

I. Développement qualité pour les organisations actives en éducation à l'environnement

Organisation

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
1. Organisation active en éducation à l'environnement											
1.1 Information sur l'organisation											
<i>Le matériel d'information renseigné sur les points suivants:</i>											
• Objectifs et domaine d'activité de l'organisation											
• Groupes cibles											
• Interlocuteurs et responsables											
• Modalité contractuelles											
1.2 Lignes directrices de l'organisation											
<i>Les lignes directrices développent les points suivants:</i>											
• Mandat, prestations/offre											
• Culture organisationnelle, orientation, idées-forces											
• Orientation clients											
• Exigences, objectifs, perspectives d'avenir											
• Concept et objectifs qualité											
1.3 Organisation de l'équipe éducative											
• Les processus et champs de responsabilités sont transparents.											
• Des plages temporelles sont prévues pour des échanges réguliers.											
• La transmission interne de l'information fonctionne.											
1.4 Gestion du personnel (exigences posées au personnel et à la formation continue)											
• L'organisation dispose de suffisamment de ressources en personnel pour assurer la gestion professionnelle de tous les mandats dans les délais requis.											
• Les collaborateurs se tiennent à jour dans leur spécialité et leur champ d'attributions (p.ex. pour les formateurs: contenu, méthodologie et didactique).											
• Les collaborateurs possèdent des titres et diplômes certifiant leurs qualifications (p.ex. Master, ES, HES, université, etc.).											
• En plus de compétences personnelles et sociales (savoir-être), les collaborateurs disposent de l'expérience professionnelle requise et continuent de se perfectionner dans leur spécialité.											
• Bénévoles, civilistes, collaborateurs libres ont été initiés à leurs tâches. S'ils accomplissent le travail pédagogique sans titulaires, un accord ad hoc a été conclu et du matériel idoine est mis à leur disposition.											
• Les mesures de formation continue mises en place pour les collaborateurs favorisent le développement de leurs compétences professionnelles, méthodologiques, didactiques et sociales.											

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> Des mesures de formation continue adaptées au niveau de formation et au domaine de spécialité respectif des collaborateurs devraient être régulièrement organisées (au moins une fois par année). 										
	1.5 Mise en réseau de l'organisation dans l'éducation à la nature et à l'environnement										
	<ul style="list-style-type: none"> L'organisation entretient des échanges réguliers avec d'autres organisations œuvrant dans le domaines de l'éducation à la nature et à l'environnement. Les synergies avec d'autres organisations sont mises à profit (p.ex. par des échanges professionnels). D'autres prestataires complètent l'offre de prestations de l'organisation. L'action conjointe de l'organisation et d'autres prestataires contribue à étoffer le marché (concurrence positive). 										
	1.6 Financement										
	<ul style="list-style-type: none"> Si l'offre de prestations ne peut pas être uniquement financée par le biais du marché public, il existe des stratégies et des canaux d'acquisition des moyens financiers nécessaires. Un vaste cercle de clients/mandants empêche une trop grande dépendance par rapport à certains d'entre eux. 										
	1.7 Satisfaction client (contrôle, gestion des réclamations, etc.)										
	<p><i>Un document répond aux questions suivantes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Qui se charge de collecter les données? A quelle fréquence? Qui les dépouille? Qui exerce le contrôle? Comment l'organisation obtient-elle des données? --> Instruments de mesure utilisés (questionnaire, etc.). Qui se charge de dépouiller les données recueillies? Les résultats sont-ils communiqués aux clients? De quelle manière? Par qui? Des mesures sont-elles adoptées et mises en œuvre sur la base des résultats? Lesquelles? <p><i>En ce qui concerne le contenu, les données recueillies portent en particulier sur les points suivants:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfaction par rapport aux aspects organisationnels: secrétariat, informations, qualité des lieux de cours (salles de travail, repas, etc.), adéquation du site, etc. Satisfaction par rapport aux offres en général Satisfaction par rapport aux formateurs/intervenants en général 										
	1.8 Concept de sécurité et communication en situation de crise										
	<ul style="list-style-type: none"> Il existe un concept de sécurité et des documents sur la communication en situation de crise. Les champs de responsabilité relatifs aux aspects sécuritaires et à la communication en situation de crise sont définis (Qui fait quoi et dans quel ordre). 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> • La situation juridique est définie, tant en ce qui concerne l'organisation que les collaborateurs (responsabilité, assurance, etc.). • Pour les problèmes importants et les conflits graves, l'organisation dispose en outre d'un concept de gestion des conflits (niveaux d'escalade, mesures, sanctions, etc.). • Il existe une réglementation pour la formation et le perfectionnement des formateurs/intervenants en premiers secours, en matière de comportement conforme à la sécurité sur le site de formation (identifier les sources de danger), etc. 										
2. Concept éducatif											
2.1 Approche pédagogique											
	L'approche pédagogique découle des lignes directrices. Elle est axée sur une conception actuelle de l'éducation à l'environnement (EE) et de l'éducation au développement durable (EDD).										
2.2 Définition des objectifs pédagogiques généraux											
	<ul style="list-style-type: none"> • Les contenus (thèmes, connaissances, capacités, aptitudes, valeurs) à transmettre/promouvoir dans le cadre des offres éducatives sont définis par écrit. • Les comportements à acquérir dans le cadre des offres éducatives sont spécifiés. • Le niveau de connaissance/savoir-faire à acquérir est défini. • L'organisation a défini les objectifs pédagogiques à atteindre. • Les objectifs pédagogiques se situent dans le contexte de l'éducation au développement durable. • Les objectifs pédagogiques généraux mettent en avant le développement de compétences (opérationnelles). Ils sont sensés et réalisables. 										
2.3 Thèmes, contenus et domaines d'activités											
	<ul style="list-style-type: none"> • L'offre éducative reflète le positionnement thématique de l'organisation. • Définition claire des thèmes et contenus: en plus de thèmes traditionnels tels que protection de la nature, écosystèmes naturels, il est possible d'aborder d'autres problématiques, p.ex. biodiversité, Agenda 21, exploitation des ressources, mobilité, comportements de loisirs, construction et habitat, méthodes en éducation à l'environnement, génie génétique et biotechnologie, histoire et philosophie de l'environnement, consommation et mode de vie, art et culture, développement et aménagement du territoire, etc. • L'offre éducative favorise le développement de compétences (conformément aux modèles EDD courants). 										
2.4 Infrastructure (aménagements et équipements destinés aux activités d'apprentissage)											
	<ul style="list-style-type: none"> • L'aménagement des locaux et des lieux de formation en extérieur (p.ex. dans la nature) permet de dispenser des formations modernes, adaptées aux groupes cibles. L'accessibilité aux personnes handicapées est favorisée. • Les moyens techniques sont actuels et en phase avec les exigences du programme éducatif. 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> L'organisation aspire à proposer une offre de mets sains et équilibré, en recourant dans une large mesure à des produits écologiques, issus de la région et du commerce équitable. Dans la mesure du possible, les lieux de cours sont accessibles par les moyens de transport publics ou à pied. Dans les domaines de l'énergie, de la gestion des déchets, de la consommation d'eau et de l'approvisionnement, l'organisation veille à économiser les ressources, à respecter des conditions de production et de commercialisation écologiques et (socialement) équitables, ainsi qu'à utiliser des produits correspondants. 										
3. Offre éducative											
3.1 Informations sur les prestations											
	<p><i>Des prospectus et/ou un site internet fournissent des informations claires sur les points suivants:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Contenus, objectifs Public(s) cible(s), conditions préalables (connaissances préalables, constitution physique, etc.) Dates de cours, horaires de prestation Frais de formation 										
3.2 Orientation vers le marché, analyse des besoins											
	<ul style="list-style-type: none"> Le public client de l'organisation est clairement défini, compte tenu de celui des autres prestataires (concurrents). L'analyse du marché ou des besoins se fait dans le cadre d'une démarche systématique prenant en compte le public client et les autres prestataires (concurrents). 										
3.3 Définition des participants / groupes cibles											
	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau de formation, le degré scolaire et/ou l'âge des participants sont définis pour toutes les offres. Des précisions sont données quant à la grandeur minimale/maximale des groupes. Les prérequis d'expérience des participants sont clarifiés. 										
3.4 Cohérence du contenu des offres											
	<ul style="list-style-type: none"> Le contenu est subdivisé en différents sous-thèmes en fonction des objectifs de l'offre. Les contenus (thèmes, connaissances, capacités, aptitudes, valeurs) découlent logiquement de la définition des objectifs. 										
3.5 Planification annuelle et trimestrielle											
	<ul style="list-style-type: none"> La planification annuelle et trimestrielle s'oriente sur les objectifs et contenus fixés. Si elle organise régulièrement des formations de groupe, l'organisation veille à établir sa planification annuelle et semestrielle en temps utile. 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
4. Evaluation et développement											
4.1 Concept d'évaluation											
<ul style="list-style-type: none"> Un concept décrit ce qui est évalué (offre, collaborateurs), à quelle fréquence et à l'aide de quels instruments. Les méthodes d'évaluation sont définies et les résultats sont pris en considération au sein de l'organisation et dans les offres de prestations. 											
4.2 Evaluation des offres											
<p><i>Les points suivants sont vérifiés dans le cadre d'une évaluation régulière de l'offre éducative:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Adéquation au marché (offre/demande) Exactitude et caractère actuel du contenu Méthodologie/didactique 											
4.3 Feedbacks / évaluation des collaborateurs (visites de cours, sondage des participants, etc.)											
<ul style="list-style-type: none"> L'implication des collaborateurs, de même que leurs compétences professionnelles, méthodologiques, didactiques et sociales sont régulièrement vérifiées. <p><i>Méthodes d'évaluation pertinentes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Observation réciproque et évaluation par les responsables Evaluation/feedback par des professionnels externes Evaluation/feedback par les supérieurs hiérarchiques Sondage (oral/écrit) auprès des participants. 											
<ul style="list-style-type: none"> Des feedbacks sont régulièrement sollicités (au moins une fois pour chaque offre réalisée; pour les cycles de formation, pas seulement à la fin). La procédure y relative est appropriée et standardisée. L'organisation veille à ce que des mesures correctives soient adoptées et appliquées en cas de besoin. 											
4.4 Prise en compte des retours: transfert vers le développement et la planification											
<ul style="list-style-type: none"> Les résultats et enseignements tirés de l'évaluation sont mis à profit pour assurer une amélioration continue de l'offre éducative et une adaptation permanente à l'évolution du contexte. L'organisation développe son offre éducative (thèmes, contenu, didactique, méthodologie) en fonction des besoins, intérêts et attentes de son/ses groupe(s) cible(s). 											
5. Réflexion et engagement qualité											
5.1 Engagement pour le développement de la qualité											
<ul style="list-style-type: none"> L'organisation et ses collaborateurs sont engagés dans une démarche qualité. Les critères jugés importants pour le développement de la qualité sont définis. 											

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences qualitatives sont clairement définies (p.ex. objectifs qualité découlant des lignes directrices). • Les instruments destinés au développement de la qualité sont définis et mis en œuvre. • Le développement de la qualité répond à des exigences de transparence. Les mesures à adopter pour en donner un aperçu au public sont définies. • L'organisation veille au développement continu de la qualité de son travail et a défini des processus ad hoc. 										

II. Exigences d'une offre éducative actuelle en éducation à l'environnement

Offre 1

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
1. Planification de l'offre et objectifs											
1.1 Planification											
	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs, le contenu et les méthodes sont adaptés à l'âge et au niveau de connaissance des participants et favorisent l'acquisition des compétences définies à atteindre. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse détaillée du public-cible (grandeur du groupe, répartition hommes/femmes, besoins particuliers des participants, etc.) a été réalisée. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus et les objectifs sont communiqués de manière transparente aux participants. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Pour les offres destinées à l'école, le lien avec le plan d'étude est explicite. 										
1.2 Objectifs											
	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs spécifiques de l'offre sont déclinés à partir des objectifs généraux du concept de formation de l'organisation. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les compétences (savoirs, savoirs-faire et savoirs-être) visées par l'offre peuvent être mises en œuvre également au quotidien. 										
1.3 Compétences en éducation à l'environnement											
	<p><i>L'offre favorise l'acquisition de plusieurs des compétences EE en vue d'un développement durable suivantes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> acquérir des connaissances 										
	<ul style="list-style-type: none"> développer une pensée systémique 										
	<ul style="list-style-type: none"> penser dans une perspective d'avenir 										
	<ul style="list-style-type: none"> travailler en équipe 										
	<ul style="list-style-type: none"> participer 										
	<ul style="list-style-type: none"> développer de l'empathie 										
	<ul style="list-style-type: none"> développer un esprit critique 										
	<ul style="list-style-type: none"> planifier et agir 										
	<ul style="list-style-type: none"> se responsabiliser 										
2. Choix et qualité des contenus											
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus correspondent aux thèmes et champs d'action de l'organisation. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus relèvent de l'intérêt des participants et fait le lien avec leur quotidien. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus abordent une question/un enjeu local et/ou global important. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus sont équilibrés, différenciés et traités avec compétence. 										
	<ul style="list-style-type: none"> Les contenus présentent de bons exemples applicables à d'autres situations. 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Les contenus sont abordés sous différentes perspectives et de manière inter/transdisciplinaire. • Les contenus abordent les liens et les interactions entre les dimensions sociale, économique et écologique. • Les contenus abordent des questions de valeurs et d'intérêts divergents entre acteurs. • Les contenus abordent les liens entre les différentes dimensions spatiales (individuelle, locale, régionale, nationale, globale). • Les contenus intègrent la dimension temporelle (passé, présent, futur). • Les contenus proposent des pistes d'action pour un développement durable à l'échelle individuelle et /ou collective. • L'institution renonce à toute forme de publicité et de recherche de fonds dans les offres destinées à l'école. 										
3. Didactique/ Méthodologie											
3.1 Déroulement et rythme											
	<ul style="list-style-type: none"> • L'offre/l'activité suit un déroulement structuré (fil rouge). • La progression de l'apprentissage est établie et les étapes judicieusement construites. • Les méthodes varient entre formes passives et actives. • Le choix des séquences permet d'individualiser et de différencier l'apprentissage. 										
3.2 Principes didactiques											
	<p>L'offre applique les principes didactiques d'une éducation à l'environnement actuelle, à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage en situation réelle: l'apprenant a la possibilité de faire des découvertes, des expériences et des rencontres authentiques (spécialistes, acteurs concernés, etc.) dans des lieux d'apprentissage appropriés (par ex. dans la nature). • Action: les participants sont actifs et apprennent au travers de leurs propres agissements. • Perspective multiple et interdisciplinarité: l'objet d'étude est abordé et vécu sous différentes perspectives. L'apprenant est confronté à la complexité et aux interactions à différents niveaux. • Globalité: l'apprenant a la possibilité de percevoir et d'expérimenter concrètement des situations variées et de construire de manière sensorielle et émotionnelle un lien personnel avec son environnement. • Découverte et exploration: à partir de questions/situations réelles, les participants ont la possibilité de faire leurs propres découvertes et de proposer des pistes de solutions. • Collaboration: l'offre/l'activité favorise le travail en équipe et l'interaction sociale. • Participation: les participants ont la possibilité de s'investir dans la planification et la construction des contenus, de prendre des décisions et de se responsabiliser. 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion: les participants ont la possibilité de réfléchir aux expériences vécues, aux résultats obtenus, aux valeurs, émotions et modes de vie qui conditionnent leurs agissements et ceux d'autrui. • Perspective d'avenir: les participants ont l'occasion de s'essayer à de nouvelles formes de pensée et d'opinion, de développer des visions et d'intégrer les conséquences sur le futur dans l'action au quotidien. 										
	3.3 Méthodes/Formes d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> • Les méthodes sont adaptées aux objectifs et au public-cible. • Les méthodes proposées sont variées et alternent entre formes passives et actives, coopératives, créatives et ludiques. • Les formes d'apprentissage sont variées (individuel, binôme, en groupe, plénière, etc.) • Les approches sont variées: cognitives, émotionnelles, sociales, actives. • Des formes d'apprentissage actuelles viennent compléter les méthodes classiques (par ex. travail par ateliers, apprentissage autonome, en groupe, travail par projet, études de cas, jeux, etc.) 										
	3.4 Evaluation <ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage des participants est évalué (forme choisie en fonction de la durée, du public-cible, de l'objectif et de la finalité de l'offre: interviews, travaux écrits, tests oraux ou écrits, etc.). (Remarque pour les offres scolaires: l'évaluation du processus d'apprentissage relève du rôle de l'enseignant). 										
	4. Matériel mis à disposition <ul style="list-style-type: none"> • Du matériel adapté est mis à disposition pour les phases de préparation, de mise en œuvre, ainsi que pour le suivi de l'offre. • Les offres pour l'école sont accompagnées de matériel et de documents pédagogiques facilement adaptables permettant à l'enseignant de préparer ses élèves à l'activité, tout comme d'assurer un suivi après l'intervention. • Le matériel mis à disposition répond aux critères/recommandations des ressources EE de la Fondation suisse d'Education pour l'Environnement. 										
	5. Préparation et suivi										
	5.1 Préparation et suivi <ul style="list-style-type: none"> • L'intervenant clarifie avec l'enseignant/éducateur/responsable de groupe/etc. les objectifs, les contenus, le déroulement, la distribution des rôles et les règles à respecter. • L'intervenant apporte à l'enseignant/éducateur/responsable de groupe/etc. son soutien lors de la préparation et du suivi. 										
	5.2 Reconnaissance du terrain <ul style="list-style-type: none"> • Les intervenants choisissent le lieu d'apprentissage (dedans/dehors) de manière à favoriser des conditions d'apprentissage optimales pour les participants. 										

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		oui	non	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
	<ul style="list-style-type: none"> L'infrastructure/le terrain est adapté à l'offre. L'infrastructure/le terrain est adapté au nombre de participants. Le lieu d'apprentissage est atteignable à pied/vélo ou avec les transports publics (à 15, max. 60 minutes pour les écoles). Les particularités du lieu, telles que zones dangereuses, milieux sensibles, risques liés à la météo (par exemple au bord d'un cours d'eau) ont été déterminées, voire confirmées par un spécialiste du lieu (par ex. garde-forestier, garde-faune, etc.). 										
6. Mise en œuvre											
6.1 Compétences des formateurs/intervenants (resp. excursion, animateurs, etc.)											
<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs/intervenants possèdent les compétences nécessaires en matière de contenus, méthodes pédagogiques et didactiques, de gestion de groupe ainsi que de l'expérience par rapport au public-cible. Les formateurs/intervenants transmettent de l'intérêt et de l'enthousiasme pour leur domaine de spécialisation. Les formateurs/intervenants ont une attitude respectueuse envers la nature et l'environnement. 											
6.2 Déroulement											
<ul style="list-style-type: none"> Avant le début de l'activité, les formateurs/intervenants vérifient les conditions cadre et adaptent le déroulement si nécessaire (météo, nombre de participants, etc.). Les formateurs/intervenants respectent les contenus et la durée de l'intervention tels que convenus avec les participants. 											
6.3 Conditions d'apprentissage											
<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs/intervenants facilitent une ambiance de groupe favorable à l'apprentissage. Valorisation, renforcement positif, liberté d'opinion, entraide et acceptation sont à la base de la relation entre les formateurs/intervenants et les participants. 											
6.4 Gestion de conflits											
<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs/intervenants sont capables de gérer et résoudre des problèmes et conflits de groupes. Le prestataire est en possession d'un concept de gestion de conflits (échelle d'intensité, mesures, sanctions, etc.) applicable en cas de problèmes et conflits majeurs. 											
6.5 Comportement en situation de crise (météo, accident, etc.)											
<ul style="list-style-type: none"> Les formateurs/intervenants sont capables de réagir de manière adéquate en cas de situation imprévue. Le concept de sécurité et les règles d'application en cas de crise sont connues et appliquées. 											

Domaine qualité	Indicateurs	Pertinence		Appréciation				Nécessité de prendre des mesures			Mesures / Remarques
		<i>oui</i>	<i>non</i>	++	+	-	--	élevé	moyen	bas	
7. Evaluation											
<ul style="list-style-type: none"> • L'offre est évaluée de manière régulière (min. 1x pour les offres ponctuelles et pas uniquement en fin de réalisation pour les modules). 											
<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats de l'évaluation sont pris en compte et servent à améliorer l'offre de manière continue. 											