire d'une allocation de logement. Profil des bénéficiaires (âge, sexe, minima sociaux, configuration familiale...).	CAF, DROS	Périodicité : annuelle (au 31.12).	Pour être plus exhaustif, il faudrait avoir les bénéficiaires de prestations du régime agricole (source : MSA).
	<p>Étude « L'habitat des jeunes en PACA » juin 2010 Étude sur l'habitat des jeunes (15-29 ans) en PACA, réalisée en 2010 à partir d'un recensement des informations disponibles sur le logement des jeunes à partir de sources multiples.</p>	Mode d'habitation des jeunes. Structure et offre de logements. ...	Dreal	Étude ponctuelle.	
	<p>Internats de l'Éducation nationale</p>	Niveau d'enseignement. Type d'internat (filles, garçons ou mixte). Secteur d'enseignement (public, privé). Internat d'excellence. Localisation géographique de l'établissement. Formation proposée (diplôme, option, langue, etc.). Nombre de lits. ...	Rectorats	Périodicité : annuelle.	
	<p>Cnous / Crous Rapport d'activité annuel comprenant quelques données par académie sur les actions des CROUS.</p>	Nombre de places dans les résidences par Crous.	Cnous	Périodicité : annuelle.	Se rapprocher des académies pour avoir plus de détails.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Transport	<p>Utilisation du crédit mobilité en 2009</p> <p>Il s'agit d'un bilan évaluatif. Les données rassemblées peuvent, dans un souci d'équité, veiller à l'homogénéité des critères d'attribution.</p>	<p>Nombre de jeunes bénéficiaires.</p> <p>Aide collective / individuelle.</p> <p>Mode d'usage de l'aide.</p> <p>Répartition par Coteffe.</p>	Conseil régional	Périodicité : annuelle.	Données à sexuer.
Santé	<p>Statistique nationale des causes de décès</p> <p>Cette statistique exhaustive et permanente repose sur la déclaration des causes médicales de décès rapportées sur les certificats de décès par les médecins. Données infrarégionales. Comparaison France possible.</p>	<p>Sexe.</p> <p>Âge.</p> <p>Nombre annuel moyen de décès.</p> <p>Indices de mortalité.</p>	Centre d'épidémiologie sur les causes médicales de décès (CépiDC) de l'Inserm / ORS	Périodicité : annuelle.	
	<p>L'enquête décennale santé 2003</p> <p>L'échantillon régional redressé est représentatif de l'ensemble de la population résidant en PACA à la même époque. Les personnes ont été suivies en cinq vagues d'enquête, réparties sur l'année entière.</p>	<p>Recours aux soins.</p> <p>Âge.</p> <p>Sexe.</p> <p>Revenus.</p> <p>Obésité.</p> <p>Détresse psychologique.</p> <p>Affections de longue durée.</p>	Insee / ORS	Enquête décennale.	Cette enquête a bénéficié d'une extension régionale en PACA grâce au concours du Conseil régional, permettant des analyses plus fiables au niveau régional et des comparaisons avec le niveau national.
	<p>L'enquête ESCAPAD</p> <p>Mise en œuvre par l'OFDT depuis 2000 en partenariat avec la Direction du service national (DSN), ce questionnaire est proposé à l'ensemble des jeunes présents lors d'une Journée d'appel de préparation à la défense (JAPD). Elle renseigne sur les niveaux d'usage et les évolutions en termes de produits et de modalités de consommation. La dernière enquête s'est déroulée en 2008 et permet une exploitation régionale.</p>	<p>Âge.</p> <p>Sexe.</p> <p>Usage de tabac.</p> <p>Usage d'alcool.</p> <p>Usage de cannabis.</p> <p>Usage de substances illicites.</p> <p>Ivresses répétées.</p>	Observatoire français des drogues et toxicomanies (OFDT)	Périodicité : annuelle.	Pas d'enquête depuis 2008.

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
Santé	<p>« Baromètre Santé 2005 » Enquête téléphonique sur les questions relatives à la sexualité et à la contraception à destination de personnes âgées de 15 ans ou plus. Les questions portaient sur leur vie sexuelle, leurs comportements et connaissances en termes de prévention des grossesses et des infections sexuellement transmissibles. Seules des comparaisons avec le niveau national ont été effectuées et les résultats doivent être interprétés avec prudence.</p>	<p>Sexe. Âge. Mode de contraception.</p>	<p>Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) / ORS</p>	<p>Enquête ponctuelle.</p>	<p>En raison du faible effectif de l'échantillon régional (échantillon inférieur à 300 individus), les variables sur les comportements sexuels ou de prévention n'ont pas fait l'objet d'un croisement avec l'âge, le sexe ou toute autre caractéristique.</p>

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
	<p>Aides régionales d'études des formations sanitaires et sociales Aides financières du Conseil régional pour les étudiants en formations sanitaires et sociales. Données départementales.</p>	<p>Nombre de demandes. Nombre d'étudiants bénéficiaires. Montant de la bourse.</p>	<p>Conseil régional PACA – DSPRVFSS</p>	<p>Périodicité : annuelle.</p>	
Ressources financières	<p>Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (stages financés par la Région)</p>	<p>Nombre de dossiers ouvrant droit à rémunération. Nombre de stagiaires rémunérés. Répartition par : - type d'action ; - département ; - Coteffe ; - sexe ; - tranche d'âge.</p>	<p>Agence de service et de paiement</p>	<p>Périodicité : annuelle (au 31.12).</p>	<p>Comparaison possible avec les rémunérations versées en région aux demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés (AREF, AFDEF, RFPE), bénéficiaires d'une formation financée par Pôle emploi.</p>
	<p>Parcours 3 Logiciel de gestion de suivi des jeunes reçus en mission locale tout au long de l'année. Tableaux de bords réalisés par l'ARDML. Toutes les données peuvent être croisées.</p>	<p>Âge. Sexe. Niveau de diplôme. Situation. Hébergement. Mobilité. Actions prescrites. ...</p>	<p>Missions locales / ARDML (entrepôt régional alimenté par la Dares).</p>	<p>Disponibilité : en continu.</p>	<p>Données « mouvantes », sans cesse modifiées, qui rendent les commentaires délicats.</p>
Source transversale	<p>Analyse qualitative : zoom sur le premier accueil des jeunes, comparaison avec la France mais aussi infrarégionale. Toutes les données peuvent être croisées.</p>	<p>Âge. Niveaux de formation. Type de propositions faites par les conseillers. Situation d'hébergement. Sexe. ...</p>	<p>Études réalisées en 2009 et 2010 par l'ORM.</p>		<p>Pas d'étude de ce type pour 2011.</p>
	<p>Stagiaires de l'AFPA Base de données des stagiaires de l'AFPA qui ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement (médical, psychopédagogique, socio-éducatif, hébergement, restauration).</p>	<p>Par grande spécialité de formation suivie. Nombre de bénéficiaires de prestation. Nombre de prestations délivrées par stagiaire.</p>	<p>Conseil régional</p>	<p>Périodicité : annuelle.</p>	

	Description de la source	Exemple de données mobilisables pour le CPRDFP	Fournisseur et analyse	Disponibilité, périodicité	Données complémentaires nécessaires
	<p>Fonds d'aide aux jeunes (FAJ) - Conseils généraux Chaque année, la Drees mène auprès des conseils généraux une enquête intitulée « Aides Sociales ». Le FAJ constitue un des volets de cette enquête. Données départementales et France.</p>	<p>Nombre d'aides FAJ attribuées dans l'année et répartition selon la finalité (alimentaire, transport, recherche d'emploi, formation, logement, santé...).</p>	CG / Drees	Périodicité : annuelle.	
Source trans- versale	<p>Guide des aides et dispositifs régionaux Suivi de la consultation de ce guide qui est un outil de capitalisation permettant à l'utilisateur de s'informer sur les aides et dispositifs existants en Provence – Alpes – Côte d'Azur et favorisant l'accès à l'emploi et à la formation.</p>	<p>Accès au recensement des aides intervenant dans les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emploi ; - formation ; - création d'entreprise ; - logement ; - santé ; - transport-mobilité ; - vie quotidienne. 	CARIF Espace Compétences	Périodicité : statistique mensuelle (consultation possible de ces fiches sur le site www.emploiinformationpaca.org).	Enquête usager venant compléter les statistiques de fréquentation du site.

Directeurs de la publication :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Mario Barsamian, Président de l'ORM

Rédacteurs en chef :

Sylvette Belmont, Directrice du CARIF Espace Compétences

Olivier Liaroutzos, Directeur de l'ORM

Rédaction :

Les équipes du CARIF Espace Compétences, de l'ORM et de Sémaphores

Maquette - conception : CARIF Espace Compétences

Ont contribué à la rédaction de ce dossier :

RREFH
Réseau régional
pour l'égalité entre
les femmes et les hommes



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière
13001 Marseille
Tél. : 04 96 11 56 56
Fax : 04 96 11 56 59
www.orm-paca.org



CARIF Espace Compétences

Centre de Vie Agora Bat. A
ZI Les Paluds 13781 Aubagne cedex
Tél. : 04 42 82 43 20
Fax : 04 42 82 43 32
www.espace-competences.org



SÉMAPHORES

Sémaphores

13 rue Martin Bernard
75013 PARIS
Tél. : 01 53 62 72 19
Fax. : 01 53 62 24 45
www.semaphores.fr



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur