



Expériences, besoins en formation continue & perceptions des activités de la SEVAL

Enquête auprès des membres et personnes concernées
Comité SEVAL, 15 février 2009

Table des matières

1	SYNTHESE	3
1.1	PLAN D'ACTION	3
2	INTRODUCTION	6
2.1	CONTEXTE	6
2.2	PASSATION	6
2.3	NOTE METHODOLOGIQUE	6
3	PROFIL DE L'ECHANTILLON	7
3.1	DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES ET REPRESENTATIVITE	7
3.2	FORMATION	8
3.3	EMPLOI	9
4	QUALIFICATIONS	12
4.1	QUALIFICATIONS ACQUISES	12
4.2	BESOINS	14
4.3	MODALITES DE FORMATION	15
5	APPRECIATION DES PRODUITS DE LA SEVAL	17
5.1	GLOBALEMENT	17
5.2	DANS LE DETAIL	17
6	L'EVALUATION EN SUISSE : POINTS FORTS ET POINTS FAIBLES	21
6.1	POINTS FORTS	21
6.2	POINTS FAIBLES	21

1 SYNTHÈSE

Dans le cadre de ses objectifs 2008, la SEVAL a souhaité disposer d'informations sur le profil de ses membres ou des personnes intéressées par l'évaluation, leurs compétences, leurs formations (initiales et continues) et leurs besoins en formation aujourd'hui. La réalisation de cette étude a eu également pour but d'obtenir leurs perceptions relatives aux produits de la SEVAL (bulletin, site, LEGES, cours de formation continue de la SEVAL, journée annuelle, groupes de travail, etc.), mais aussi des éléments de réflexion sur le développement de l'évaluation en Suisse.

Cette étude s'est réalisée au travers d'un questionnaire mis en ligne sur un site dédié du 26 juin au 12 août. 130 réponses complètes, dont 115 de membres de la SEVAL (environ 30% des membres) ont pu ainsi être recueillies.

Les principaux résultats sont riches d'enseignement. Ils ont fait l'objet d'une analyse détaillée et de réflexions dans le cadre du comité de la SEVAL. Un plan d'action, présenté ci-après, a été formulé.

Le premier constat, réjouissant, est celui d'un développement constant de l'évaluation en Suisse, autant sur le plan des compétences présentes, des formations en place ou des réseaux constitués, que sur les domaines abordés : il est ainsi observé que l'évaluation trouve aujourd'hui sa place dans la plupart des secteurs d'activités publiques, avec toutefois des différences notables – dans son usage et dans la perception de son utilité, selon nos répondants – entre l'administration fédérale, identifiée comme le principal mandant, les cantons, les ONG ou encore les communes.

Le second constat porte sur le profil et l'expérience des répondants : un peu moins de 50% ont plus de dix ans d'expérience en rapport avec l'évaluation, illustrant une professionnalisation de plus en plus marquée, un peu moins de 40% sont indépendants ou collaborent au sein de bureaux d'études et plus de 70% sont principalement mandataires.

Troisième constat, l'évaluation reste peu abordée dans les études supérieures : un peu plus de 40% des répondants ont suivi une formation initiale incluant l'évaluation en tant que matière, 30% dans le cadre de formations post-grades à caractère académique. Les besoins en formation continue tels qu'exprimés sont orientés vers le développement de compétences méthodologiques, davantage que sur des connaissances liées à des domaines spécifiques, dans des formats de formation courts et ciblés sur un thème spécifique.

Du point de vue de l'appréciation des produits de la SEVAL, celle-ci est globalement bonne, même très bonne concernant le site Internet, le bulletin et les journées. Ceux qui ont suivi les cours de formation continue de la SEVAL sont également très satisfaits. On doit cependant s'interroger sur le faible degré de connaissance de certains travaux de la SEVAL, notamment ceux menés dans le cadre de groupe de travail.

1.1 Plan d'action

Le comité a pris acte avec beaucoup d'intérêt des résultats de cette enquête et il remercie toutes les personnes qui ont pris du temps pour répondre au questionnaire.

Les informations sur les besoins en matière de développement professionnel, ainsi que celles concernant les services attendus de la part de notre association, nous permettent de donner une impulsion à la concrétisation de notre stratégie et des objectifs qui lui sont associés.

Plusieurs éléments mis en évidence par cette enquête ont déjà fait l'objet de mesures prises par le comité. D'autres demandent de nouvelles tâches que le comité s'engage à assumer dans les limites de ses ressources.

1. En ce qui concerne les besoins en matière de **formation et de développement professionnel**, nous avons retenus les points suivants :

- L'évaluation reste peu abordée dans les études supérieures : un peu plus de 40% des répondants ont suivi une formation initiale incluant l'évaluation en tant que matière, 30% dans le cadre de formations post-grades à caractère académique.
- Les besoins en formation continue et/ou en développement professionnel exprimés sont orientés vers le développement de compétences méthodologiques spécifiques en usage dans le domaine de l'évaluation, dans des formats de formation courts et ciblés sur un thème spécifique.

Pour satisfaire ces besoins, le comité a chargé le **groupe de travail SEVAL « Recherche et enseignement »** des tâches suivantes :

- Prise de contact avec les universités, les instituts universitaires et les Hautes Ecoles Supérieures (HES) afin de les sensibiliser à la nécessité d'introduire des modules d'évaluation dans le cadre des maîtrises qui portent sur des domaines touchant à des politiques publiques (par exemple : santé, environnement, action sociale, etc.). Cela pourrait également être le cas pour les certificats en formation continue dans les différents secteurs de l'action publique.
- Poursuivre la mise en place par la SEVAL de cours méthodologiques et de gestion de projet d'évaluation. Ces cours seront organisés au moins une fois par année en collaboration avec les universités et les instituts universitaires.
- Diffuser activement l'information à nos membres sur les possibilités de suivre des cours déjà organisés par les universités, les instituts universitaires et les HES.
- Développer, en collaboration avec nos partenaires actifs dans la formation en évaluation, un Guide portant sur les formations disponibles.

Un autre point important que l'enquête a mis en relief est la nécessité mettre sur pied des échanges entre praticiens (mandants et mandataires), entre autres dans une optique plutôt régionale.

Cette demande sera concrétisée par les actions suivantes :

- Le comité poursuivra activement son effort dans la création de groupes de travail thématiques en établissant une liste des domaines porteurs de besoins en échanges. Un appel sera fait aux membres de la SEVAL afin d'inciter la création de ces groupes de travail.
- Les journées annuelles de la SEVAL seront axées sur le développement de l'évaluation et son impact sur l'action publique.
- L'objectif d'organiser la mise en réseau de nos membres au niveau régional devra se faire avec l'implication active de la part des membres de la SEVAL. Le comité va donc contacter des membres (individuels ou institutionnels) afin qu'ils puissent s'engager à assumer le rôle d'animateur de tels réseaux.

2. En ce qui concerne **les prestations que les membres s'attendent de notre association**, les résultats montrent d'une part, une faiblesse dans la diffusion des activités de la SEVAL et d'autre part, des lacunes dans les prestations aux membres. En plus des prestations en matière de formation, le comité a décidé de renforcer les domaines suivants :

- **L'information** qui doit être à disposition de nos membres sera améliorée par la refonte de notre site www.seval.ch associée à la création d'une **Newsletter** qui remplacera le Bulletin. Via ces deux outils de communication, nos membres seront informés régulièrement, entre autres, sur les possibilités de formation, les congrès des associations sœurs et scientifiques, les séminaires en matière d'évaluation, les publications (articles scientifiques et de presse) de nos membres, les projets en cours du comité et ceux des groupes de travail SEVAL et les activités au niveau international.
- **La documentation en matière d'évaluation** est un élément important dans le but de faire progresser la qualité et la professionnalisation. Le comité, par le biais de son représentant au comité de rédaction de la **revue LeGes**, va œuvrer afin que cette revue publie régulièrement une liste des publications se rapportant au domaine de l'évaluation. Un appel sera aussi lancé via notre Newsletter afin de solliciter des articles scientifiques de la part de nos membres. Un autre élément important sera **la diffusion des résultats des travaux des groupes de travail SEVAL** afin que nos membres puissent bénéficier de leurs réflexions et des expériences.
- **Le dialogue avec les autorités politiques** est un des objectifs de notre association. Lors de l'organisation des journées annuelles, le comité va poursuivre ses efforts afin d'impliquer la participation des représentants des exécutifs et des parlements. Dans la mesure de nos possibilités, nous allons organiser des séminaires de sensibilisation à l'évaluation pour les autorités politiques au niveau régional.
- Depuis sa création, la SEVAL a soigné **les contacts avec les autres associations nationales ou groupes de travail internationaux**. Via notre site et la Newsletter, nous allons renforcer les informations concernant ces différentes activités auxquelles les membres de notre comité y contribuent activement.

Ce plan d'action est ambitieux mais réaliste. Pour le réaliser, le comité SEVAL sera sûrement amené à faire appel à l'implication de la part de nos membres. Nous nous réjouissons à l'avance de pouvoir compter sur votre contribution.

2 INTRODUCTION

2.1 Contexte

Le comité de la SEVAL a souhaité disposer d'informations auprès de ses membres sur leurs compétences acquises et leur souhait en matière de développement professionnel, mais aussi de leurs perceptions relatives aux produits de la SEVAL, notamment son offre de formation professionnelle.

Un questionnaire ad hoc a été élaboré, puis soumis à un pré-test, en tenant compte de différentes sources, dont notamment une première étude réalisée en 1998 en Suisse par Max Bergman *et al*¹ et une étude de la Société anglaise d'évaluation auprès de ses membres en 2007.

Le présent rapport présente l'ensemble des résultats.

2.2 Passation

A la fin du mois de juin 2008, la SEVAL a proposé à tous ses membres de répondre à un questionnaire sur leurs attentes en matière de formation continue et de développement professionnel. Les répondants ont été encouragés à transmettre le questionnaire à d'autres personnes potentiellement intéressées, afin d'étendre la base de recrutement au-delà des membres de la SEVAL.

La passation de l'enquête s'est déroulée par le biais d'un formulaire online disponible sur le site de la SEVAL. 130 questionnaires ont été complétés, entre le 26 juin et le 12 août 2008.

2.3 Note méthodologique

Les questions de type quantitatives sont présentées sous forme de tableaux à plat et de graphique correspondant. Les questions ouvertes (« autres », diplôme) ont été recodées en différentes catégories. Les commentaires longs ont été laissés tels quels et sont disponibles *in extenso* dans l'annexe 1.

Certains tableaux présentent les résultats d'un profil particulier selon la pertinence. Dans ce cas, le sous-échantillon est présenté sous le titre.

A titre indicatif, les données recueillies ont été comparées avec les données issues de l'étude menée en 1998 auprès des évaluateurs suisses.

Il va de soi que ces résultats se basent sur une seule méthode et sur un échantillon, ce qui limite la portée de ceux-ci.

¹ Bergman, M. M., Cattacin, S., Läubli-Loud, M., *Evaluators evaluating evaluators: peer-assessment and training opportunities in Switzerland*, Working Paper 1/98, <http://www.bag.admin.ch/evaluation/01759/02074/02338/index.html>

3 PROFIL DE L'ÉCHANTILLON

[Population de référence : tout l'échantillon (N=130)]

3.1 Données sociodémographiques et représentativité

Les données de profil permettent également de constater la représentativité de l'échantillon de répondants en comparaison à la structure de la population (tous les membres de la SEVAL)

Etes-vous membre de la SEVAL ?

Taux de réponse : **96,2%**

	Nb	% cit.
Oui	115	92,0%
Non	10	8,0%
Total	125	100,0%

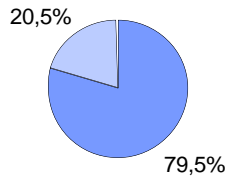


92% des répondants sont membres de la SEVAL. Par rapport à la population totale des membres inscrits de la SEVAL (N=378, données au 21.08.08), on obtient un taux de réponse de 30%

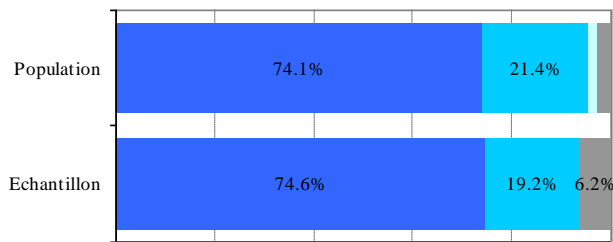
Langue

Taux de réponse : **93,8%**

	Nb
Deutsch	97
Français	25
Total	122



Répartition selon la langue



20% de l'échantillon interrogé est de langue française. Si on compare cette répartition à la structure des membres de la SEVAL, on observe une grande représentativité.

	Echantillon	Population
■ Non réponse	6.2%	2.6%
■ English	0.0%	1.9%
■ Français	19.2%	21.4%
■ Deutsch	74.6%	74.1%

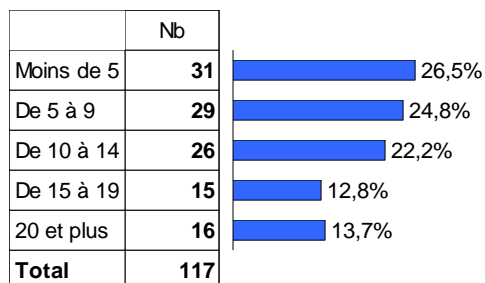
Combien d'années de votre carrière professionnelle avez-vous consacré directement à l'évaluation ?

Taux de réponse : **90,0%**

Moyenne = **9,64**

Médiane = **8,00**

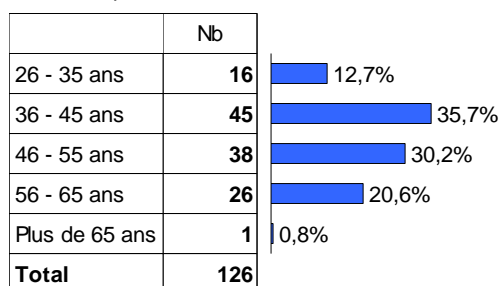
Min = **0** Max = **25**



Les profils présentent une grande disparité au niveau de l'ancienneté. L'expérience moyenne est de 10 années environ, soit 3 de plus que la valeur reportée dans l'étude de 1998.

A quel groupe d'âge appartenez-vous ?

Taux de réponse : **96,9%**

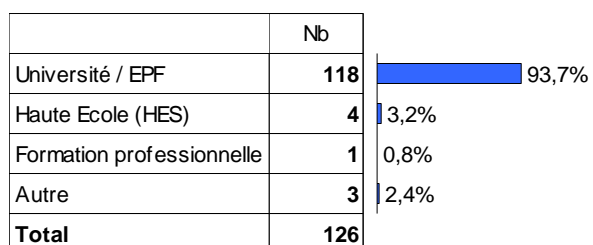


La classe d'âge la plus représentée est celle des 36-45 ans.

3.2 Formation

Quelle est votre dernière formation achevée ?

Taux de réponse : **96,9%**

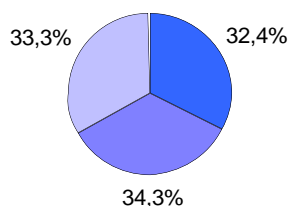


Plus de 90% des répondants ont suivi une formation de type universitaire.

Titre obtenu

Taux de réponse : **78,5%**

	Nb
Master/Dipl.	33
Lic.	35
Dr.	34
Total	102

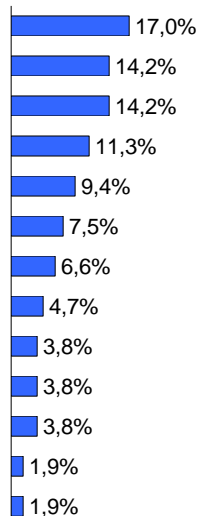


On constate une répartition en trois tiers entre les titulaires de licence, les titulaires de master ou diplôme et les détenteurs d'un doctorat.

Branche

Taux de réponse : **81,5%**

	Nb
Economie/management	18
Autre	15
Science politique	15
Sociologie	12
Psychologie	10
Sciences sociales	8
Sciences de l'éducation/pédagogie	7
Droit	5
Géographie	4
Soins	4
Philosophie	4
Evaluation	2
Histoire	2
Total	106



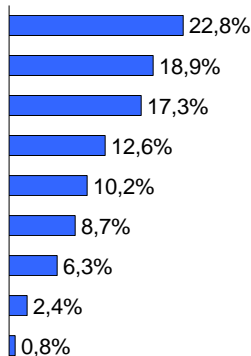
Après recodage, on constate que la première occurrence est constitué des diplômés en économie/management, Viennent ensuite les sciences politiques, la sociologie et la psychologie.

3.3 Emploi

Quel est votre employeur actuel?

Taux de réponse : **97,7%**

	Nb
Entreprise privée	29
Administration fédérale	24
Je suis indépendant/e	22
Administration cantonale	16
Institution universitaire	13
HES	11
Andere	8
Administration communale	3
ONG	1
Total	127



Les chiffres concernant les employeurs sont très semblables à ceux de 1998. L'administration représente 34% (39% en 1998), les instituts de formation 19% (20%), les indépendants 17% (23%) et les entreprises privées 23% (13%).

Quel est votre rôle actuel en matière d'évaluation?

Taux de réponse : **98,5%**

	Nb	% obs.
Mandataire / évaluateur-trice	93	71,5%
Mandant d'évaluation	39	30,0%
Autre	11	8,5%
Formateur	3	2,3%
En formation	2	1,5%
Total	130	

Parmi notre échantillon 70% environ des répondants ont une fonction d'évaluateurs et 30% sont mandants d'évaluation. Plusieurs réponses étaient possibles, le total des différents pourcentage dépasse donc les 100%. 17 répondants (13.1%) assument ainsi les deux fonctions (évaluateur et mandant)

Les prestataires d'évaluation sont plus de 50% à exercer comme indépendant ou dans une entreprise privée.

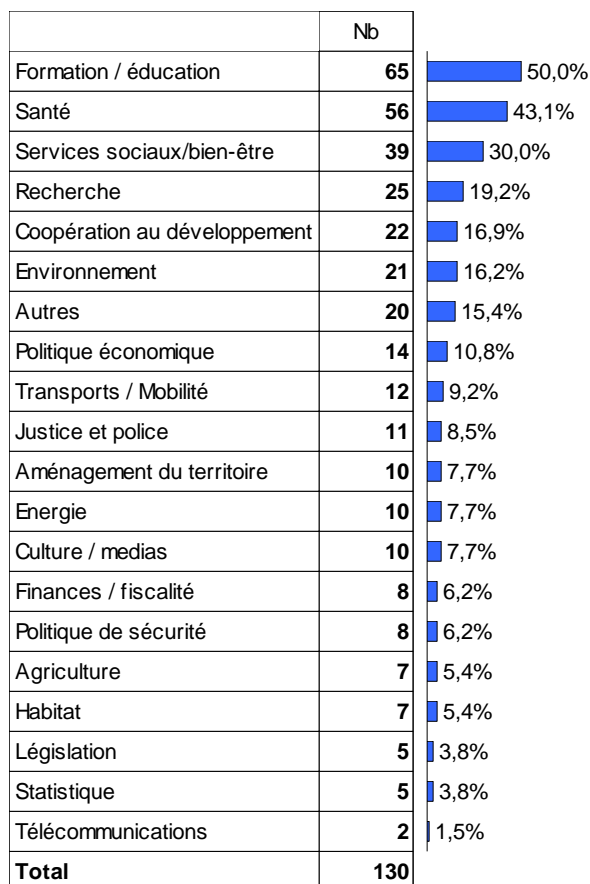
Quelle est votre fonction auprès de votre employeur?

Taux de réponse : **93,1%**

	Nb
Collaborateur/-trice scientifique	37
Responsable de mandats	56
Membre de la direction	40
Autre	13
Total	130

Dans quels domaines principaux effectuez-vous personnellement des évaluations? (5 réponses au maximum)

Taux de réponse : **96,9%**



Pour les domaines d'évaluations, les trois domaines les plus cités sont : a) formation / éducation b) santé c) services sociaux / bien-être. Ces thèmes étaient déjà les plus présents en 1998, mais dans un ordre différent : a) santé b) services sociaux / bien-être c) formation / éducation

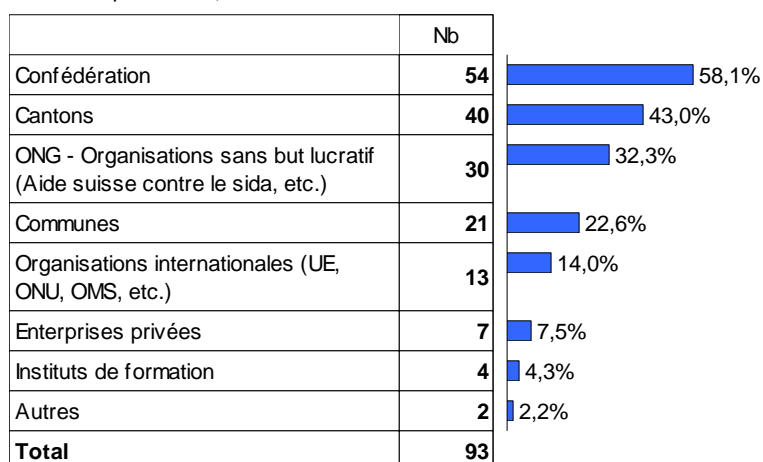
Parmi les domaines cités dans les modalités « autres », on peut relever la politique familiale et de l'égalité des chances (5 citations) et les problématiques de migration et intégration (3 citations)

[Population de référence : mandataires / évaluateur-trice (N=93)]

Pour les évaluateurs/trices, quels sont vos principaux mandants?

Mandataires / évaluateurs

Taux de réponse : **90,3%**



La Confédération est le mandant le plus cité.

Seuls 8% des évaluateurs ont des prestations orientées vers les entreprises privées.

4 QUALIFICATIONS

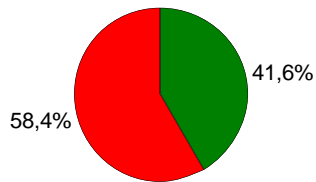
[Population de référence : tout l'échantillon (N=130)]

4.1 Qualifications acquises

Est-ce que vous avez abordé l'évaluation dans vos études supérieures?

Taux de réponse : **96,2%**

	Nb
Oui	52
Non	73
Total	125



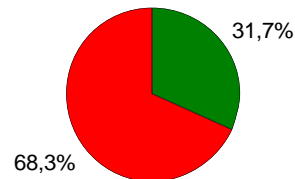
4 personnes sur 10 ont abordé l'évaluation au cours de leurs études supérieures

Cette variable ne se distingue pas selon les différences d'ancienneté ou de fonction. Certaines branches forment spécifiquement à l'évaluation : science politique, psychologie, sciences sociales

Depuis la fin de vos études supérieures, avez-vous suivi un cours académique spécifiquement dans la matière de l'évaluation et d'au moins une année?

Taux de réponse : **94,6%**

	Nb
Oui	39
Non	84
Total	123



30% des répondants environ ont suivi un cours académique sur l'évaluation. Cette variable ne se distingue pas selon les différences d'ancienneté ou de fonction.

Selon le type de diplôme obtenu, les titulaires de master/diplôme ont plus souvent suivi des cours complémentaires spécifiques sur l'évaluation.

Sur les 22 réponses qualitatives obtenues quant aux compétences acquises en rapport avec l'évaluation, quatre domaines apparaissent comme dominant :

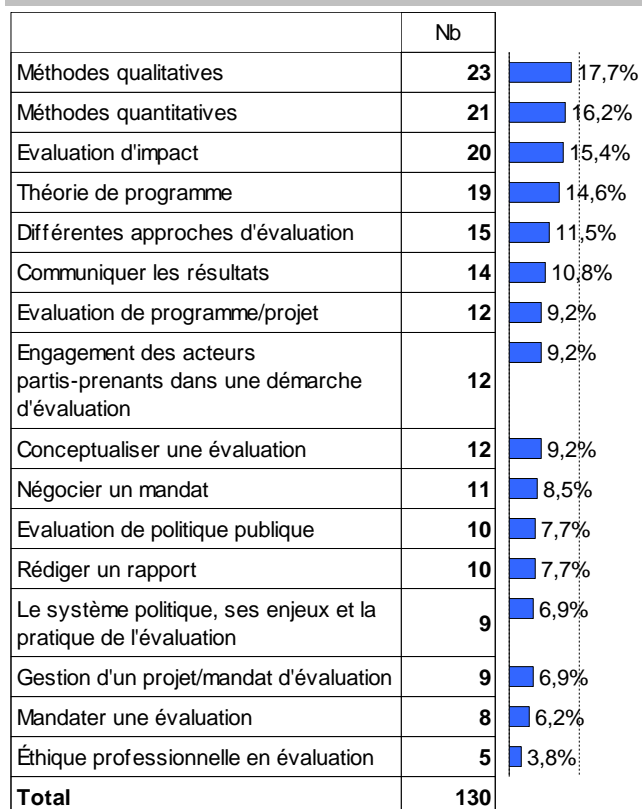
- L'approfondissement du degré de connaissance de méthodologies spécifiques en usage dans le domaine de l'évaluation
- L'acquisition de compétences en animation et/ou gestion de groupe
- Le développement des connaissances en théorie de l'organisation
- Les aspects de gestion de projets en évaluation, de la conception du design à l'usage des résultats en passant par la communication

J'ai suivi une formation sur...



Les points les plus souvent traités en formation continue sont les méthodes et la conceptualisation d'une évaluation. Viennent ensuite : les théories de programmes et les types d'évaluation spécifiques (évaluation de programme/projet et d'impact)

Je prévois me former sur..

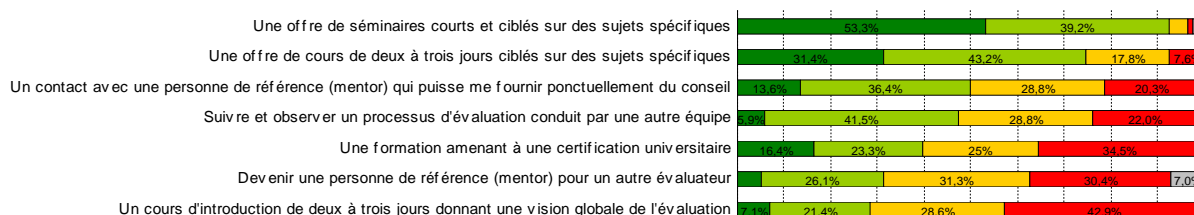


Les méthodes (qualitatives, quantitatives) apparaissent comme les modalités les plus citées pour les formations envisagées. L'évaluation d'impact et les théories de programmes sont aussi relativement attrayantes.

Parmi les autres compétences mentionnées dans l'espace prévu à cet effet, on relève un souhait de formation en accompagnement / conseil pour 4 répondants.

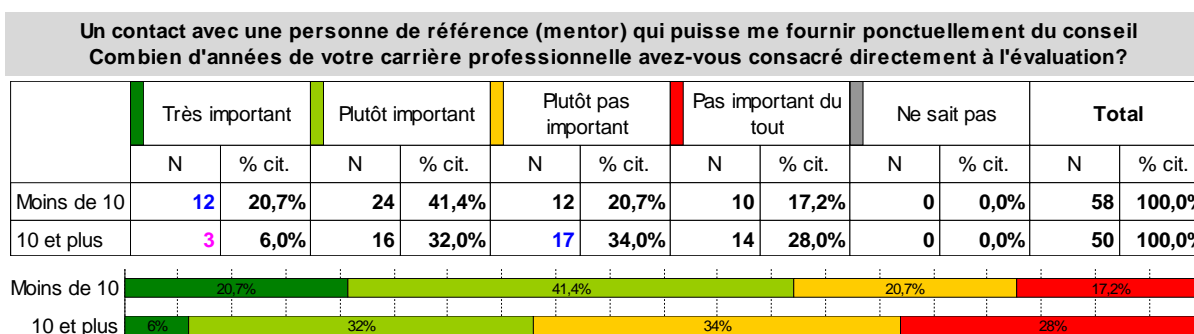
4.2 Besoins

Dans le cadre de votre développement professionnel en tant qu'évaluateur/mandant d'évaluation, quelle est l'importance des prestations/services suivants ?

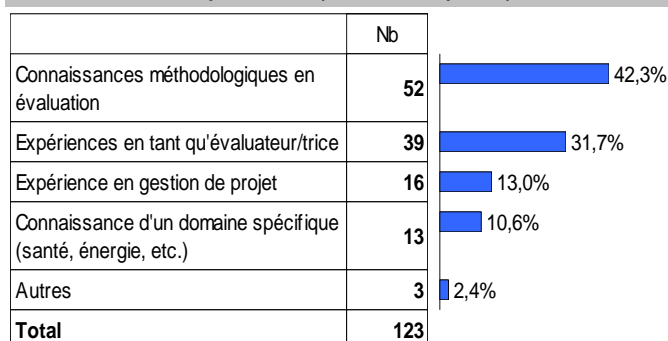


On remarque 2 axes dans les besoins exprimés par les répondants : d'une part, ils privilégient les formations courtes et ciblées aux formations plus longues, d'autre part, les répondants sont très partagés en ce qui concerne les propositions nécessitant un investissement temporel important.

L'attrait pour mentorat est dépendant de l'ancienneté.



Si vous deviez engager un/une collaborateur/trice en vue d'une évaluation, quelle serait selon vous la compétence la plus indispensable ? (Une seule réponse)



On remarque que les compétences méthodologiques et l'expérience sont jugées bien plus importantes que des connaissances spécifiques sur un domaine donné.

L'étude de 1998 montrait déjà la primauté des connaissances méthodologiques. Mais les répondants de 1998 accordaient une moindre importance à l'expérience en tant qu'évaluateur. Ce point – à mettre en lien avec l'augmentation du nombre moyen d'année d'expérience – semble être le signe du développement du champ professionnel de l'évaluation.

L'expérience de l'évaluation devient plus importante pour le recrutement que la connaissance des domaines spécifiques

Il est relevé dans les réponses ouvertes relatives aux besoins en formation continue ou en développement professionnel (13 réponses) un intérêt pour les points suivants :

- La mise en place d'échange de pratiques (local, régional) entre pairs
- Des offres de cours ponctuels et sanctionnés par une attestation reconnue, portant sur une thématique ciblée, telle que par exemple sur l'importance de l'évaluation dans le système politique suisse

4.3 Modalités de formation

Expériences					
En Suisse, avez-vous de l'expérience à l'égard des différents types de formation continue ou de mesures de développement professionnel listés ci-dessous					
	Oui		Non		
	N	% cit.	N	% cit.	
Cours de formation continue de la SEVAL	46	38,0%	75	62,0%	
Cours de formation continue d'un institut universitaire	80	65,6%	42	34,4%	
Cours de formation continue d'une HES	16	13,9%	99	86,1%	
Cours de formation continue d'un institut privé	23	19,5%	95	80,5%	
Groupe de travail de la SEVAL	19	16,2%	98	83,8%	
Groupe d'échanges de pratiques (hors SEVAL)	42	35,6%	76	64,4%	
École d'été	9	7,7%	108	92,3%	
Étude particulière en autodidacte	94	77,7%	27	22,3%	
Suivi par une personne de référence (mentor)	25	21,9%	89	78,1%	
Fonctionnement en tant que personne de référence (mentorat)	37	32,2%	78	67,8%	
Apprentissage par la pratique	97	80,8%	23	19,2%	
Observation d'un processus d'évaluation conduit par une autre équipe	31	26,3%	87	73,7%	

Le perfectionnement de façon autonome est très répandu dans le champ de l'évaluation. $\frac{3}{4}$ des répondants ont suivi des études en autodidacte et 80% citent l'apprentissage par la pratique.

Relevons que les réponses pour les questions suivantes sont disponibles dans les annexes :

- Quel cours de formation continue d'un institut universitaire ?
- Quel cours de formation continue d'une HES ?
- Quel cours de formation continue d'un institut privé ?
- Quel groupe de travail de la SEVAL ?
- Quelle école d'été ?

Cours de formation continue de la SEVAL						
Quel est votre rôle actuel en matière d'évaluation?						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Mandant d'évaluation	24	66,7%	12	33,3%	36	100,0%
Mandataire / évaluateur-trice	28	32,9%	57	67,1%	85	100,0%

Mandant d'évaluation	66,7%	33,3%
Mandataire / évaluateur-trice	32,9%	67,1%

On observe une relation significative dans le croisement entre l'ancienneté et la participation au cours SEVAL. Ce type de formation s'adresse à des personnes déjà relativement expérimentées, ainsi qu'à des personnes plutôt actives comme mandataires. Les autres types de formation continue ne connaissent pas ces effets.

Les raisons de la non-participation à la formation continue de la SEVAL sont les suivantes : personnes sont depuis pas assez longtemps dans le domaine de l'évaluation (22%), l'offre n'est pas connue (20%), pas de temps disponible (16%).

Observation d'un processus d'évaluation conduit par une autre équipe						
Combien d'années de votre carrière professionnelle avez-vous consacré directement à l'évaluation?						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 10	9	15,8%	48	84,2%	57	100,0%
10 et plus	17	33,3%	34	66,7%	51	100,0%
Total	26	24,1%	82	75,9%	108	100,0%

Moins de 10	15,8%	84,2%
10 et plus	33,3%	66,7%
Total	24,1%	75,9%

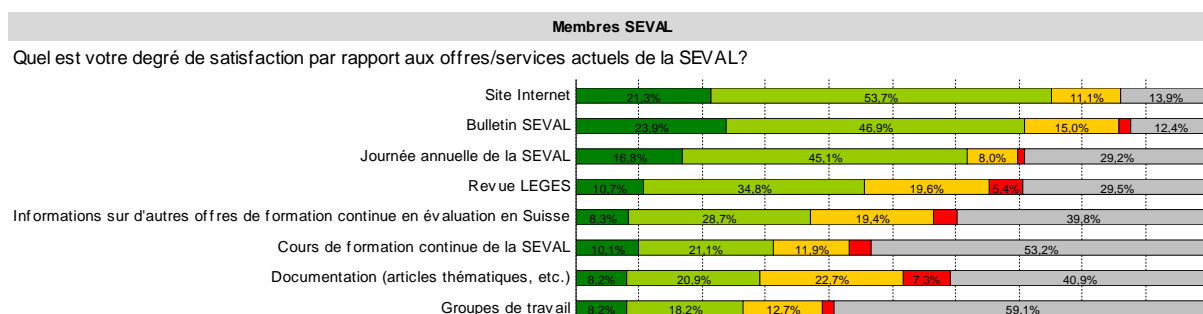
Les évaluateurs disposant d'une longue expérience sont beaucoup plus intéressés à suivre un processus évaluatif mené par une autre équipe.

5 APPRECIATION DES PRODUITS DE LA SEVAL

[Population de référence : membres de la SEVAL (N=115)]

5.1 Globalement

Il est mis en évidence qu'une proportion importante des membres connaît mal les différentes prestations de la SEVAL.



Les prestations de la SEVAL qui sont connues des répondants obtiennent une appréciation très positive.

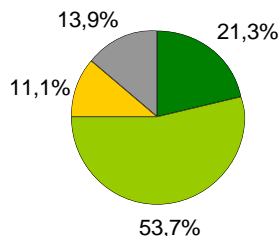
5.2 Dans le détail

Les résultats suivants concernant les membres de la SEVAL ont également été étudiés sur des sous-échantillons spécifiques. Le cas échéant, la description de la population concernée est mentionnée au-dessus du tableau.

Site Internet
Membres SEVAL

Taux de réponse : 93,9%

	Nb
Tout à fait satisfait	23
Plutôt satisfait	58
Plutôt pas satisfait	12
Pas du tout satisfait	0
Ne sait pas	15
Total	108

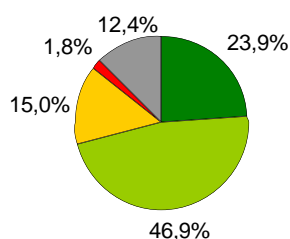


¾ des membres sont satisfaits du site Internet, 14% sans opinion et 11% plutôt pas ou pas du tout satisfaits.

Bulletin SEVAL
Membres SEVAL

Taux de réponse : **98,3%**

	Nb
Tout à fait satisfait	27
Plutôt satisfait	53
Plutôt pas satisfait	17
Pas du tout satisfait	2
Ne sait pas	14
Total	113

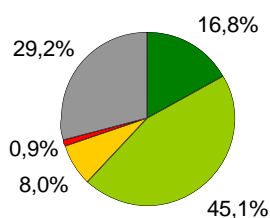


Seuls 17% des membres de la SEVAL ne sont pas satisfaits du bulletin de la société.

Journée annuelle de la SEVAL
Membres SEVAL

Taux de réponse : **98,3%**

	Nb
Tout à fait satisfait	19
Plutôt satisfait	51
Plutôt pas satisfait	9
Pas du tout satisfait	1
Ne sait pas	33
Total	113

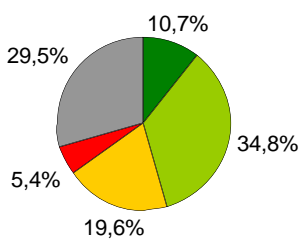


70% des membres de la SEVAL se sont exprimés sur la journée annuelle. Moins de 10% la jugent insatisfaisantes.

Revue LEGES
Membres SEVAL

Taux de réponse : **97,4%**

	Nb
Tout à fait satisfait	12
Plutôt satisfait	39
Plutôt pas satisfait	22
Pas du tout satisfait	6
Ne sait pas	33
Total	112

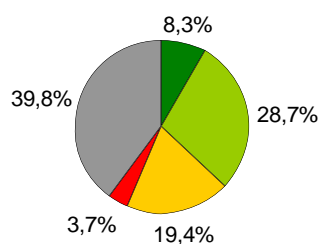


La revue LEGES suscite environ un quart d'avis négatifs parmi les personnes affiliées à la SEVAL

Informations sur d'autres offres de formation continue en évaluation en Suisse
Membres SEVAL

Taux de réponse : **93,9%**

	Nb
Tout à fait satisfait	9
Plutôt satisfait	31
Plutôt pas satisfait	21
Pas du tout satisfait	4
Ne sait pas	43
Total	108

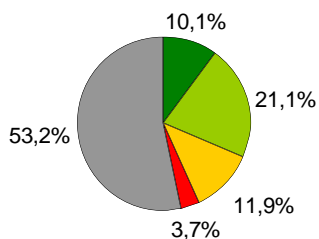


Seul un tiers des répondants jugent positivement l'information sur les autres offres de formation continue en évaluation. Cependant, environ 40% des répondants ne se sont pas prononcés.

Cours de formation continue de la SEVAL
Membres SEVAL

Taux de réponse : **94,8%**

	Nb
Tout à fait satisfait	11
Plutôt satisfait	23
Plutôt pas satisfait	13
Pas du tout satisfait	4
Ne sait pas	58
Total	109



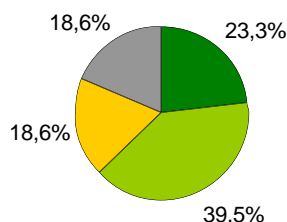
Les jugements se partagent entre 30% d'avis positifs et 15% d'avis négatifs.

[Population de référence : personnes qui ont suivi un cours de formation continue de la SEVAL (N=46)]

Cours de formation continue de la SEVAL
Personne qui ont suivi une formation SEVAL

Taux de réponse : **93,5%**

	Nb
Tout à fait satisfait	10
Plutôt satisfait	17
Plutôt pas satisfait	8
Pas du tout satisfait	0
Ne sait pas	8
Total	43

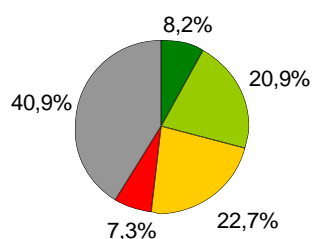


Si on observe l'appréciation des personnes qui ont suivi une formation SEVAL, on constate une très grande satisfaction (plus de 60% d'avis positifs)

**Documentation (articles thématiques, etc.)
Membres SEVAL**

Taux de réponse : **95,7%**

	Nb
Tout à fait satisfait	9
Plutôt satisfait	23
Plutôt pas satisfait	25
Pas du tout satisfait	8
Ne sait pas	45
Total	110

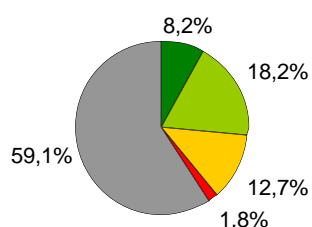


La documentation est jugée à part égale comme satisfaisante (30% des réponses) et insatisfaisante (30% des réponses). Plus de 40% ne s'expriment pas.

**Groupes de travail
Membres SEVAL**

Taux de réponse : **95,7%**

	Nb
Tout à fait satisfait	9
Plutôt satisfait	20
Plutôt pas satisfait	14
Pas du tout satisfait	2
Ne sait pas	65
Total	110



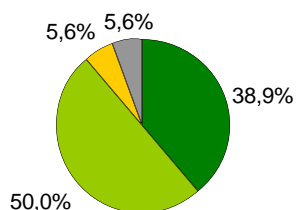
Un quart des membres de la SEVAL se déclarent satisfait des groupes de travail. La majorité des membres ne s'expriment pas sur cette question.

[Population de référence : personnes qui ont participé à un groupe de travail la SEVAL (N=19)]

**Groupes de travail
Personnes qui participent à un groupe de travail**

Taux de réponse : **94,7%**

	Nb
Tout à fait satisfait	7
Plutôt satisfait	9
Plutôt pas satisfait	1
Pas du tout satisfait	0
Ne sait pas	1
Total	18



Sur les 18 personnes déclarant avoir participé à un groupe de travail, seul 1 avis « plutôt pas satisfait » s'exprime.

Sur le plan qualitatif et du point de vue des attentes à l'égard de la SEVAL, il est relevé que celle-ci devrait d'une part participer à l'élaboration et/ou fournir une offre de formation continue plus diversifiée, et d'autre part jouer un rôle plus important dans la mise en réseau de ses membres.

Quant aux lacunes identifiées dans les prestations aujourd'hui offertes par la SEVAL, les répondants estiment nécessaire de renforcer les échanges locaux, régionaux et internationaux entre évaluateurs.

Il est souhaité également un recentrage de la SEVAL sur les problématiques et les pratiques propres aux évaluateurs, en lien avec les terrains. Dans le même registre, il est attendu de la SEVAL un regard plus pointu et plus professionnel sur les composantes du métier d'évaluateur, et notamment dans le cadre des groupes de travail ou encore des congrès.

6 L'ÉVALUATION EN SUISSE : POINTS FORTS ET POINTS FAIBLES

L'examen des réponses qualitatives montrent une forte diversité dans les perceptions des points positifs et négatifs de l'évaluation en Suisse.

6.1 Points forts

- La professionnalisation et la présence de compétences est un élément clé relevé par nos répondants. Ceci est à mettre en relief avec le développement d'un réseau de bureaux d'études privés et d'institutions publiques et académiques dans le champ de l'évaluation (41 avis).
- La qualité de la formation, décrite comme en évolution constante ces dernières années, est relevée comme un point fort, notamment grâce à la mise en place de formations spécifiques en évaluation (NDS Evaluation, KWB, IDHEAP, MAP par exemple – 7 avis).
- L'intégration institutionnelle d'une culture de l'évaluation est également soulignée comme une réussite et une plus value pour le système suisse du point de vue des répondants (21 avis). Il convient de mettre en parallèle la perception d'une grande transparence et d'une équité de traitement dans l'accès aux offres publiques (10 avis).
- La conception et la diffusion des standards de la SEVAL sont identifiées comme un atout majeur (9 avis), notamment en termes de renforcement de la scientificité et de la légitimité des évaluations réalisées en Suisse (7 avis). Le pragmatisme et l'orientation sur la pratique de celles-ci y contribuent également, tout en favorisant l'expérimentation d'approches innovantes en la matière (10 avis).

6.2 Points faibles

- Le manque de reconnaissance, voire la méconnaissance du domaine suscite toutefois des interrogations : il est ainsi considéré que certains destinataires des évaluations tendent à sous-estimer l'utilité des pratiques évaluatives, particulièrement au niveau des administrations cantonales et communales (14 avis). Ceci peut être mis en rapport avec le niveau de ressources allouées à l'évaluation, perçu comme de faible intensité (7 avis), l'étroitesse du marché en Suisse (3 avis) ou encore l'insuffisance des échanges (4 avis).
- Des faiblesses théoriques et/ou méthodologiques sont soulignées, tant au niveau du design que de la mise en œuvre concrète de méthodologies spécifiques (10 avis).