

Fédération des services de formation

**Plan global de formation
Année 2015**

Evaluation

Première partie : les caractéristiques générales du Plan en 2015

a. La programmation 2015 et l'évolution par rapport aux années antérieures

Rappel : l'évaluation est basée sur le nombre de questionnaires reçus. Par « participants », il faut donc entendre : participants ayant rentré un questionnaire, à la fin du dernier jour de formation. Le nombre de questionnaires reçus ne rend que partiellement compte du nombre de participants effectivement engagés dans la formation. En effet, il y a toujours un décalage entre ces deux chiffres.

1. Comparatif par années du nombre de modules réalisés et nombre de participants par type de module

Années	Nombre de modules prestés								Nombre de questionnaires reçus							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Base	17	23	27	26	28	29	26	25	200	270	292	251	312	278	287	275
Stages croisés							2	1							8	6
Directeur	6	9	9	7	9	4	3	4	53	72	74	59	64	35	17	38
Nv directeur							1 >8 ¹	1 >7 ²							25 ³	17 ⁴
Tout Public		3	3	5	3	2	3	1		37	34	51	36	24	27	11
Administratif	6	4	5	3	3	4	2	3	40	35	34	21	18	26	17	28
Intendance	1	3	2	2	2	3	2	3	13	31	20	15	24	19	26	17
TOTAL	30	42	46	43	45	42	38 >46	38 >44	306	445	454	397	454	382	407 >495	392 >561

1 1 dispositif, mais 8 modules spécifiquement créés ou dédoublés pour ce dispositif.

2 1 dispositif, mais 7 modules spécifiques pour nouveaux directeurs .

3 25 nouveaux directeurs formés ayant rentré un questionnaire unique en fin de cursus, mais 113 participations effectives aux divers modules.

4 24 nouveaux directeurs formés, 17 ayant rentré le questionnaire général sur le dispositif en fin de cursus, mais 90 participations effectives aux divers modules (en ce qui concerne les modules et le dispositif, seule la moitié des questionnaires ont été remplis).

2. Répartition géographique des modules en 2015

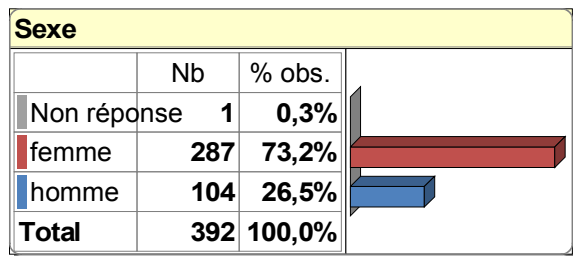
	<i>Modules réalisés/programmés :</i>	<i>Base</i>	<i>Intendance</i>	<i>Administratifs</i>	<i>Tout Public</i>	<i>Directeurs</i>	<i>Nouveaux Directeurs</i>	<i>Stage Croisé</i>
Total	Lieu							
4	Braine-l'Alleud	1(2)	/	/	/	1	2⁵	/
10	Bruxelles	8	0(1)	1	/	/	1	/
7	Chapelle-lez-Herlemont	4 *	/	1	1	/	1	/
2	Dinant	2	/	/	/	/	/	/
1	Huy	0(1)	1	/	/	/	/	/
1	Libramont	1	/	/	/	/	/	/
4	Liège	3	/	/	/	1	/	/
1	Marche-en-Famenne	1	/	/	/	/	/	
1	Marchienne-au-pont	/	1	/	/	/	/	/
3	Mons	2	/	1	/	/	/	/
9	Namur	2	1	/	/	2	3	1
1	Tournai	1	/	/	/	/	/	/

* : sans compter un module de 2014 qui a dû être reporté au début de 2015.

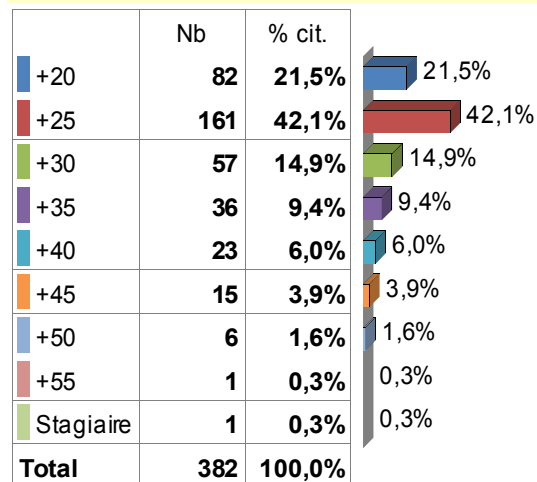
⁵ Dédoublage du module « tronc commun », obligatoire.

B. Le profil des participants et des services

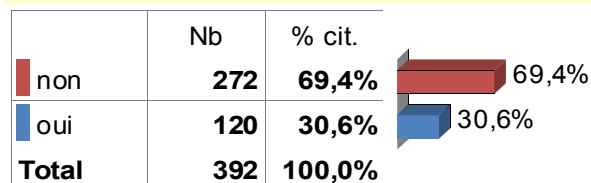
1. Les participants



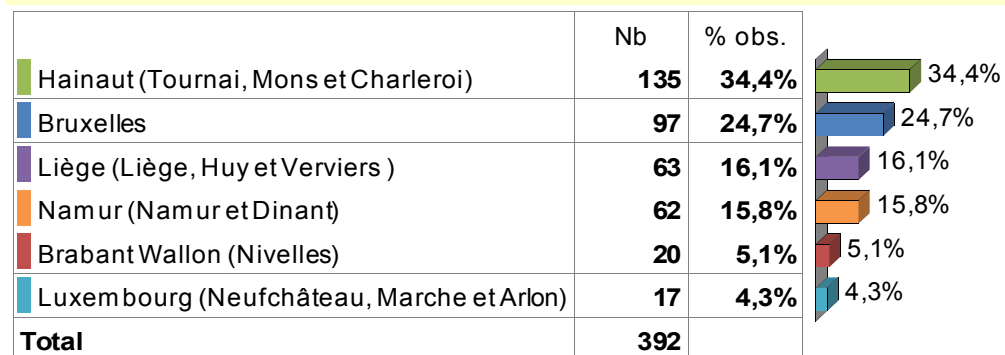
Age



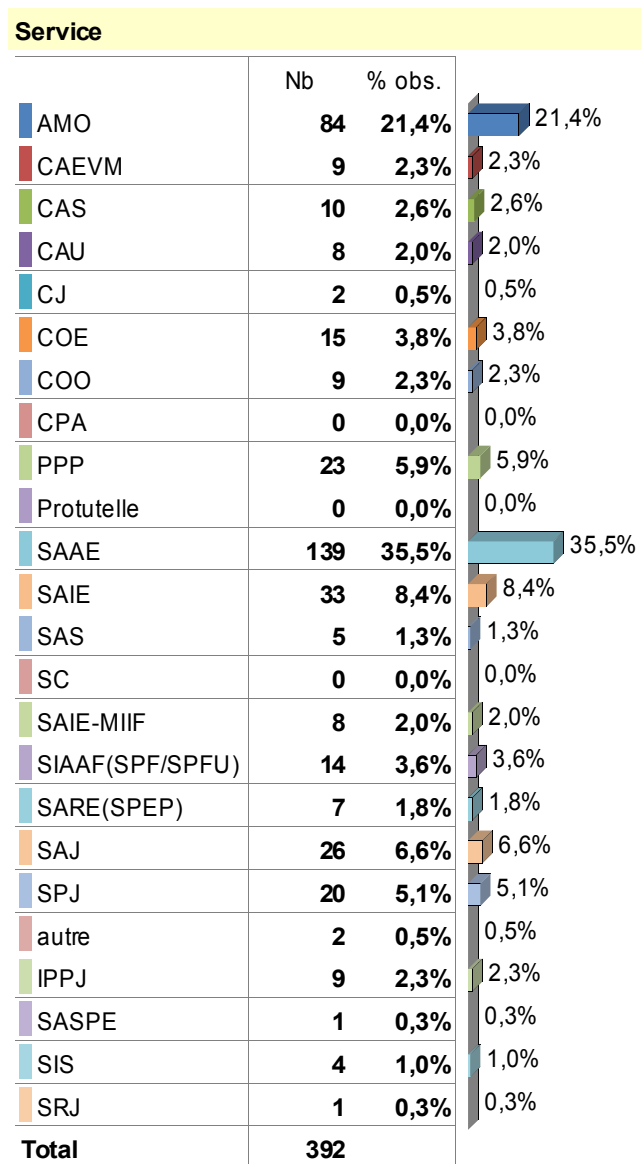
Premier emploi



Arrondissement



2. Représentation des services



Deux constats pour cette année 2015, concernant deux formes de transversalité.

- La transversalité interne au secteur de l'aide à la jeunesse, entre services publics et services agréés : on peut constater que les SAJ, SPJ et IPPJ constituent à eux trois 14% de la fréquentation pour l'ensemble du plan. Soit 55 travailleurs, contre 24 en 2014. Pour rappel, au troisième trimestre 2014, 5 modules de base et 2 modules administratifs se sont ouverts à des travailleurs des services publics. L'objectif était un rapprochement du secteur public et privé pour arriver à co-construire une « culture Aide à la Jeunesse » en Fédération Wallonie-Bruxelles par le biais de la formation. La formule s'est étendue en 2015.

- On constate aussi, dans une moindre mesure, une transversalité extra sectorielle, par le biais de travailleurs ayant des contrats à temps partiel : les trois derniers services du tableau (SIS, SRJ et SASPE) sont ajoutés comme « autres » par des participants qui travaillent dans plusieurs services.

Deuxième partie : Détails module par module

a. Les modules de base pour personnels éducatifs et psychosociaux

1. L'exécution des modules

En 2015, 27 modules de base ont été programmés ; deux ont dû être annulés (Huy et Braine-l'Alleud)

<i>Module</i>	<i>Lieu</i>	<i>Service</i>	<i>Dates 2015</i>	<i>Participants</i>	<i>Questionnaires reçus</i>
Base 01	Braine-l'Alleud	SEPts-J	19, 27, 30/03	11	10
Base 02	Braine-l'Alleud	SEPts-J	Annule	/	/
Base 03	Bruxelles	SEPts-J	03, 09, 12/02	12	12
Base 04	Bruxelles	Synergie	03, 10, 17/03	14	12
Base 05	Bruxelles	Synergie	21, 28/04 ; 05/05	15	14
Base 06	Bruxelles	SEPts-J	05, 08, 15/06	13	11
Base 07	Bruxelles	Synergie	15, 22, 29/09	15	10
Base 08	Bruxelles	Synergie	06, 13, 20/10	9	6
Base 09	Bruxelles	Synergie	(changement de dates) 10, 17, 24/11	14	9
Base 10	Bruxelles	Synergie	01, 08, 15/12	13	9
Base 11	Chapelle-lez-Herlaimont	Atouts	02/02 ; 02, 30/03	14	13

<i>Module</i>	<i>Lieu</i>	<i>Service</i>	<i>Dates 2015</i>	<i>Participants</i>	<i>Questionnaires reçus</i>
Base 12	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	01, 08, 15/06	15	13
Base 13	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	(changement de dates) 12, 19/10 ; 9/11	15	14
Base 14	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	03, 10, 17/12	13	9
Base 15	Dinant	RTA	21, 28/04 ; 05/05	12	12
Base 16	Dinant	RTA	06, 13, 20/10	15	10
Base 17	Huy	Atouts	Annulé	/	/
Base 18	Libramont	RTA	09, 17, 23/03	5	4
Base 19	Liège	Atouts	27/01 ; 24/02 ; 24/03	10	8
Base 20	Liège	Atouts	28/04 ; 26/05 ; 23/06	15	11
Base 21	Liège	Atouts	13/10 ; 12/11 ; 10/12	16	12
Base 22	Marche-en-Famenne	Atouts	30/04 ; 28/05 ; 25/06	13	9
Base 23	Mons	SEPts-J	30/04 ; 08/, 19/05	15	14
Base 24	Mons	Atouts	24/09 ; 22/10 ; 19/11	15	13
Base 25	Namur	RTA	05, 19, 28/05	15	13
Base 26	Namur	RTA	16, 24, 30/11	15	13
Base 27	Tournai	Synergie	19/05 ; 02, 04/06	15	14
Report 2014	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	13, 19, 27/01	(10) Non comptabilisé en 2015, report 2014	/
TOTAL				334	275

2. Le profil des participants

Age		
+20	68	24,7%
+25	137	49,8%
+30	26	9,5%
+35	16	5,8%
+40	10	3,6%
+45	3	1,1%
+50	3	1,1%
+55	1	0,4%
Stagiaire	1	0,4%

Arrivé dans le secteur		
Nouveaux	222	80,7%
Anciens (2012-1984)	51	18,5%

Entrée dans le service		
Nouveaux	249	90,5%
Anciens (2012-1988)	25	9,1%

Premier emploi		
oui	112	40,7%
non	163	59,3%

Autre secteur		
aide à la jeunesse uniquement	26	9,5%
autre(s) secteur(s) uniquement	94	34,2%
aide à la jeunesse et autre(s) secteur(s)	47	17,1%

Sexe		
femme	202	73,5%
homme	73	26,5%

On peut affirmer que les objectifs du plan global sont de plus en plus représentés d'année en année :

- La pyramide des âges est parfaite, ce sont surtout des jeunes qui sont touchés par les modules de base (74,5% ont moins de 30 ans).
- Les nouveaux arrivés dans le secteur représentent 80,7% des participants, contre 66,4% en 2014 ;
- Les nouveaux arrivés dans leur service représentent 90,5%, contre 76,3% en 2014 (la proportion des nouveaux dans le service est toujours supérieure à la proportion des nouveaux arrivés dans le secteur, ce qui laisse à penser que les directeurs encouragent leurs nouveaux travailleurs à se former, qu'ils aient ou non une expérience dans le secteur).
- Il s'agit du premier emploi pour 40,7% des travailleurs, ce qui est plus que l'année précédente (37,3%), mais il faut aussi tenir compte du fait que ceux qui avaient déjà travaillé auparavant mais en dehors du secteur représentent 34,2% du contingent.

Niveau de formation		
baccalauréat ou graduat	199	72,4%
master ou licence	50	18,2%
secondaire supérieur	17	6,2%
secondaire inférieur	9	3,3%

Discipline de formation		
domaine psychologique	48	17,5%
domaine criminologique	5	1,8%
domaine juridique	0	0,0%
domaine social	119	43,3%
domaine médical ou paramédical	6	2,2%
domaine éducatif	105	38,2%
domaine pédagogique	28	10,2%
domaine des sciences du travail	0	0,0%
domaine administratif	8	2,9%
domaine logistique ou d'intendance	0	0,0%
autre	21	7,6%

Le niveau d'étude baccalauréat progresse dans les modules de base (72,4% contre 63,8 en 2014), et le niveau master diminue de 6,2%.

On constate aussi une forte poussée de certaines disciplines de formation initiale par rapport à l'année précédente : + 12,5% dans le domaine éducatif, + 8,7% dans le domaine social (ce qui s'explique en partie par l'augmentation des travailleurs de SAJ et SPJ, dont la formation est très majoritairement sociale).

Mais il faut tenir compte du fait que les pourcentages présentés sont calculés sur le nombre d'observations, c'est-à-dire sur le nombre de répondants (275 en l'occurrence). En réalité, 22% de ces répondants ont donné plus d'une réponse. Ce qui signifie que plus d'un cinquième des participants cumule des diplômes.

Pour autant, la moitié des contrats sont des contrats à durée déterminée et 27,3% sont des contrats à temps partiel ; 37,1% des contrats bénéficient d'une aide à l'emploi. .

Quotité		
temps plein	191	69,5%
temps partiel	75	27,3%
plusieurs temps partiels sur plusieurs entités	9	3,3%

Contrat		
un contrat à durée déterminée	140	50,9%
un contrat à durée indéterminée	110	40,0%
mixte car cumul de 2 contrats	24	8,7%

Fonction		
fonction éducative (Services privés)	188	68,4%
fonction psychosociale (Services privés)	63	22,9%
délégué (Services publics)	32	11,6%
fonction administrative (Services privés)	10	3,6%
fonction de direction ou de coordination (Services privés)	6	2,2%
autre (Services publics)	4	1,5%

Si la formation sociale progresse, les fonctions restent majoritairement des fonctions éducatives.

3. Evaluation de la formation

- *Les aspects organisationnels*

Les modalités d'inscription en ligne

Modalités		
aisé	88	32,0%
moyennement aisé	12	4,4%
malaisé	5	1,8%

Beaucoup de non-réponses à cette question, ce qui s'explique par le fait que 76,4% des répondants n'ont pas pris eux-mêmes la décision de s'inscrire au module, et que 47,3% n'ont pas fait eux-mêmes la démarche d'inscription sur le site. Les difficultés rencontrées l'ont été surtout pour les personnels des services publics, qui ne pouvaient s'inscrire en ligne. Certains ont éprouvé des difficultés non liées au système d'inscription, mais parce qu'ils ne connaissaient pas le n° de code de leur service, information indispensable à l'inscription.

La programmation des formations (multiplicité des dates et des lieux pour permettre de s'organiser), la durée, la logistique

Programmation		
pratique	207	75,3%
moyennement pratique	47	17,1%
pas pratique	7	2,5%

Durée		
adéquate	244	88,7%
insuffisante	21	7,6%
excessive	8	2,9%

Logistique		
Bonne	251	91,3%
moyenne	22	8,0%
insuffisante	1	0,4%

Choix du module		
je ne sais pas, je n'ai pas choisi moi-même	122	44,4%
pour des raisons de localisation géographique et d'accessibilité	121	44,0%
parce que les dates étaient les plus appropriées	102	37,1%
en raison de contraintes liées à l'organisation du service (remplacement etc)	24	8,7%
parce qu'il n'y avait plus de place dans un autre module qui m'aurait mieux convenu	20	7,3%
pour l'opérateur qui donnait la formation	14	5,1%

Si tout le monde n'a pas pu s'inscrire au module le plus souhaité (au niveau des dates et des lieux), la programmation a semblé pratique aux $\frac{3}{4}$ des participants. L'accessibilité géographique reste le critère premier de choix, suivi par l'adéquation des dates aux nécessités du service. La durée du module (3 jours) semble adéquate pour une grande majorité. Il n'y a cependant pas de formule parfaite au niveau de la programmation : si on choisit toujours les mêmes jours de la semaine, cela pose problème à certains alors que cela arrange d'autres. L'accueil et la logistique ont été jugés très positivement.

- *Les aspects pédagogiques*

Comment vous-êtes-vous représenté cette formation obligatoire ?

Représentation		
comme une opportunité	225	81,8%
comme une contrainte	21	7,6%
indifférent	31	11,3%

Malgré son caractère obligatoire, et bien que l'inscription ait été une décision hiérarchique non concertée pour 76% des participants, la formation est vécue comme une opportunité par une grande majorité.

Supports		
Suffisants	238	86,5%
moyens	32	11,6%
insuffisants	4	1,5%

Les supports pédagogiques (syllabus, portefeuilles de lecture, etc) ont parus suffisants à 86,5% des personnes.

Ce module vous a-t-il permis des échanges avec les participants ?

Echanges		
Moyenne = 1,29 Ecart-type = 0,54		
++	204	74,2%
+	62	22,5%
-	8	2,9%
-	1	0,4%

Ce module vous a-t-il permis une appropriation ou une réappropriation du cadre d'intervention en aide à la jeunesse?

Cadre		
Moyenne = 1,66 Ecart-type = 0,65		
++	116	42,2%
+	140	50,9%
-	12	4,4%
-	5	1,8%

Ce module a-t-il été un complément utile à votre formation initiale ?

Complément		
Moyenne = 1,83 Ecart-type = 0,80		
++	108	39,3%
+	114	41,5%
-	45	16,4%
-	8	2,9%

Ce module vous a-t-il permis de mieux mettre votre pratique ou votre expérience en perspective ?

Expérience		
Moyenne = 1,84 Ecart-type = 0,71		
++	88	32,0%
+	148	53,8%
-	32	11,6%
-	6	2,2%

Les contenus choisis étaient-ils pertinents par rapport à vos besoins ?

Contenus		
Moyenne = 1,91 Ecart-type = 0,78		
++	86	31,3%
+	138	50,2%
-	40	14,5%
-	11	4,0%

Apport de la formation		
Echange sur les pratiques de chacun, diversité des participants	98	35,6%
Apport/clarification/approfondissement information juridique	80	29,1%
Une meilleure visibilité du secteur AJ, rencontres, agrandir nos réseaux.	77	28,0%
Rappel/mise à jour/bases du cadre légal	51	18,5%
Lien entre théorie et pratique, cas concrets	28	10,2%
Reflexion sur sa propre pratique/sur son service	21	7,6%
Adéquation des formateurs, outils	13	4,7%

Comme chaque année, l'apport le plus apprécié est la rencontre et l'échange avec d'autres participants, qui permettent de mettre de la chair sur une représentation théorique du secteur, dont les participants ont une meilleure visibilité globale à la sortie. On sait mieux « dans quel jeu on joue ».

Manque		
oui	36	13,1%
non	227	82,5%

Manques, recommandations		
Plus dynamique, plus de cas concrets.	12	4,4%
Plus de temps pour approfondir certaines thématiques.	8	2,9%
Plus d'échanges entre participants.	7	2,5%
Contenus plus ciblés.	5	1,8%
Inadéquation pour le travailleur en question au vu de son ancienneté ou de sa fonction.	3	1,1%
Souhait d'avoir eu cette formation plus tôt dans son parcours	3	1,1%
Plus de diversité de services dans les participants.	2	0,7%
Aborder la petite enfance.	2	0,7%
Nouveau projet de décret.	2	0,7%
Plus de tableaux récapitulatifs.	1	0,4%

- *Les attentes éventuelles*

La participation à la formation a donné envie à 66,2% des personnes de pouvoir participer à d'autres formations.

Autres formations		
Outils et formations ciblant le travail avec les bénéficiaires (propre à son service/sa fonction)	90	32,7%
Ne sais pas encore, en fonction des besoins du services, du moment, du temps...	31	11,3%
Approfondir législatif, juridique, SP	18	6,5%
Outils, formation concernant le travailleur, équipe, positionnement institutionnel, domaines connexes	16	5,8%
Echanges de pratiques, discussions, réseau	10	3,6%
Aide à la Jeunesse	9	3,3%

b. les modules pour personnel administratif

1. L'exécution des modules

3 modules ont été organisés et prestés

Module	Lieu	Service	Dates 2015	Nombre de participants	Questionnaires reçus	Thématique
Administratif 1	Bruxelles	Synergie	24/03 ; 26/03 ; 31/03	14	11	Le travailleur administratif : au cœur d'un service, au cœur du secteur
Administratif 2	Mons	SEPTs-J	04/05 ; 11/05 ; 18/05	8	7	S'organiser, gérer les priorités et urgences sans stress
Administratif 3	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	13/11 ; 20/11 ; 27/11	11	10	Trucs et astuces pour faciliter et optimiser le travail des secrétaires
TOTAL				33	28	

2. Le profil des participants

22 femmes et 6 hommes ont rempli le questionnaire. 32,1% ont entre 35 et 40 ans et 21,4% ont plus de 50 ans. 82% ne sont pas nouveaux dans le secteur, comme c'est souvent le cas dans les modules pour administratifs. Ils sont à 53,6% de niveau universitaire et à 39,3% de niveau baccalauréat. Notons l'importante proportion de participants travaillent dans les services publics (8 IPPJ sur les 9 inscrites dans le plan en 2015, 4 SAJ, 4 SPJ, soit 57% du contingent des administratifs.)

3. L'évaluation de la formation

Les dimensions organisationnelles de la formation sont positives pour la grande majorité des participants. 53,6% se sont inscrits d'eux-mêmes, 42,9% l'ont fait en concertation avec leur hiérarchie, et c'est l'intérêt de la problématique qui a déterminé 96,4% d'entre eux, loin devant les considérations d'ordre pratique.

Apport de la formation		
Meilleure compréhension du secteur	14	50,0%
Apport d'outils pour la pratique	12	42,9%
Satisfait de façon générale	3	10,7%

Supports		
Suffisants	28	100,0%
moyens	0	0,0%
insuffisants	0	0,0%

La satisfaction est très bonne à bonne (aucune évaluation négative) concernant les échanges avec les participants, la mise en perspective de l'expérience, la pertinence des contenus, la méthodologie. Une seule personne pointe un manque (encore plus d'outils et plus de temps).

96% ont envie d'autres formations.

Autres formations		
Outils pratiques pour le travail (prise de note, CNV, informatique...)	13	46,4%
Outils méthodologiques, domaine AJ, évolutions	9	32,1%
Approfondir	3	10,7%

1. Les modules pour personnels d'intendance

1. L'exécution des modules

En 2015, 4 modules étaient planifiés, 1 a été annulé (Bruxelles)

Module	Lieu	Service	Dates 2015	Nombre de participants	Questionnaires reçus
Intend 01	Namur	SEPTs-J	04, 13, 26/02	12	9
Intend 02	Bruxelles	Ceform	11, 18, 26/05	Annulé	/
Intend 03	Huy	Atouts	14/09 ; 05/10 ; 09/11	5	/
Intend 04	Marchienne-au-pont	Ceform	12, 19, 26/01	9	8
TOTAL				26	17

2. Le profil des participants

6 femmes et 11 hommes ont rempli le questionnaire. Tous sont âgés de plus de 35 ans, dont près d'un quart de plus de 50 ans. Ce n'est le premier emploi pour personne, 5 sont cependant nouveaux dans le secteur. Les expériences antérieures ont été acquises uniquement dans d'autres secteurs pour 88,2%. 47,1% travaillent à temps plein, les autres à temps partiel.

Niveau de formation		
primaire	2	11,8%
secondaire inférieur	9	52,9%
secondaire supérieur	4	23,5%
autre	2	11,8%

Les niveaux de formation sont très variés (l'item « autre » représente le niveau graduat et même post-graduat.).

3. Evaluation de la formation

Les participants ont émis peu de remarques sur la procédure d'inscription, ne s'étant pas inscrits eux-mêmes. La satisfaction est bonne pour les questions de logistiques, hormis quelques problèmes de chauffage et d'intendance et la difficulté à trouver le lieu de formation.

5 personnes estiment que la durée (3 jours) était insuffisante.

Près des $\frac{3}{4}$ ont été inscrits par leur hiérarchie, cependant seules 4 personnes ont vécu cette formation obligatoire comme une contrainte.

Les raisons du choix du module étaient purement pratiques (accessibilité et dates prioritairement).

La satisfaction est très bonne à bonne pour (dans l'ordre) les échanges entre les participants, la pertinence des contenus, la réappropriation du cadre d'intervention en aide à la jeunesse, les compléments à la formation initiale (une seule personne insatisfaite sur ce point), et la mise en perspective de l'expérience.

Apport de la formation		
Gérer la communication, le conflits (avec enfants et équipe)	6	35,3%
Meilleure compréhension du secteur/service AJ	6	35,3%
Comprendre le vécu de l'enfant	2	11,8%
Réfléchir sur son rôle, échanger	2	11,8%
Tout	2	11,8%

Au terme de la formation, 58,8% se disent désireux d'autres modules.

Autres formations		
Approfondir les outils pour la relation / compréhension des bénéficiaires	8	47,1%
Formation de rappel, à terme	3	17,6%
Formation avec d'autres personnes de son service	2	11,8%
Confiance en soi	1	5,9%

d) Dispositif de formation pour les nouveaux directeurs

1. Les principes du dispositif

Chaque nouveau directeur doit participer au **minimum à 9 jours de formation, soit 3 modules**.

Le programme de formation se présente donc comme suit : un tronc commun, obligatoire, réparti au début et à la fin du cursus, et 4 volets spécifiques, parmi lesquels les participants choisissent au moins 2 modules, correspondant aux besoins identifiés en entrée de formation.

En 2015, pour sa troisième édition, le dispositif a été adapté en fonction des enseignements des deux années précédentes, essentiellement au niveau du tronc commun, où une journée consacrée à l'organisation administrative du travail a été aménagée.

<i>Le tronc commun (réparti au début et à la fin du cursus et obligatoire)</i> En entrée de formation ; Bilan des compétences : 1 jour	
<i>Volet « Obligations comptables » :</i> – Module Logiques comptables et e-adaptation	<i>Volet « législation sociale et concertation »</i> – Module Législation sociale – Module Concertation sociale
<i>Volet « cadre législatif général » :</i> – Module Cadre institutionnel	<i>Volet « relations externes et internes »</i> – Module Dynamiques associatives, relations de pouvoir et de coopération.
<i>Tronc commun</i> L'organisation administrative du travail : 1 jour	
<i>Tronc commun</i> Evaluation : 1 jour	

Outre ces modules qui leur sont spécifiquement dédiés, les nouveaux directeurs peuvent également s'inscrire aux autres modules à destination des directions.

Deux types de formulaires d'évaluation ont été distribués aux participants : un formulaire concernant le dispositif dans sa totalité ; un formulaire par module suivi, soit au minimum trois par participant.

2. L'exécution des modules

25 personnes se sont inscrites en 2015, le groupe a donc dû être scindé en deux

Lieu	Service	Dates 2015	Nombre de participants effectifs	Questionnaires reçus	Thématique	Modules
<i>Braine-l'Alleud</i>	SEPts-J	N°1 -12/02/2015 N°2 - 26/02/2015	24	17	Bilan de compétences	Tronc Commun 3 journées obligatoires dédoublées en deux groupes
		N°1 -19/11/2015 N°2 - 07/01/2016			L'organisation administrative du travail	
		N°1 - 12/01/2016 N°2 - 15/01/2016			Evaluation	
<i>Pieton</i>	Ceform	09/03, 16/03, 23/03/2015	16	15	Logiques comptables de l'Aide à la Jeunesse et e-adaptation	Volet 1 Obligations comptables
<i>Bruxelles</i>	Synergie	09/06, 16/06, 23/06/2015	15	0	Cadre institutionnel	Volet 2 Cadre législatif général
<i>Namur</i>	Ceform	23/04, 30/04, 07/05/2015	15	0	Législation sociale	Volet 3 Législation sociale et concertation
<i>Namur</i>	Synergie	29/09, 13/10, 20/10/2015	5	4	Concertation sociale	
<i>Namur</i>	RTA	22/10, 29/10, 12/11/2015	15	10	Dynamique associative, relations de pouvoir et de coopération	Volet 4 Relations externes et internes
TOTAL			90 participations	46		

Notons qu'outre ces modules dédiés, 3 personnes ont choisi d'autres modules parmi ceux destinés aux directeurs (voir infra).

Lesquel?		
Faire de l'évaluation interne un outil porteur de sens en Aide à la Jeunesse	2	11,8%
Gestion de la crise et des événements graves	2	11,8%
Gestion des risques psychosociaux	1	5,9%

3. le profil des participants

NB le profil est déterminé au départ du formulaire concernant le dispositif dans sa totalité : 24 inscrits, 17 questionnaires reçus.

10 femmes et 7 hommes ont rentré un questionnaire d'évaluation. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-40 ans (près de 30%).

2 directeurs avaient entre 25 et 30 ans. Un seul dépassait les 50 ans. Seuls 4 étaient nouveaux dans le secteur, 7 nouveaux dans leur service, mais 15 étaient nouvellement entrés dans la fonction de direction. 3 avaient déjà exercé une fonction de direction, dans un autre service ou dans un autre secteur.

Le niveau de formation initiale est à 52,9% baccalauréat et à 47,1% master. La discipline la plus représentée est la discipline sociale (47,2%)

Notons que la majorité venaient de l'arrondissement de Bruxelles (58,8%) et d'AMOs (47,1%)

4. Evaluation du dispositif

La durée du dispositif était adéquate pour quasi tous, insuffisante pour une personne. L'organisation a suscité des avis plus mitigés : 14 personnes satisfaites à très satisfaites, 3 personnes moins satisfaites.

Les participants ont massivement apprécié les échanges entre participants, 2 personnes en ayant souhaité encore plus. Ils estiment avoir pu mettre en perspective leur expérience. La satisfaction au niveau de l'adéquation des contenus est plus faible (4 personnes insatisfaites).

Apport de la formation

Echanges	10	58,8%
Réflexion sur la fonction de direction	8	47,1%
Approfondissement du secteur	6	35,3%
Outils pour la pratique	5	29,4%
Mise en réseau	4	23,5%
Intérêt des thématiques abordées	3	17,6%

Manque

oui	10	58,8%
non	6	35,3%

Les manques pointés portent sur :

- le manque d'approfondissement de certaines matières, notamment faute de temps ;
- un souci avec un formateur ;
- pour les AMO, le souhait d'une formation axée sur leur spécificité (interpellation, diagnostic, etc.)
- des mises en pratiques, exercices supplémentaires, notamment en comptabilité
- un module supplémentaire de gestion d'équipe (au niveau humain aussi, pas seulement réglementaire)

Tous ont envie de pouvoir bénéficier d'autres formations.

Autres formations souhaitées

Outil pour l'organisation et la gestion du travail au service (législation, gestion personnel, évaluation)	8	47,1%
Approfondir la comptabilité	6	35,3%
Approfondissement dans certaines matières abordées	3	17,6%
Outils pour le travail avec les bénéficiaires	3	17,6%
Déjà inscrit dans d'autres formations	2	11,8%
Thématiques propres au type de service	1	5,9%
Interpellation	1	5,9%
Développer le réseau	1	5,9%

e) Modules pour le personnel de direction

1. L'exécution des modules

Module	Lieu	Service	Dates 2015	Nombre de participants	Questionnaires reçus	Thématique
Dir 1	Braine-l'Alleud	SEPTs-J	02/03 ; 16/03 ; 31/03	15	11	Gestion des risques psychosociaux
Dir 2	Namur	Ceform	05/06 ; 12/06 ; 19/06	15	13	Faire de l'évaluation interne un outil porteur de sens en Aide à la Jeunesse
Dir 3	Liège	Atouts	06/10 ; 10 /11 ; 08/11	15	9	Gestion de la crise et des événements graves
Dir 4	Namur	Synergie	29/09 ; 13, 20/10	7	5	Concertation sociale
TOTAL				52	38	

2. Le profil des participants

30 femmes et 7 hommes ont remis un questionnaire. Les 40-50 ans composent la moitié de l'effectif ; un quart exercent la fonction de direction depuis moins de 5 ans. 55,3% sont de niveau baccalauréat, les autres de niveau master, et la formation sociale est la plus fréquente (42,1%); 13% ont déjà exercé précédemment une fonction de direction. Les SAAE sont les plus représentés (31,6%), suivis des SAIE (21,1%).

3. Evaluation des formations

Globalement, les directeurs sont satisfaits des aspects logistiques des modules (modalités d'inscription, durée, logistique). C'est massivement parce que la problématique les intéressait qu'ils se sont inscrits.

Apport de la formation

Clarification de la thématique, apport méthodologique et d'outils pour la pratique	26	68,4%
Echange et partage d'expérience	12	31,6%
Prise de distance / mise en réflexion	8	21,1%

Au niveau des manques, des participants pointent une inadéquation des contenus par rapport aux attentes, pour un module (dir 3).

78,9% sont intéressés à bénéficier d'autres modules

Autres formations

Outil pour l'organisation et la gestion du travail au service	15	39,5%
Thématiques spécifiques à la fonction de direction	5	13,2%
Mise à jour selon les besoins	5	13,2%
Conseiller en prévention	3	7,9%
Outils pour le travail avec les bénéficiaires	3	7,9%
Echanges	1	2,6%
Comptabilité	1	2,6%

f) Modules tous publics

1. L'exécution des modules

Module	Lieu	Service	Dates 2015	Nombre de participants	Questionnaires reçus	Thématiques
Tout Public 1	Chapelle-lez-Herlaimont	Ceform	14, 21, 28/09	15	11	Compréhension des logiques comptables de l'AJ intégrant l'e-adaptation (dir et admin)

2. Profil des participants

3 hommes et 8 femmes ont participé à ce module. 6 ont un baccalauréat, les autres un master. Le domaine de formation initiale le plus représenté est le domaine social (27,4%). Les AMO composent plus de la moitié du groupe. Les directions sont majoritaires (72,7%), suivies des fonctions administratives.

3. Evaluation de la formation

Au niveau logistique la satisfaction est unanime (inscription, accueil et logistique, durée de la formation, support pédagogique).

Bon niveau de satisfaction également dans les échanges, l'adéquation des contenus, et surtout dans le complément à la formation initiale (81,8% de très satisfaits, le reste satisfait).

Les apports significatifs de la formation ont permis de mieux comprendre une matière a priori rébarbative, de diminuer les appréhensions, de mieux comprendre des enjeux et de pouvoir anticiper des difficultés.

8 personnes auraient envie d'autres formations, dont l'approfondissement de la logique comptable (5 personnes) ; la gestion du personnel est aussi avancée, ainsi que l'accès aux modules pour nouveaux directeurs.

g) Module transversalité (« stages croisés »)

1. Les principes du dispositif

Le dispositif vise une meilleure transversalité entre services publics et services agréés dans le secteur.

Cette **connaissance mutuelle des services, cadres, compétences, spécificités** inclut les trois dimensions suivantes :

- une bonne compréhension (et donc capacité d'anticipation) des logiques d'action des uns et des autres;
- une bonne connaissance (et donc une prise en compte) des contraintes incontournables auxquelles « l'autre » est soumis ;
- une prise en compte (et donc un respect) des identités culturelles de chacun, comme le rappelle la charte associative.

La connaissance mutuelle ainsi définie n'est pas facile à construire ; des représentations négatives croisées peuvent la compromettre.

Pour des raisons pragmatiques liées à la logique collective, le groupe de "stagiaires" a été limité à 10 personnes maximum (avec, autant que possible, une égalité en nombre de participants issus du secteur public de l'aide à la jeunesse et du secteur agréé de l'aide à la jeunesse).

Le projet s'est donc appuyé sur deux dimensions : un travail collectif d'une part et un stage d'expérimentation d'autre part. Le volet collectif a compris l'équivalent de trois jours de travail, dont le programme est structuré, de manière générale, comme suit: élaboration collective préalable au stage; retour des stages; évaluation du processus.

2. L'exécution du module

1 module a été programmé.

Module	Service	Dates 2015	Nombre de participants	Questionnaires reçus
Stage croisés	RTA	22/9, 25/11 et 15/12/2015	11	6

Détail des croisements

Participant	Service accueillant
Travailleur dans un PPP	Arrêt pour cause de maladie
Travailleur dans un PPP	SPJ
Travailleur dans un SAAE	SPJ
Travailleuse dans une AMO	SAJ
Travailleuse dans un SAAE	SAJ
Déléguée du SAJ	AMO
Déléguée du SPJ	SAAE
Délégué du SAJ	AMO
Déléguée du SPJ	SAAE
Éducateur en IPPJ	Arrêt pour cause de maladie
Éducateur en IPPJ	Arrêt pour cause de maladie

3. Evaluation de la formation

Apport de la formation		
Déconstruction de représentations négatives croisées, pistes de collaboration	6	100,0%
Renvoi vécu à l'équipe	1	16,7%

Les objectifs recherchés sont atteints pour les participants, et l'importance du collectif est pointée. Le fait de travailler collectivement, dès le départ, sur les questions que chacun souhaite éclaircir, permet déjà une première déconstruction des points de vue parfois trop stéréotypés. Les participants

estiment que l'expérience leur a permis d'appréhender toute sorte d'informations leur permettant d'améliorer leur connaissance des services, et ce à différents niveaux: missions (clarification, précision) ; fonctionnement organisationnel (cadre, procédures, modalités de prises de décision,...); méthodologie, outils pratiques; contraintes ; réalités de travail et de terrain, cultures de travail etc.