

Date :

Lieu :

Outil

- Evaluation

▪ **Selon vous, quels objectifs de formation atteint l’outil ?**

- Travailler sur les compétences de base (lecture, écriture, etc.) sur le lieu de travail
- Travailler sur les compétences comportementales professionnelles et transversales sur le lieu de travail
- Évaluer les stagiaires / travailleurs sur le lieu de travail

• **Le support/outil peut être utilisé par:**

- les **personnes** des deux sexes;
- les **personnes** ayant un handicap physique;
- les **personnes** ayant un handicap psychique;
- les **personnes** ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.);
- autre (précisez)

(Sélectionnez une ou plusieurs options)

• **Le support/outil est-il construit de façon à inclure :**

- tant les hommes que les femmes : Oui
- tant les natifs que les personnes d’origine étrangère : Oui
- également les personnes ayant un léger handicap : Oui
- les personnes ayant des difficultés financières ou de faibles qualifications : Oui
- les personnes de tout âge : Oui
- les personnes sous-main de justice : Oui

▪ **L'outil favorise l'inclusion, à parts égales, de:**

- Femmes et hommes
- Personnes d’origine étrangère
- Personnes handicapées
- Personnes désavantagées économiquement
- Personnes ayant des qualifications professionnelles de base ou très faibles
- Personnes de tous âges

- Selon vous, l'outil analysé est transférable (tenez en compte votre secteur professionnel de référence, la zone géographique dans laquelle vous travaillez, le groupe cible de référence, etc.):

L'outil évaluation est transférable à condition qu'un tronc commun se basant sur les compétences, savoirs, aptitudes de base soit établi. En effet, Tubize ou encore Learning Diary ou l'évaluation d'ACR sont pertinents parce que ces outils d'évaluation proposent une base qui est transférable sans difficulté à un secteur professionnel ou une zone géographique différente. Tubize de par son évaluation à la tâche peut aussi bien prendre corps dans le maraîchage que dans la restauration. Learning Diary quant à lui s'intéresse à la progression journalière. Tandis que l'évaluation d'ACR traite de l'acquisition de compétences, savoirs, aptitudes sur le temps long.

- L'outil tel que proposé, au niveau de la forme (version papier, numérique, oral, visuel, vidéo...) est-il suffisamment accessible pour le public? Si non qu'est-ce qui pourrait être amélioré?

L'outil papier tel que proposé par Tubize ou Learning Diary sont un peu critiqués, non pas parce que la forme n'est pas suffisamment accessible aux publics, mais parce que cela fait trop de données à traiter par les encadrants/chargés d'insertion professionnelle – **surtout si le nombre de personnes évaluées est élevé**. A l'inverse de l'évaluation ACR qui elle est sur le temps long et qui est remplie de manière espacée. Toutefois, Il a été souligné que le papier facilite les échanges. Peut-être qu'une numérisation de l'outil d'évaluation pourrait faciliter la gestion des données et proposer un suivi plus efficace mais dans certains secteurs professionnels l'accès à un poste numérique est compliqué (surtout lorsque le travail est en extérieur). Concernant le fond (les questions/réponses/etc.) l'accessibilité aux publics est plus nuancée car certaines personnes maîtrisent peu ou pas la langue administrative officielle.

▪ **ANALYSE DE L'OUTIL**

POINTS DE FORCE

- L'auto-évaluation favorise l'autonomie (Tubize, Learning Diary, évaluation ACR) et aussi la motivation vis-à-vis de son travail. Ainsi que la discussion avec la personne évaluée.
- Laisser une place à l'expression d'un sentiment général par rapport à l'activité/tâche (Tubize)
- Outil de management (Tubize, Learner Diary) car évaluation au fil du temps.
- Le fait que l'évaluation d'ACR s'appuie sur un champ de compétences, savoirs, aptitudes identifié
- L'outil Tubize peut également fonctionner comme une grille d'évaluation permettant un entretien synthétisé.

PROPOSITIONS DE DÉVELOPPEMENTS FUTURS

- Renforcer les discussions entre un formateur/chargé d'insertion professionnelle/encadrant et la personne évaluée au cours d'une évaluation. Cela permet d'accompagner la personne dans son insertion professionnelle en expliquant que même si une activité/tâche n'intéresse pas elle doit être faite parce qu'elle s'intègre dans un processus général (l'exemple du désherbage a été évoqué).
- Tubize peut-être également utilisé dans le cadre d'une évaluation annuelle avec un salarié en insertion ou en fin de formation.

POINTS DE FAIBLESSES

- Le tableau Tubize manque de clarté
 - Une évaluation journalière/hebdomadaire est difficilement réalisable dans le cas où le nombre de personnes à évaluer est élevé (cela demande beaucoup de temps entre réaliser l'évaluation et traiter les données). De plus, le facteur temps limite la possibilité de faire une évaluation sur une base journalière/hebdomadaire.

OBSTACLES ET LIMITES

- Les smileys bien qu'efficaces sont aussi une forme d'infantilisation (Tubize)
- **Une évaluation journalière peut créer une forme de lassitude surtout en fin de journée.**

**SUGGESTIONS,
 AMÉLIORATIONS
 POSSIBLES**

- Mettre une question permettant de parler des tâches effectuées pour se projeter dans les activités qui devront être faites dans l'avenir (pourquoi ne pas utiliser une base telle que Learning Diary le lendemain matin)
- Favoriser l'échange au moment de l'évaluation pour obtenir un retour sur l'encadrement et favoriser une insertion professionnelle plus efficace ou améliorer sa manière de transmettre des savoirs.
- Plutôt que de remplir une feuille d'évaluation journalière (Learning Diary) fonctionner en tour de table.
- En plus des savoir-faire penser au savoir-être !

AUTRE