

DESCRIPTION DES PRINCIPAUX OUTILS UTILISÉS DANS LE CADRE DU DSE

RAPPEL

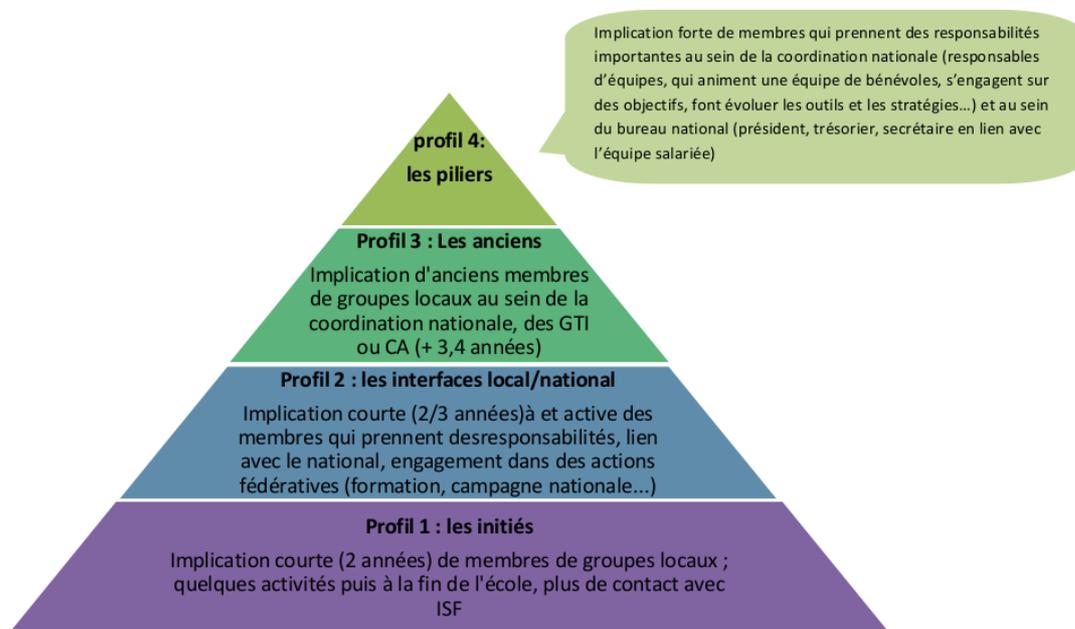
Informations à recueillir :

- Des effets de court et moyen terme, c'est-à-dire sur les membres ISF encore investis dans l'association, la plupart encore élèves ingénieurs. Il s'agira donc des effets sur le renforcement de leurs capacités au cours du CHEMIN défini par le CA (cf. référentiel).
- Des effets de long terme, c'est-à-dire sur les membres ISF ingénieurs en activité. Il s'agira donc des effets sur la réalisation de la VISION (postures, choix et comportements de l'ingénieur idéal formé par ISF) également définie par le CA (cf. référentiel).

Publics ISF concernés

Le dispositif a tenu compte du découpage déjà retenu par le comité de pilotage dans les termes de références. Ainsi les publics considérés reprennent 4 profils d'engagement représentés ci-dessous en « pyramide » en fonction de leur « volume » :

Les profils types des parcours d'engagement (et volume) Estelling/ISF



Modalité d'utilisation et d'adaptation des outils

La question des contraintes est importante pour ne pas créer une « usine à gaz » qu'ISF ne serait pas en mesure ni de s'approprier, ni de faire fonctionner dans la durée, soit pour une question de moyens soit pour une question d'intérêt déclinant. Il convient donc d'avoir un dispositif qui remplit sa fonction de suivi dans la durée ET qui soit suffisamment adaptable et capable de se renouveler pour coller à l'actualité d'ISF et à ses centres d'intérêts évolutifs d'année en année, décidés par le CA de septembre.

La participation des membres dans l'animation des outils et au niveau de l'analyse et la restitution des résultats est primordiale afin de partager les résultats et la connaissance de l'impact d'ISF sur ses membres, mais également afin de développer une « culture » du suivi et de l'évaluation.

OUTILS 1 : MESURER LES PREMIERS RÉSULTATS DES FORMATIONS, ACTIONS OU MISSIONS SUR LES MEMBRES

Pourquoi ?

L'évaluation des activités permet de mesurer les premiers résultats répondant aux objectifs pédagogiques des activités et permettant d'identifier les premiers indicateurs de changement. Ces outils sont une première étape dans l'analyse des effets de l'offre d'ISF, en particulier des activités, sur ses membres qui sont pour la plupart au début de leur engagement au sein de la fédération. Les résultats obtenus pourront être vérifiés sur le moyen/long terme au travers des focus group (outils 2) et entretiens (outils 4). L'utilisation de ces outils permet de vérifier la correspondance entre les activités d'ISF et les cheminements idéaux préétablis par le CA (cf. référentiel).

Pour quel profil de membre ?

Les membres de groupes locaux, GTI ou CN/CA impliqués depuis au moins 1 ans à ISF participant aux temps fédératifs,
Les membres des groupes locaux impliqués depuis 1 à 3 ans menant des actions EADSI ou partis en mission.

Quels outils utiliser ?

Évaluation à chaud temps fédératifs : Les évaluations à chaud sont des animations (patate des ressentis, évaluation Frenet, retours sur les attentes et les craintes, etc.) réalisées à la fin de chaque temps fédératifs pour récolter les ressentis des participants, vérifier que leurs attentes ont bien été comblées, identifier les premiers apprentissages de manière collective et orale.

Évaluation écrite des temps fédératifs : Ces évaluations sont des questionnaires que chaque participant remplit individuellement à la fin des temps fédératifs. Ils permettent de connaître les apprentissages identifiés par les participants et de savoir comment ils projettent de réutiliser leurs acquis dans le cadre du groupe ou dans leur quotidien. Ils servent également à vérifier les objectifs pédagogiques des formations (acquisition de connaissances, renforcement de compétences en animation, motivation, etc.). Ils permettent également de récolter les avis et les recommandations des participants pour améliorer le format et le fond de ces temps fédératifs.

Rapports de mission : Le format est libre et factuel. Ces rapports servent à faire décrire le projet, faire le bilan financier de la mission et rédiger le compte-rendu de ce qui s'est passé lors de la mission. Certains rapports contiennent des analyses de contexte. Ils sont rédigés collectivement dans les trois mois après la mission avant le we Retour.

Questionnaire de retour de missions : Le questionnaire permet une analyse de la mission et des relations avec le partenaire. Il est rempli de manière individuelle par chaque membre parti en mission. Il questionne les relations et l'encadrement sur place, les pratiques de coopération et interroge sur les problématiques de développement durable ou de solidarité internationale identifiées lors de la mission. Le questionnaire permet également d'évaluer le parcours d'accompagnement proposé par la fédération et questionne l'engagement des membres à la suite de la mission.

Bilan d'actions EADSI/Formic : Tout au long de l'année, les équipes d'accompagnement demandent aux groupes de nous transmettre le bilan de leurs actions. Ils sont avant tout quantitatifs et liés au travail de suivi des actions. Ils donnent néanmoins des informations sur les méthodes mis en place et les partenaires des groupes.

Compte rendu des bilans partenaires (BP) : les BP font partis du parcours d'accompagnement des projets de terrain. Les BP sont des réunions avec les membres impliqués dans le projet avec ou sans le partenaire qui permettent d'analyser les relations, les réussites et les échecs du projet. Ils questionnent les apprentissages des membres acquis dans le cadre du partenariat et du projet et font remonter les recommandations pour la suite du partenariat. Ils permettent d'identifier les effets courts termes de leurs expériences.

Quand ?

À la fin de chaque activité

Comment ?

Les questions posées lors des évaluations des temps fédératifs, actions ou missions, permettent d'identifier les premiers apprentissages et les renforcements de compétence réalisés.

Les questions doivent interroger les savoirs, savoirs faire et savoirs être acquis lors de temps fédératifs, après montage et animation d'actions EADSI ou réalisation d'une mission de terrain à l'international. Elles doivent faire écho aux indicateurs identifiés sur les cheminements idéaux.

Les membres de la fédération remplissent les documents de manière la plus détaillée possible.

Les outils utilisés permettent une analyse individuelle des résultats à l'exception des évaluations à chaud qui sont une animation collective basée sur les ressentis du groupe.

Qui anime ces outils ?

La création des évaluations, questionnaires ou trame de rapport de missions ou bilan d'actions sont de la responsabilité des équipes d'accompagnement (EADSI, RS, EVA). L'animation des évaluations à chaud se fait également par les animateurs des équipes. Le traitement et l'analyse sont assurés conjointement par le stagiaire et les membres d'équipe d'accompagnement.

OUTILS 2 : MESURER LES EFFETS DE L'EXPÉRIENCE D'ENGAGEMENT NORD ET/OU SUD SUR LES MEMBRES

Pourquoi ?

Il s'agit de faire émerger des expériences personnelles, des effets prévus ou imprévus, positifs et négatifs et de comprendre ces effets de deux façons : dans leur contexte d'origine (parcours de la personne qui l'a exposé au groupe) et en la comparant à d'autres expériences du fait de la dimension collective.

Pour quels profils de membres ?

Expériences sud : Les membres de groupes locaux impliqués depuis 1 à 2 ans à ISF partis en mission dans le cadre de leur partenariat sud

Expériences nord : Tout membre (membre GL/GTI ou CN/CA 1 à 10 ans d'engagement ayant participé dans l'année aux temps EADSI/Formic ayant mené des actions de sensibilisation

Quels outils utiliser ?

Focus group (cf.fiche outils "Focus group") : Animation d'un atelier inter groupe aux we "Retour" et au RESIC pour partager les expériences de chaque membre parti en mission ou ayant fait des actions EADSI/Formic ou participé aux temps fédératifs.

Quand ?

Expériences sud : 3 à 5 mois après la mission lors du We retour

Expériences nord : 1 année après les actions ou plusieurs années après lors des RESIC

Comment ?

Plusieurs formes d'animations sont possibles et seront déterminées en temps et en heure par les personnes désignées pour cela. Elles doivent partir de l'expérience de chacun en correspondance avec les cheminements idéaux préétablis, croiser les regards et susciter les discussions entre les membres sur leurs différentes expériences vécues. Les résultats (savoirs, savoirs faire et savoirs êtres) identifiés grâce aux outils 1 peuvent également être interrogés pour voir comment ils sont appropriés et mis en œuvre sur du court/moyen terme par les membres.

Qui anime ces outils ?

Les animateurs du we retour et la chargée de projet EADSI accompagnée possiblement du stagiaire et d'un membre du COPIL du suivi évaluation.

Le traitement et l'analyse sont assurés conjointement par le stagiaire et les membres d'équipe d'accompagnement.

OUTIL 3 : LA VISION DES MEMBRES SUR LEUR IDENTITÉ ISF, LEURS PARCOURS AU SEIN DE LA FÉDÉRATION, TRAVAIL SUR L'EFFET DE L'OFFRE ISF SUR LES CHEMINEMENTS IDÉAUX

Pourquoi ?

Cet outil questionne le renforcement des compétences des membres, tel que défini dans la vision et les chemins, non plus par l'entrée « activités » (formation, action nord ou sud) mais par l'entrée « appartenance à tel groupe local », en cherchant à comprendre les effets variables (notamment points forts/points faibles) d'un groupe à l'autre et au contraire, les invariants de « l'offre » ISF et de ses effets sur ses membres (éléments communs d'un groupe à un autre). Les résultats attendus de l'outil sont : 1/ des éléments identitaires du groupe 2/ des éléments de connaissance des effets d'ISF sur les membres de ce groupe 3/ conforter ou compléter la connaissance des effets invariants d'ISF sur ses membres (non spécifique au groupe).

Bénéfices collatéraux attendus de la démarche de l'outil : Cet outil devient un outil d'animation et pas seulement d'évaluation / La culture du DSE se diffuse dans le réseau / La vision et les chemins sont discutés, ce qui en facilite la diffusion, l'appropriation, voire l'enrichissement / « L'offre » locale est définie collectivement et verbalisée (avec l'idée qu'elle ne se limite pas aux actions) / La comparaison de l'offre locale avec l'offre d'ISF la remet en perspective et recrée du lien groupe local/fédération / L'identité du groupe locale est (re)définie, partagée et valorisée / Les participants se questionnent sur leur propre cheminement au regard des expériences qu'ils ont pu faire au sein du groupe local / Le lien est resserré entre le local et le national / Des liens sont éventuellement resserrés entre des actuels et des anciens, en cas de mobilisation de ces derniers

Pour quels profils de membres ?

Les membres d'un groupe local ou d'un GTI. Les critères de choix peuvent être décidés d'une année sur l'autre au sein du CA. Idéalement le groupe mixe les profils 1A, 2A, 2A avec responsabilités et si possible : 3A. Au regard de l'objectif de transmission et d'appropriation de l'identité du groupe, il importe que le focus groupe ne rassemble pas que les membres les plus actifs ou investis, mais laisse aussi une place à l'expression des autres membres. Pouvoir mobiliser 1 ou 2 anciens du groupe local peut être intéressant.

Quels outils utiliser ?

Focus group ou atelier d'échanges d'une durée de 3H au sein d'un groupe local ou d'un GTI

Quand ?

1 fois par an, entre février et avril dans un ou deux groupes.

Comment ?

Pour des éléments généraux sur le focus group se référer à la fiche outil « focus group ». Il s'agit de constituer un groupe de 6 à 8 personnes maximum et d'éclairer un même sujet par la multiplication des regards et par leur croisement. L'identité du collectif local est questionnée selon trois axes et remise en perspective de ce qu'il se passe ailleurs dans la fédération ISF. Le focus groupe pourrait être découpé en 4 séquences.

1- Ce qu'on fait ensemble ? : Identification de l'offre locale : (Soit tour de table, soit chacun vient placer des éléments post it, soit animation boule de neige, soit travail en sous groupe...) suivi d'une comparaison et discussion avec le référentiel : Qu'est ce qui caractérise l'offre locale ? En quoi est-elle différente, similaire, complémentaire etc. par rapport à l'offre d'autres groupes d'ISF ?

2- Ce qu'on est ensemble ? : Qu'est-ce qui « nous » caractérise localement en dehors des actions que nous menons ? Quels seraient les éléments significatifs de l'identité de notre groupe (entente du groupe, lien avec

des anciens, lien avec l'école ou d'autres partenaires locaux, historique du groupe etc...)

3- Quels éléments de l'offre ISF (cf. référentiel) les participants ont-ils expérimenté et quels effets sur leurs cheminements ces expériences ont-elles engendrés ? (Éventuellement témoignage d'1 ou 2 anciens)

Discussion (d'accord/pas d'accord ; points d'étonnement...)

4- Conclusion : Tour de table des appétences individuelles et perspectives pour le groupe (« Tout cela me donne envie de... » et « Je souhaite que le groupe... »)

Qui anime ces outils ?

L'outil sert la collecte du DSE mais il est également conçu comme un outil d'accompagnement à la vie associative d'ISF dans le sens où il peut aider à renforcer une dynamique de groupe, travailler un projet associatif et faciliter une passation. Il est donc important qu'il soit porté en interne par l'équipe de la CN EVA avec l'appui du stagiaire.

OUTIL 4 : FOCUS SUR LES PARCOURS D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL

Pourquoi ?

En fonction du profil interrogé, les résultats ne seront pas les mêmes (plus ou moins de recul et de connaissance des subtilités d'ISF) mais l'entretien individuel est un outil irremplaçable de recueil d'information sur les parcours de vie et donc sur les effets d'ISF sur ses membres. La somme des entretiens apportent des éléments de connaissance sur les effets d'ISF dans une vision dynamique (le parcours du membre), thématique (les compétences acquises) et sur le comment impacte ISF (et pas seulement le check des effets). Il s'agit également de mieux connaître et comprendre les montés en compétences des membres mais aussi de pré-identifier les impacts de ceux-ci sur la société en lien avec la finalité du projet associatif d'ISF.

Pour quels profils de membres ?

Une dizaine de membres de même profil (cf. présentation des profil en introduction). L'idée est de commencer par alterner les profils années après années afin de dégager une diversité d'enseignements. Cependant, chaque année, en fonction des enseignements des collectes précédentes ou de ses besoins, le CA peut demander d'orienter les entretiens vers une problématique particulière touchant un ou plusieurs profils.

Quels outils utiliser ?

Recueil qualitatif approfondi (1h30 d'entretien individuel) sur un parcours d'engagement

Quand ?

1 fois par an entre février et avril.

Comment ?

Pour des éléments généraux sur l'entretien individuel se référer à la fiche outil « entretien individuel » en annexe. La conduite des entretiens se fait en face à face ou par téléphone (skype) sur la base d'un échantillonnage déterminé avec l'aide du comité de pilotage. Il est recommandé de prendre un rendez-vous au préalable (par exemple par mail en envoyant des éléments de compréhension sur l'objectif, le contexte et les modalités de l'interview), afin que la personne interrogée se rende disponible pour au moins une heure, et puisse parler dans un climat de confiance et de confidentialité. Éventuellement à l'issue de l'entretien, demander l'autorisation au membre interviewé de faire un portrait de son parcours d'engagement à partir de l'interview, en s'engageant toutefois à lui faire relire avant toute publication, et à ne pas divulguer d'éléments trop personnels. Le format vidéo peut également être utilisé. Ces portraits pourront enrichir les supports de communication d'ISF. Mais attention que cette demande n'apparaisse pas contradictoire avec l'engagement d'un traitement anonyme dans le cadre du DSE. Pour la même raison de confidentialité, les entretiens ne sont pas traités de façon individuelle ou particulière. Seront pointés les traits saillants qui se retrouvent de l'un à l'autre ou éventuellement les exceptions à la marge, quand elles ne constituent pas des informations trop personnelles. (Voir à titre d'exemple la synthèse des entretiens de 2015). Idéalement, l'analyse fait l'objet d'un document synthétique facilement communicable pour en partager les principaux enseignements.

Qui anime ces outils ?

La personne qui conduit les entretiens doit être aguerrie à cet outil, qui demande des capacités d'écoute active, d'analyse et de synthèse. Elle a été formée aux méthodes des sciences humaines. Le stagiaire qui accompagnera ISF est normalement recruté selon ce profil.