|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| GRILLE D’EVALUATION DU PROJET : REGION : | | | | | |
| Nom et prénom responsable FP :  Nom et prénom responsable SP :  Région des évaluateurs :  Heure de début :  Heure de fin :  Date : | | | | | |
| La cotation est binaire : existence de l’item avec une cotation oui ou non si oui : note complète si non : 0 (exemple existence de l’item  recherché = 2/2, non existence de l’item recherché = 0/2) | | | | | |
| **Priorités des projets**  **IRADA** | **Critères des projets**  **IRADA** | **Note globale par item** | Activités des Guides ATFP ; AVFA ; AMFT de positionnement des CFP | Description note | Cotation |
| **Emploi**  Priorité 1 :  Projets contribuant à l’emploi des apprenants des CFP dans des structures privées locales | Soit devant être recrutés à la suite du programme IRADA (insertion dans l’emploi)  Soit développant leur propre activité économique (auto-emploi) | 0/5 | Le centre a su anticiper les besoins du marché du travail ou a su répondre aux besoins du marché du travail et a su proposer des modules aux apprenants et aux entreprises pour favoriser une insertion dans l’emploi durable et/ou a su proposer des modules pour aider l’apprenant à créer son auto-emploi | Présence de résultats d’une enquête de besoins en compétences auprès des entreprises **2 points** | 0/2 |
| Description de modules aux apprenants et/ou entreprises pour favoriser leur intégration ou une insertion réussie (durable) en entreprise  et/ou description de la fonction tutorat en Entreprise  **1 point** | 0/1 |
| Description de modules pour aider l’apprenant à créer son auto-emploi **1 point** | 0/1 |
| Le centre a décliné la vision nationale de l’Agence en axes de progrès et objectifs, tenant compte du développement local en matière de qualification et des besoins des entreprises marché du travail | Description de la vision nationale de l’ATFP, ou AVFA, ou AFMT et lien fait avec les objectifs du projet  **1 point** | 0/1 |
| Soit maintenus dans leur emploi (renforcement de compétences) | 0/5 | Le centre a su analyser les compétences à renforcer en situation de travail et a su valider cette analyse avec l’entreprise (ou les entreprises) et a traduit les compétences à renforcer en plan de formation | Description des compétences à renforcer en entreprise dans le cadre de la formation continue  **2 points** | 0/2 |
| La validation des compétences à renforcer avec l’entreprise est formalisée  **1 point** | 0/1 |
| Présence d’un plan de formation  **2 points** | 0/2 |
| Soit développement de l’employabilité (mobilité interne ou externe) | 0/5 | Le centre a su analyser les facteurs d’employabilité interne et externe | Description d’une analyse des compétences internes en entreprises  **2 points** | 0/2 |
| Description d’une proposition de GPEC  *Âge des salariés, remplacement des départs à la retraite, insertion de jeunes avec nouvelles technologies…*  **1 point** | 0/1 |
| Description des nouvelles compétences à développer | 0/2 |
| **Structuration CFP**  Priorité 2 :  Renforcement des capacités du CFP vers des projets publics/privés | Appui au renforcement interne du CFP | 0/5 | - Restructuration interne et bonne gouvernance  - Organisation en gestion de projets | Les parties prenantes sont identifiées dans le projet, leur rôle est clarifié | 0/2 |
| Le projet présente une gestion axée sur les résultats avec des indicateurs identifiés | 0/1 |
| Le rôle du management de projet est clarifié | 0/1 |
| Les risques sont identifiés | 0/1 |
| Projets innovants | 0/5 | Formation e-learning  Utilisation de nouvelles technologies  Utilisation de nouvelles méthodes d’apprentissage  Nouvelle utilisation des espaces pédagogiques | La formation à distance est formalisée pour certains apports théoriques | 0/1 |
| De nouvelles technologies dans les équipements dans les logiciels sont proposées | 0/2 |
| Une utilisation des espaces optimisée ou des nouvelles méthodes d’apprentissages sont formalisées | 0/2 |
| Renforcement du CFP en matière de décentralisation | 0/5 | outils d’autonomisation,  partenariat régional  La logique d’intervention (cadre logique)  Les ressources humaines sont adaptées en effectif et en profil aux prestations assurées par le Centre  Réseau thématiques/géographiques | La décentralisation est prise en compte dans la logique d’intervention (cadre logique) | 0/1 |
| Une approche de transfert des compétences auprès d’autres centres de formation est décrite | 0/1 |
| Les ressources humaines sont adaptées en effectif et en profil aux prestations assurées par le Centre | 0/1 |
| Le partenariat régional est décrit | 0/1 |
| Un comité technique est formalisé dans la gestion du projet | 0/1 |
| **Qualité du projet**  Priorité 3 :  Conception, faisabilité et cohérence du projet | Conception | 0/5 | La logique d’intervention est cohérente au regard du contenu de la note succincte | L’objectif général est cohérent avec les objectifs spécifiques | 0/2 |
| Les résultats sont cohérents avec les objectifs spécifiques | 0/2 |
| La prise en compte des projets antérieurs et les enseignements des projets antérieurs est décrite | 0/1 |
| Faisabilité | 0/5 | La gestion du patrimoine du centre est assurée  Le centre maîtrise les méthodes et dispose des outils et ressources nécessaires à la mise en œuvre de la formation  Les conditions d’organisation matérielles de la réalisation des formations sont remplies | Le chronogramme des activités est réaliste au regard du projet | 0/2 |
| Les ressources humaines ont été identifiées pour la mise en œuvre du projet | 0/2 |
| Les formations prennent en compte les espaces et l'aménagement des espaces | 0/1 |
| Cohérence du contrat de partenariat | 0/5 | La cohérence du contrat de partenariat au regard du projet du centre de formation est démontrée | La PDPP a validé le projet | 0/2 |
| L’entreprise impliquée dans le contrat avec une convention signée est précisée dans la NS correspond | 0/2 |
| Description d’une organisation patronale et/ou une association impliquée | 0/1 |
| **Utilité Economique**  Priorité 4 :  Pérennité prévisible des résultats du projet | Impact | 0/5 | L’analyse des effets et de l’impact (durabilité, efficience, cohérence, pertinence) est formalisée | Analyse des effets décrite | 0/2 |
| Analyse des impacts décrite | 0/2 |
| Indicateurs d’effets précisés | 0/1 |
| Appropriation locale et effets multiplicateurs  La capitalisation | 0/5 | L’appropriation locale et effets multiplicateurs est formalisée  Les modalités de capitalisation et de généralisation sont proposées  La mise en réseau thématique ou géographique du CFP est décrite | Un nouveau modèle d’apprentissage pédagogique est proposé | 0/1 |
| La recherche d’alternance et/ou d’apprentissage en entreprise est décrit | 0/2 |
| Une méthode pour capitaliser les bonnes pratiques est formalisée | 0/2 |
| Mise en réseau thématique ou géographique du CFP | 0/5 |  | Une recherche de synergie avec les centres sur certains modules est formalisée | 0/2 |
| Des échanges de pratiques avec les autres centres de formation avec des spécialités similaires est formalisée | 0/2 |
| Un jumelage ou partenariat avec un autre centre au niveau national ou international est formalisé | 0/1 |
| **Utilité Sociale**  Priorité 5 :  Transversalité du projet | Priorités transversales : appuis concrets aux groupes vulnérables (chômeurs, femmes, jeunes) | 0/5 | Les demandeurs de formation, dont les groupes vulnérables sont renseignés par le Centre | Une recherche de synergie avec une association, ONG permet d’identifier la typologie de public vulnérable à prioriser en fonction du territoire | 0/2 |
| Un quota de personnes vulnérables est prévu dans les publics cibles | 0/1 |
| Une action d’orientation ou une journée porte ouverte ou action de promotion est formalisée pour mieux attirer les publics vulnérables | 0/2 |
| Le développement d’outils et/ou de méthodes de travail régionaux multi acteurs et pluridisciplinaires pour la prise en compte du genre des PSH, des publics vulnérables de leur orientation jusqu’à leur insertion ou leur maintien dans l’emploi | 0/5 | Des actions concrètes sont formalisées :  - Pour identifier les métiers accessibles aux   PSH - Pour promouvoir les femmes dans les   métiers réservés aux hommes, pour   adapter le programme  - Pour les décrocheurs, pour améliorer   l’accueil, l’orientation et l’assiduité des   apprenants | L’accès selon le handicap en fonction de la spécialité développée est formalisé | 0/1 |
| La promotion des femmes dans les formations est formalisée avec des actions précises prévues | 0/2 |
| Des actions d’alphabétisation ou d’aménagement pour les publics avec une faible qualification est formalisée  Ou une méthode pédagogique innovante pour lutter contre le décrochage est formalisée | 0/2 |
| TOTAL |  | /70 |  |  | /70 |