

Tracer la voie vers le renforcement des capacités : Systèmes et outils de schématisation et de planification

Webinaire co-présenté par Data for Impact et le groupe de travail de MOMENTUM en charge du suivi, de l'évaluation, de l'innovation et de l'apprentissage

Date : 6 septembre 2023, 9-10 am EDT

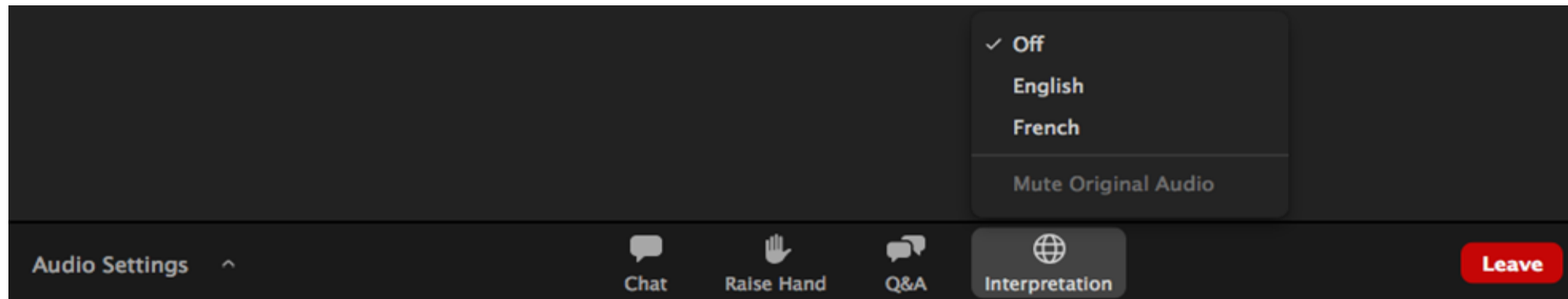




Logistique pour les appels Zoom

Ce webinaire sera présenté en anglais et interprété en direct en français. Cliquez sur l'icône « interprétation » en bas de votre écran et sélectionnez « Off » si vous souhaitez entendre la version originale en anglais. Cliquez sur « French » si vous souhaitez entendre la version française.

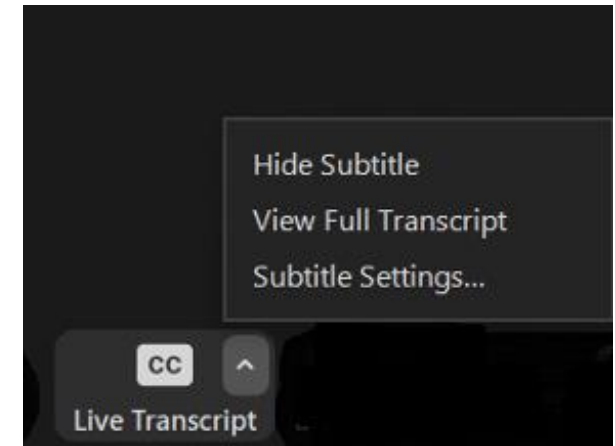
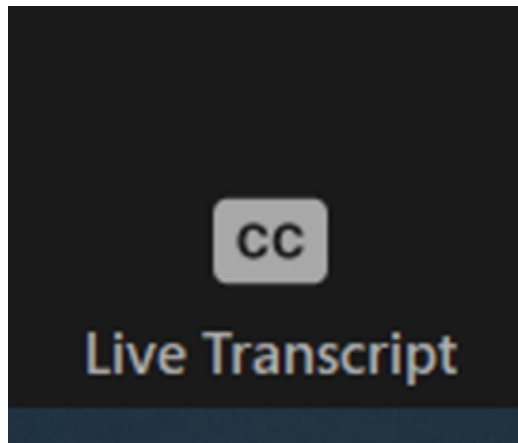
Ce webinaire sera présenté en anglais avec une interprétation en français. Cliquez sur l'icône « interprétation » en bas de l'écran et sélectionnez « Off » si vous souhaitez entendre l'anglais original. Cliquez sur « French » si vous souhaitez entendre la version française.





Sous-titrage codé (*closed captioning*)

Veillez sélectionner « closed captioning » si vous souhaitez voir le sous-titrage de cette session.





Ordre du jour du webinaire

Session	Présentateur/Présentatrice
Introduction	Jessica Fehringer, PhD Data for Impact
Politique de l'USAID pour le renforcement des capacités locales	Barbara Rawlins, MPH USAID
Système de Schématisation et de Suivi des Capacités (SSSC) du groupe de travail de MOMENTUM en charge du suivi, de l'évaluation, de l'innovation et de l'apprentissage.	Meg Kinghorn, MA, & Beryl Levinger, MA, PhD Consultantes de MOMENTUM Knowledge Accelerator
Expériences locales avec l'Outil de mesure des capacités de recherche et d'évaluation et le Paquet de ressources (RECAP)	Samson B. Adebayo, MSc, PhD Data Research and Mapping Consult, Ltd.
Questions/réponses avec le panel d'experts et discussion	Liz Millar, MPH Data for Impact

Travail de D4I



Générer des données probantes

Utiliser des données de routine et d'autres éléments de données existants et générer de nouvelles données par le biais de méthodes rigoureuses et adaptées aux budgets, aux échéances et aux divers contextes



Intégrer la dimension de genre

Intégrer la dimension de genre à travers le projet pour veiller à l'obtention de données de haute qualité servant à évaluer les résultats en matière de santé et de genre



Renforcer les capacités

Renforcer les capacités en favorisant la collaboration, l'apprentissage expérimental, le tutorat et les réseaux de pairs adaptés aux besoins du partenaire



Promouvoir l'usage des données

Visualiser et communiquer les données de manière captivante, tout en les rendant exploitables et faciles à utiliser



Veiller à la qualité des données

Se focaliser sur l'obtention de données de haute qualité pour une prise de décision efficace et une amélioration des résultats programmatiques



Apprendre

Encourager les collaborations, l'amélioration des résultats et l'actualisation des progrès selon les échéances fixées à travers les échanges d'idées et l'apprentissage commun



Localisation et renforcement des capacités à l'USAID

Barbara Rawlins, USAID, GH/MCHN/RP

LOCALIZATION

CATALYZING AND SUPPORTING LOCAL CHANGE

Vision : L'USAID envisage d'étendre la part de ses programmes dirigés à l'échelle locale, à travers lesquels un groupe d'acteurs locaux divers définit les priorités, conçoit les projets, guide le dispositif de mise en œuvre, mesure et évalue les résultats, et s'approprie plus pleinement les efforts, tout en les pérennisant. Notre but est ainsi de sauver des vies, lutter contre la pauvreté, renforcer la gouvernance démocratique, réduire la corruption, remédier au changement climatique, œuvrer à la prévention des conflits, répondre aux pandémies mondiales et sortir des crises humanitaires.

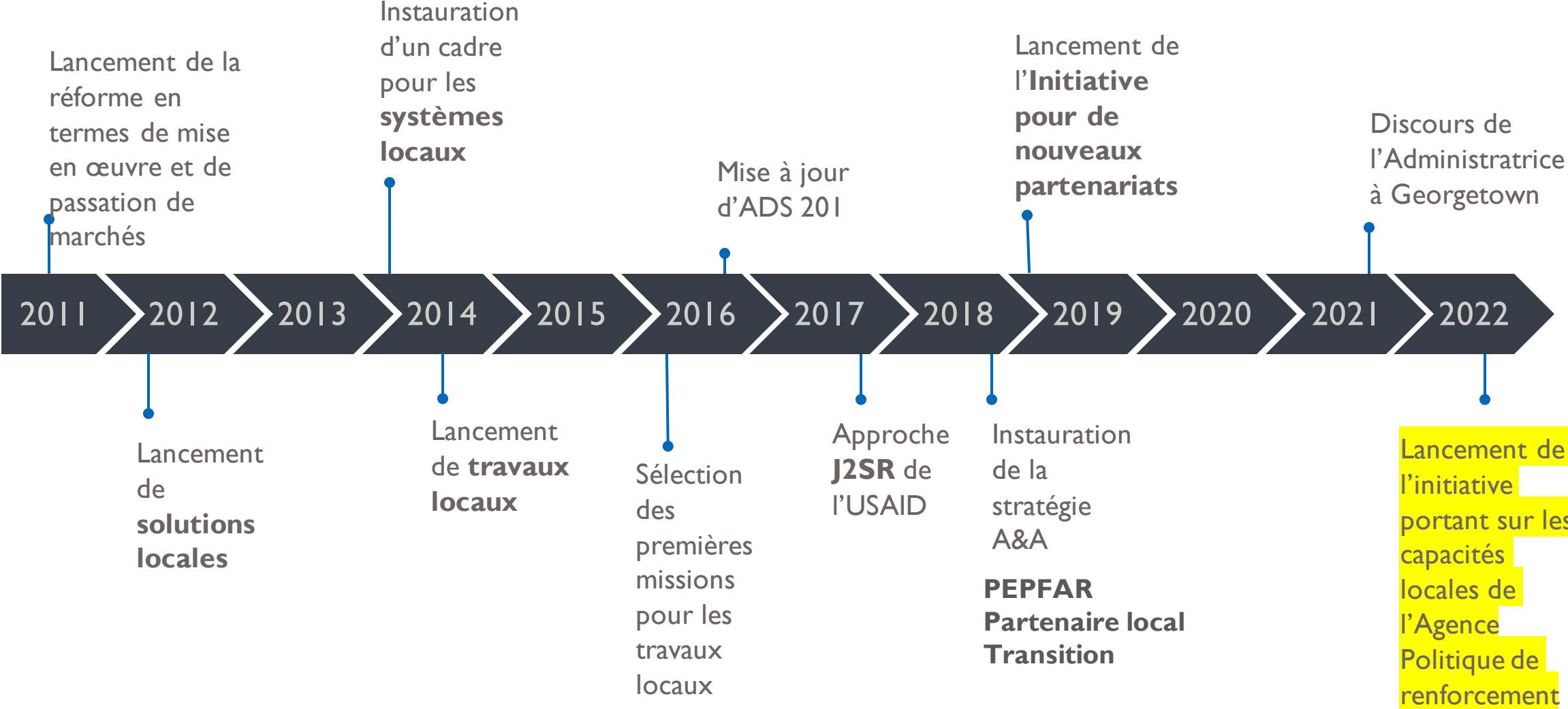
Les principes de localisation doivent également guider notre engagement au-delà de nos projets : nos rassemblements, l'expertise que nous recherchons, nos dialogues de réforme politique et toutes les façons dont nous nous impliquons en faveur du développement.

“ Si nous souhaitons véritablement rendre notre assistance inclusive, **des voix locales doivent être au centre de toutes nos démarches.** ”

**ADMINISTRATRICE DE L'USAID
SAMANTHA POWER**

Voir : <https://www.usaid.gov/localization>

Une décennie de localisation à l'USAID



L'approche : Les quatre piliers de la localisation

1

Adapter nos politiques et nos pratiques programmatiques pour favoriser et pérenniser un changement à l'échelle locale étant lié au contexte politique, social, culturel, économique et environnemental unique de chaque pays, tout en ciblant les vecteurs de changement et en remédiant aux obstacles rencontrés.

2

Donner le pouvoir aux acteurs locaux et veiller à ce qu'ils puissent prendre part aux négociations. Le processus de localisation requiert l'intégration d'un groupe comprenant diverses voix locales et facilitant son leadership à travers tous les aspects de notre travail.

3

Transférer une large portion de l'assistance directement à des partenaires locaux crédibles, tout en veillant au respect des engagements concernant l'utilisation adéquate des fonds et l'obtention des résultats recherchés sur le plan du développement et de l'aide humanitaire. Aligner les subventions et les activités sur les objectifs, les compétences et l'expérience des partenaires locaux en collaboration avec l'USAID.

4

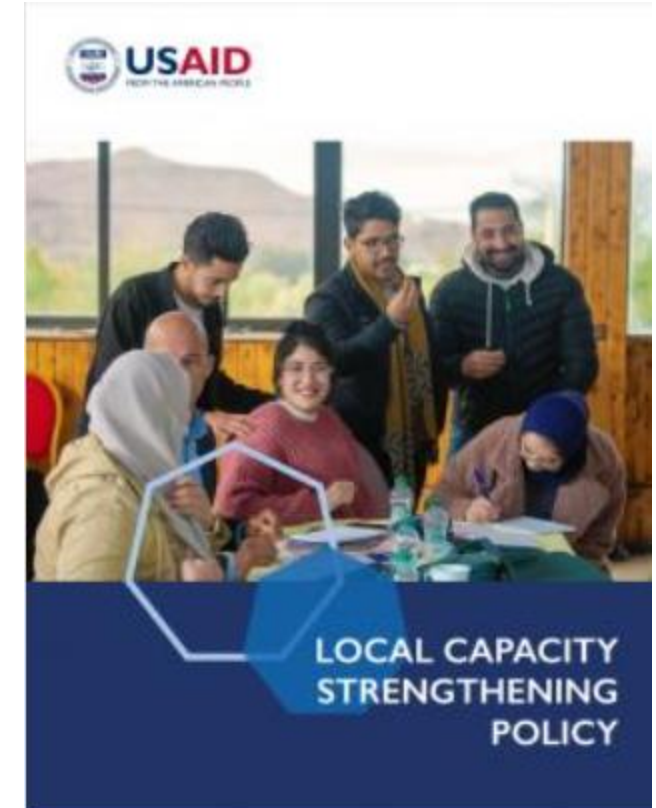
Jouer le rôle de défenseur public et de leader d'opinion au niveau mondial et national, en utilisant notre pouvoir rassembleur, nos partenariats, notre voix et la force de notre exemple pour opérer un vaste changement vers un mode de développement guidé par les acteurs locaux.

Renforcement des capacités locales : La clé pour promouvoir l'ordre du jour de l'USAID en termes de localisation

LA POLITIQUE DE L'USAID EN TERMES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS LOCALES ENGAGE L'AGENCE À EMPLOYER UNE APPROCHE UNIFIÉE, COHÉRENTE ET SYSTÉMIQUE QUANT À SA COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES LOCAUX. LE BUT ÉTANT QU'ILS :

- DÉFINISSENT LEUR PROPRE VISION DU SUCCÈS
- RENFORCENT LEUR CAPACITÉ À ÊTRE DES ACTEURS EFFICACES ET PERTINENTS DANS LEURS CONTEXTES ET AU SEIN DE LEURS COLLECTIVITÉS LOCALES
- QU'ILS ÉLÈVENT LE DEGRÉ D'APPROPRIATION AU NIVEAU LOCAL POUR PÉRENNISER LES RÉSULTATS SUR LE PLAN DU DÉVELOPPEMENT.

Voir : <https://www.usaid.gov/>



Objectifs ciblés en termes de localisation



OBJECTIF 1 : L'USAID FOURNIRA AU MOINS UN TRIMESTRE DE TOUS SES FONDS PROGRAMMATIQUES DIRECTEMENT AUX PARTENAIRES LOCAUX D'ICI LA FIN DE L'EXERCICE COMPTABLE 2025.

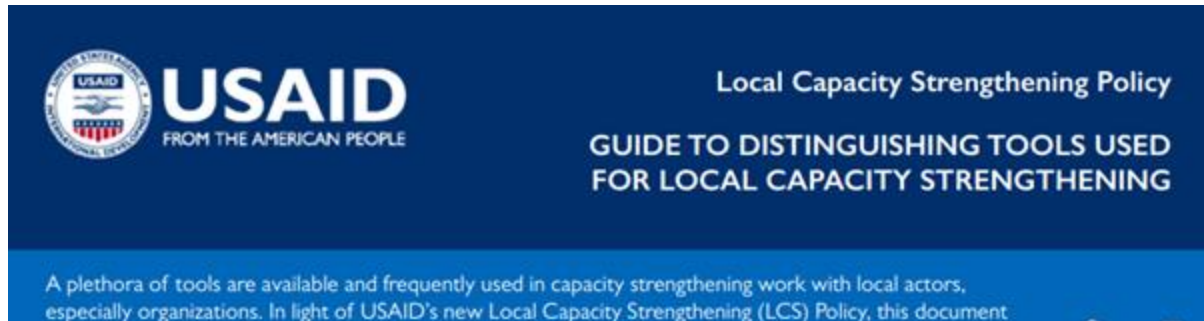


OBJECTIF 2 : L'USAID ENTREPRENDRA DIVERSES DÉMARCHES POUR VEILLER À CE QUE D'ICI 2030, 50% DE NOS PROGRAMMES PLACENT LES COLLECTIVITÉS LOCALES AU PREMIER PLAN POUR CONCEVOIR LES PROJETS DE MANIÈRE COLLABORATIVE, FIXER LES PRIORITÉS, GUIDER LA MISE EN ŒUVRE ET/OU ÉVALUER L'IMPACT DE NOS PROGRAMMES.

Suivi des programmes dirigés à l'échelle locale

Catégories			
Collaboration directe avec les partenaires locaux	Création de partenariats locaux efficaces	Reconnaissance, exploitation et renforcement des capacités locales	Implication directe des communautés
14 Pratiques exemplaires			
<ul style="list-style-type: none"> ● Principal partenaire de mise en œuvre/partenaire du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Conception conjointe ● Souplesse des types de subventions ● Recouvrement des coûts indirects 	<ul style="list-style-type: none"> ● Renforcement des capacités axé sur la demande ● Renforcement des capacités pour travailler directement avec l'USAID ● Le plan de suivi, d'évaluation et d'apprentissage incorpore les priorités locales pour atteindre les objectifs ciblés ● Sous-subventions locales >50% du budget (assistance) ● Subventions de transition ● Expertise locale en matière d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> ● Création conjointe ● Consultations sur place ● Plan de respect des engagements et de rétroaction ● Suivi, évaluation et apprentissage participatifs

Évaluation des capacités locales et de la performance organisationnelle



A plethora of tools are available and frequently used in capacity strengthening work with local actors, especially organizations. In light of USAID's new Local Capacity Strengthening (LCS) Policy, this document offers guidance to assist USAID staff and partners select which tool categories a high-quality tool in each category. This document provides considerations about what constitutes a high-quality tool in each category. Ultimately, to properly determine the purpose and evaluate the quality of a tool is important and partners engaged in local capacity strengthening activities can effectively employ the tools outlined in the LCS Policy in our work.

L'USAID établit une distinction entre les outils utilisés pour évaluer la performance organisationnelle et ceux servant au renforcement des compétences, au développement des plans d'action et à l'évaluation des risques.

Type of tool	Focus of the Tool	Examples
Performance Measurement <i>Measures performance change as a result of capacity strengthening</i>	Performance Focused on outcomes	CBLD-9 guidance Indicators selected through process of using OPI
Capacity Action Planning <i>A process for local actors to identify their priorities and improve</i>	Process Primarily focused on catalyzing processes that can improve performance related to programming objectives, but may also touch on procedures related to risk mitigation.	SWOT OCA SALT
Risk Mitigation <i>Identify and mitigate potential partnering risks</i>	Procedure Focused on internal controls of interest to a donor	NUPAS Risk Assessments

Voir : https://www.usaid.gov/https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/2022-10/distinguishing_tools_for_lcs_guide_508.pdf

Indicateurs établis et émergents de l'USAID en termes de localisation et de capacités

Établis

- CBLD 9 : le pourcentage d'organisations appuyées par le gouvernement américain affichant une meilleure performance
- Il s'agit d'un indicateur standard largement utilisé à travers l'Agence en matière d'aide à l'étranger. La fiche de référence des indicateurs de performance (PIRS) et d'autres documents de référence liés au CBLD-9 sont disponibles ici : <https://www.usaid.gov/npi/capacity-building-indicator-resources>

En cours de test pilote (par l'Initiative des nouveaux partenariats)

- CBLD-10: Valeur (\$) des ressources ne provenant pas de bailleurs de fonds mobilisées pour des priorités locales en matière de développement
- CBLD-11 : Nombre d'organisations s'attaquant à leurs propres priorités en termes d'amélioration de la performance avec l'appui du gouvernement américain en matière de renforcement des capacités

La Suite MOMENTUM

- Une série de projets interconnectés qui visent à:
 - accélérer la réduction de la mortalité et de la morbidité maternelle, des nouveaux nés et des enfants.
 - améliorer l'accès équitable à un planning familial volontaire de bonne qualité et aux soins de santé reproductive.
- 6 projets gérés au niveau central.
- 5 projets bilatéraux menés par les missions (à ce jour).
- Les projets ont commencé sur une base continue à partir de janvier 2020.

MOMENTUM Knowledge Accelerator (Accélérateur de Connaissances)

est le « lien » entre les autres, en focalisant sur

- Suivi & Évaluation
- Gestion de Connaissances
- Apprentissage Adaptatif
- Communication Stratégique



Systeme de Schématisation et de Suivi des Capacités

Webinaire de D4I et MOMENTUM Knowledge Accelerator

Meg Kinghorn et Beryl Levinger, Consultants
MOMENTUM Knowledge Accelerator

Le 6 septembre, 2023



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



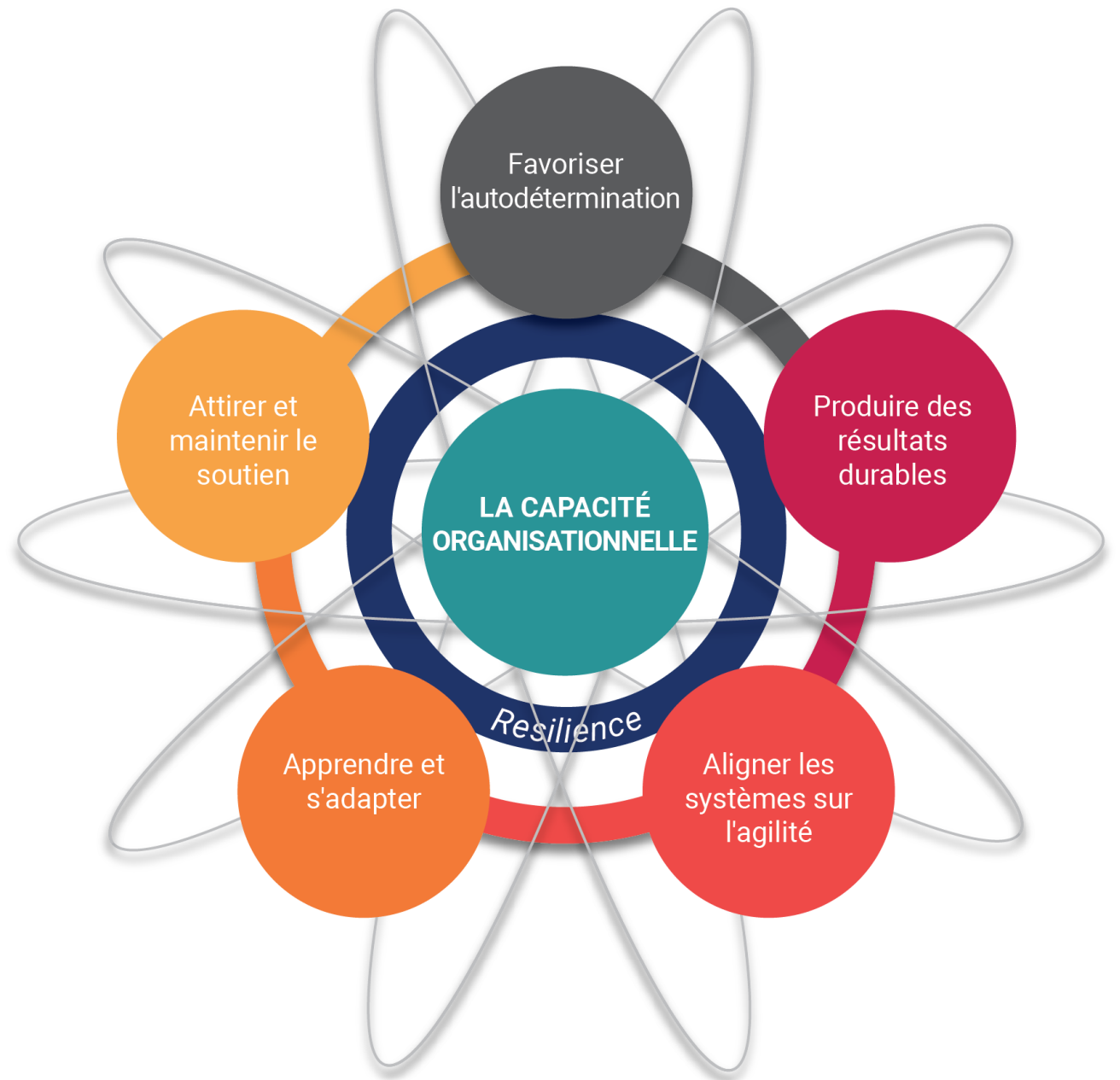
La Discussion de Ce Jour Portera sur le Système de Schématisation et de Suivi des Capacités

APERÇU SSSC

- De quoi s'agit-il ?
- Quelles sont ses caractéristiques et ses innovations ?
- Quels sont les résultats obtenus ?
- Comment les preuves sont-elles recueillies et utilisées ?
- Qu'est-ce qui est mis à la disposition des utilisateurs intéressés ?

Système de Schématisation et de Suivi des Capacités

Un outil axé sur les systèmesbasé sur l'amélioration des capacités de développement du cadre...
qui aide les partenaires des ONG/OSC et les personnes chargées de la mise en œuvre des programmes à identifier les corrections de trajectoire nécessaires en matière de développement des capacités en temps opportun.



Les Innovations – Ce n'est pas la Schématisation qui Compte, mais la Surveillance sur des Données Probantes !

SSSC stimule la réflexion critique et factuelle sur les performances

1. Centré sur l'utilisateur – Centré sur la vision de l'ONG/OSC de ce qu'elle essaie de devenir ou d'accomplir.
2. Index d'urgence – force de la performance + note de priorité.
3. Facteurs et déterminants de la performance +/-.
4. Analyse des données en temps réel.
5. Sources et utilisation des éléments de preuve.
6. Intégration de l'évaluation et du renforcement des capacités– Plans de 100 jours, suivi régulier, se focaliser sur les déterminants.



En plus ...

- Refléter les principes du projet de politique de développement des capacités de l'USAID et les critères du CBLD-9.
- S'appuyer sur la pensée systémique, la complexité, la résilience et la gestion adaptative.
- S'appuyer sur les connaissances relatives au pourquoi et au comment des changements en matière de développement des capacités se produisent.
- Flexibilité en ce qui concerne le calendrier et la fréquence de la collecte des données.

Schématisation de la Feuille de Pointage sur Excel

Fiche de Points:	
Domaine de capacité	Domaine D'activité
Attirer et maintenir le soutien	<i>Collaborer fréquemment avec des acteurs intersectoriels pour traiter des questions d'intérêt commun</i>
Attirer et maintenir le soutien	<i>Communiquer régulièrement avec les parties prenantes sur les réalisations et les défis de l'organisation</i>
Attirer et maintenir le soutien	<i>Offrir régulièrement aux parties prenantes des possibilités significatives de contribuer au travail de l'organisation</i>
Attirer et maintenir le soutien	<i>Partager fréquemment des informations utiles et des ressources précieuses avec des organisations homologues</i>
Attirer et maintenir le soutien	<i>ParticipeR activement à des réseaux multipartites.</i>
Aligner les systèmes pour plus d'agilité	<i>Confier régulièrement des tâches à des équipes interfonctionnelles afin d'atteindre les objectifs fixés</i>
Aligner les systèmes pour plus d'agilité	<i>S'assurer d'un soutien suffisant de la part de différentes sources afin de garantir la diversification des flux de financement.</i>
Aligner les systèmes pour plus d'agilité	<i>Gérer les finances de manière cohérente afin que les parties prenantes reçoivent des informations opportunes, utiles et exactes.</i>
Aligner les systèmes pour plus d'agilité	<i>Conserver systématiquement des fonds de réserve pour couvrir au moins deux mois d'activité opérationnelle.</i>
Aligner les systèmes pour plus d'agilité	<i>Faire en sorte que la communauté des parties prenantes de l'organisation soit systématiquement représentée au sein des équipes de mise en œuvre.</i>
Favoriser l'autodétermination	<i>lancer, en temps opportun, des initiatives pour répondre aux besoins émergents</i>
Favoriser l'autodétermination	<i>Communiquer régulièrement une vision transformatrice à divers groupes de parties prenantes</i>
Favoriser l'autodétermination	<i>Identifier périodiquement les points forts et les domaines de croissance dans le cadre d'un processus continu et autodirigé de développement des capacités</i>
Favoriser l'autodétermination	<i>Prévoir régulièrement des moments de réflexion sur les valeurs et les pratiques pour le personnel, les bénévoles et les parties prenantes</i>
Favoriser l'autodétermination	<i>Pratiquer systématiquement un leadership qui renforce les capacités de leadership distribué</i>
Apprendre et S'adapter	<i>Encourager régulièrement les innovations par le biais d'expériences à petite échelle</i>
Apprendre et S'adapter	<i>Utiliser des réunions périodiques pour analyser les causes et les effets des succès et des échecs du programme</i>
Apprendre et S'adapter	<i>Solliciter et utiliser régulièrement le retour d'information des parties prenantes afin d'accroître l'impact du programme</i>
Apprendre et S'adapter	<i>Analyser et interpréter régulièrement les données afin d'en tirer les principaux enseignements</i>
Apprendre et S'adapter	<i>Rechercher régulièrement les tendances pertinentes pour la mission et les services de l'organisation</i>
Produire des résultats durables	<i>Offrir des services qui renforcent de manière fiable et démontrable les forces et les atouts de la communauté</i>
Produire des résultats durables	<i>Promouvoir en permanence des solutions systémiques aux problèmes de développement</i>
Produire des résultats durables	<i>Concevoir régulièrement et en collaboration des solutions fondées sur les atouts et les idées locales</i>
Produire des résultats durables	<i>Évaluer périodiquement les pratiques actuelles par rapport aux normes de qualité</i>
Produire des résultats durables	<i>Évaluer régulièrement les résultats par rapport aux objectifs fixés</i>

Analyse Schématique sur Excel

Practice priority	Practice rating	Urgency	Driver: Resources	Driver: Relations...	Driver: Leaders...	Driver: Skills/k...	Driver: Norms
1	1	Need	1	1	1	1	2
2	2	Nice	2	2	3	2	3
3	3	Not	3	3	0	3	0
			0	0	2	0	1
				(blank)			

	Practice priority	Practice rating	Urgency	Driver: Resources	Driver: Relations	Driver: Leadership support	Driver: Skills/knowledge	Driver: Norms
Click here to refresh table								
Attracts & sustains support								
Actively participates in multi-stakeholder networks	↑	🟡	🚩	+	+	+		+
Fosters self-determination								
Regularly communicates a transformative vision of an ideal future to diverse stakeholder groups	⇒	🔴	🚩			-	-	
Consistently demonstrates practices that builds leadership capacity all staff levels	↑	🟡	🚩	-	+	+	+	
Learns & adapts								
Regularly scans for trends relevant to organizational mission and services	↑	🟡	🚩			-	-	
Produces sustainable results								
Periodically assesses current practices against quality standards	⇒	🔴	🚩	-	-	+	-	+

Les Résultats SSSC

- ✓ Notation de la pratique
- ✓ Cote de priorité
- ✓ Index d'urgence
- ✓ Note sur les déterminants de performance

Les déterminants de performance
<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances / compétences • Ressources • Un leadership favorable • Relations externes • Les normes ou la culture

Note de pratique	Cote de priorité	Index de priorité				
<p>Force: L'organisation applique <u>couramment</u> cette pratique dans le cadre de ses activités courantes</p> <p>Atout: L'organisation applique cette pratique <u>de façon inconsistante</u> dans ses travaux en cours</p> <p>Défi: L'organisation <u>n'a pas encore</u> intégré cette pratique dans ses activités courantes</p>	<p>Haut: Indispensable pour réussir <u>à l'heure actuelle</u></p> <p>Moyen: Important mais pas critique pour le succès <u>à l'heure actuelle</u></p> <p>Bas: Pas important pour le succès <u>à l'heure actuelle</u></p>	Index d'urgence				
		Classement des priorités	Haut	Besoin	Besoin	Agréable
			Moyen	Besoin	Agréable	Pas
			Bas	Agréable	Pas	Pas
				Défi	Atout	Force
<i>Capacité nominale</i>						

Surveillance et Preuves

Définitions:

La pertinence = Les preuves présentées sont directement liées au domaine et à la pratique et ne datent pas de plus de 18 mois (sauf en cas de circonstances particulières)

La suffisance = La quantité et l'étendue des preuves présentées sont suffisantes pour tirer des conclusions sur la mesure dans laquelle le domaine et la dimension considérés remplissent les critères définis dans la rubrique.

l'adéquation des détails = Les preuves présentés sont suffisamment précises sur les points suivants : quoi, quand, où et comment, pour étayer la notation de l'équipe d'évaluation interne.

Une compréhension large des preuves : tout ce qui peut soutenir une « revendication de qualité » (notes de performance de 2 ou 3).

Un panel externe examine les preuves et, le cas échéant, ajuste les notes de performance.

Echelle de notation

- 2 = Les éléments de preuve confirment entièrement la note attribuée par l'équipe d'évaluation interne.
- 1 = Les éléments de preuve confirment partiellement la note attribuée par l'équipe d'évaluation interne.
- 0 = Les éléments probants ne confirment en aucune manière la note attribuée par l'équipe d'évaluation interne.
- NE = Aucune preuve n'est fournie (dans le cas des notes "en développement").

REMARQUE: l'équipe d'évaluation interne n'a pas besoin de fournir de preuves pour justifier la note "En développement". Les preuves ne sont nécessaires que pour justifier les notes "Accompli" et "Exemplaire". Utilisez la section des commentaires de la feuille de notation pour expliquer les notes "En développement".

CALCUL DES RÉSULTATS : Si la note totale des éléments de preuve indiquée dans la dernière colonne est de...

- 5 ou 6** - la notation de l'équipe d'évaluation interne est acceptée
- 4** - la notation de l'équipe d'évaluation interne est acceptée avec réserve
- 3** - la note de l'équipe d'évaluation interne doit être modifiée (de "Exemplaire" à "Réussi", ou de "Réussi" à "En développement")
- 0-2** - la note doit être automatiquement changée en "en développement".

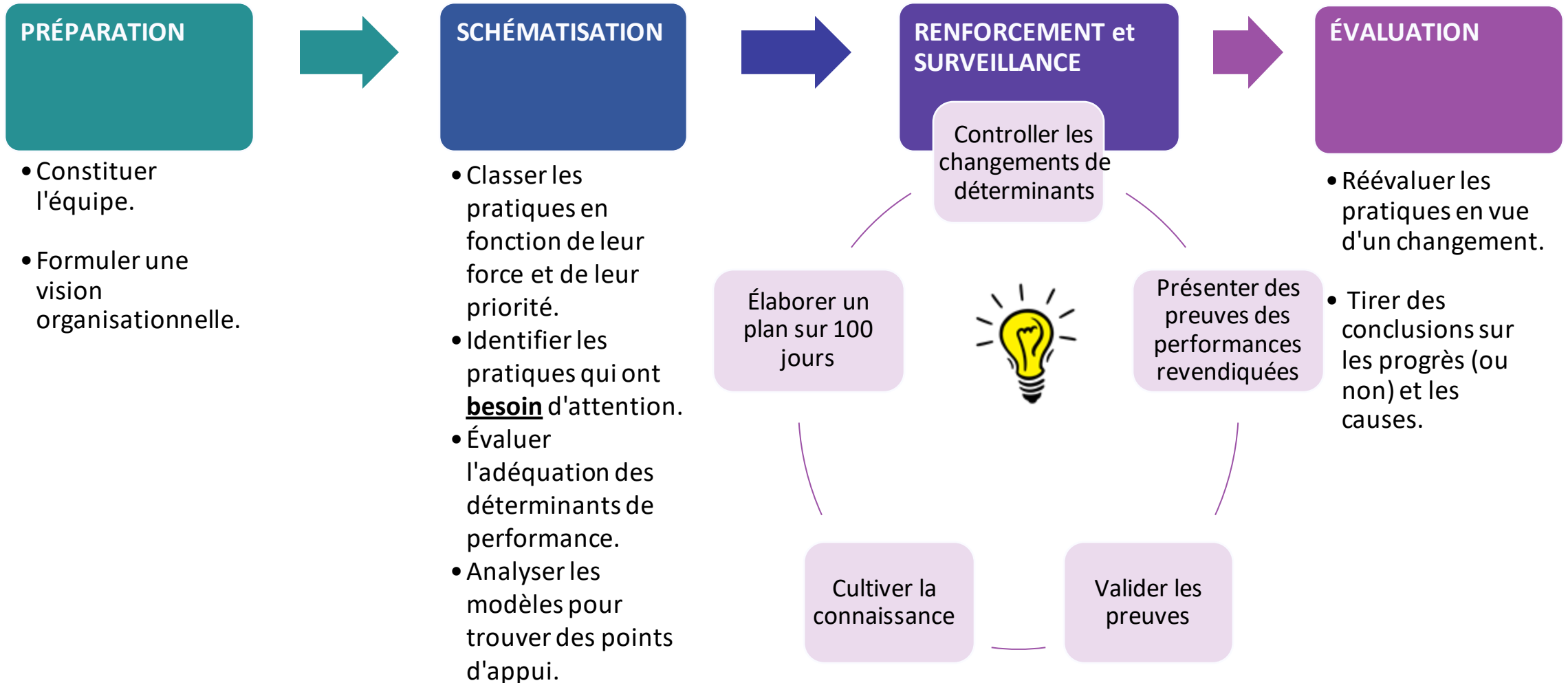
Analyse Schématique sur Excel

	Practice priority	Practice rating	Urgency	Driver: Resources	Driver: Relation-ships	Driver: Leadership support	Driver: Skills/knowledge	Driver: Norms
Click here to refresh table								
Attracts & sustains support								
Frequently collaborates with cross-sectoral actors to address issues of common concern	↑	●	▶	◐				
Regularly communicates with stakeholders about organizational achievements and challenges	→	●	▶	◐				
Provides stakeholders, on an ongoing basis, with meaningful opportunities to contribute to the organization's work	↓	●	▶	●	●	◐	◐	●
Frequently shares useful information and valuable resources with peer organizations	→	●	▶					
Actively participates in multi-stakeholder networks	↑	●	▶	◐	◐	●	◐	◐
Builds agility								
Routinely tasks cross-functional teams to meet objectives	↓	●	▶					
Secures sufficient support from different sources to ensure that funding streams are diversified	↓	●	▶					
Consistently manages finances so that stakeholders receive timely, useful and accurate information.	↑	●	▶					
Consistently maintains reserve funds to cover at least two months of operational activity.	↓	●	▶					
Routinely has representation from the organization's stakeholder community on implementation teams.	↑	●	▶					
Fosters self-determination								
Introduces, on a timely basis, initiatives to address emerging needs	→	●	▶					
Regularly communicates a transformative vision to diverse stakeholder groups	→	●	▶					
Periodically identifies strengths and growth areas as part of an ongoing, self-directed process of capacity development	↑	●	▶	●				
Routinely sets aside times for staff, volunteers and stakeholders to reflect on values and practices	→	●	▶					
Consistently practices leadership that builds distributed leadership capacity	↑	●	▶					
Learns & adapts								
Routinely fosters innovations through small-scale experiments	↑	●	▶	●				
Uses periodic meetings to analyze causes and effects of program successes and failures	↑	●	▶	◐				
Routinely solicits and uses stakeholder feedback to expand impact	↑	●	▶	◐				
Regularly analyzes and interprets data to identify key lessons	↑	●	▶	◐				
Regularly scans for trends relevant to organizational mission and services	↑	●	▶	◐				
Produces sustainable results								
Offers services that reliably and demonstrably build community strengths and assets	↑	●	▶	◐				
Promotes systemic solutions to development challenges on an ongoing basis	→	●	▶					
Regularly co-designs solutions grounded in local assets and ideas	↓	●	▶					
Periodically assesses current practices against quality standards	↑	●	▶	◐				
Routinely assesses results against established targets	→	●	▶					

Legend

Practice Priority	Practice Rating
<ul style="list-style-type: none"> ↑ High (1) → Medium (2) ↓ Low (3) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Challenge (1) ● Asset (2) ● Strength (3)
Urgency	Driver Rating
<ul style="list-style-type: none"> 🚩 Needs work urgently 🚧 Work on this would be nice but not necessary 🌿 Work not needed now 	<ul style="list-style-type: none"> + Driver supports strong performance - Driver inhibits strong performance Empty cell: driver exerts little influence (positive or negative) on performance

À Quoi Ressemble le Processus ?



Informations pour les Utilisateurs Intéressés

- Test de validation du concept - les délais estimés étaient exacts ; les modèles de cartographie et d'analyse ont été compris ; les utilisateurs ont estimé que l'expérience était utile.
- Le guide du facilitateur est en cours de finalisation.
- Une formation virtuelle sera organisée à la fin de septembre.
- L'année prochaine, la SSSC sera adaptée à un autre groupe de parties prenantes, par exemple une clinique ou un service gouvernemental.

Renforcement des capacités au Nigeria avec le paquet RECAP de D4I

Samson B. Adebayo, MSc, PhD
Data Research and Mapping
Consult, Ltd.



Équipe de DRMC Ltd basée au Nigeria dans le cadre d'une formation de D4I © 2022 Data for Impact



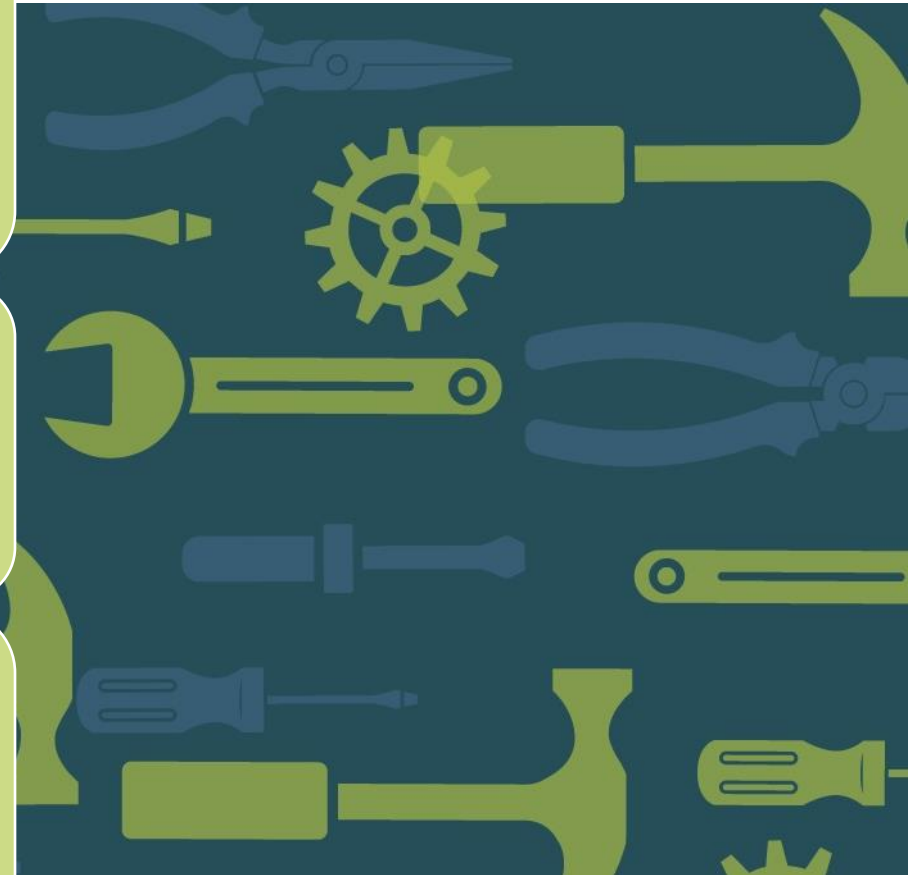


Comment RECAP appuie D4I et d'autres organisations ?

L'Outil mesurant les capacités de recherche et d'évaluation et le Paquet de ressources (RECAP) permettent aux organisations **d'évaluer les capacités techniques et managériales** pour la conduite de recherches et d'évaluations.

Les utilisateurs de RECAP créent des **plans d'action exploitables pour le renforcement institutionnel**.

Conçu pour **consolider les capacités nationales et organisationnelles** afin de remédier aux lacunes en matière d'information sanitaire au niveau local et recevoir des subventions directes de la part de l'USAID et d'autres bailleurs de fonds.





L'exemple DRMC

Data Research and Mapping Consult, Ltd. (DRMC) est un organisme de recherche établi au Nigeria.

D4I et DRMC ont scellé un partenariat pour mettre en œuvre conjointement une évaluation à grande échelle d'activités financées par l'USAID au Nigeria.

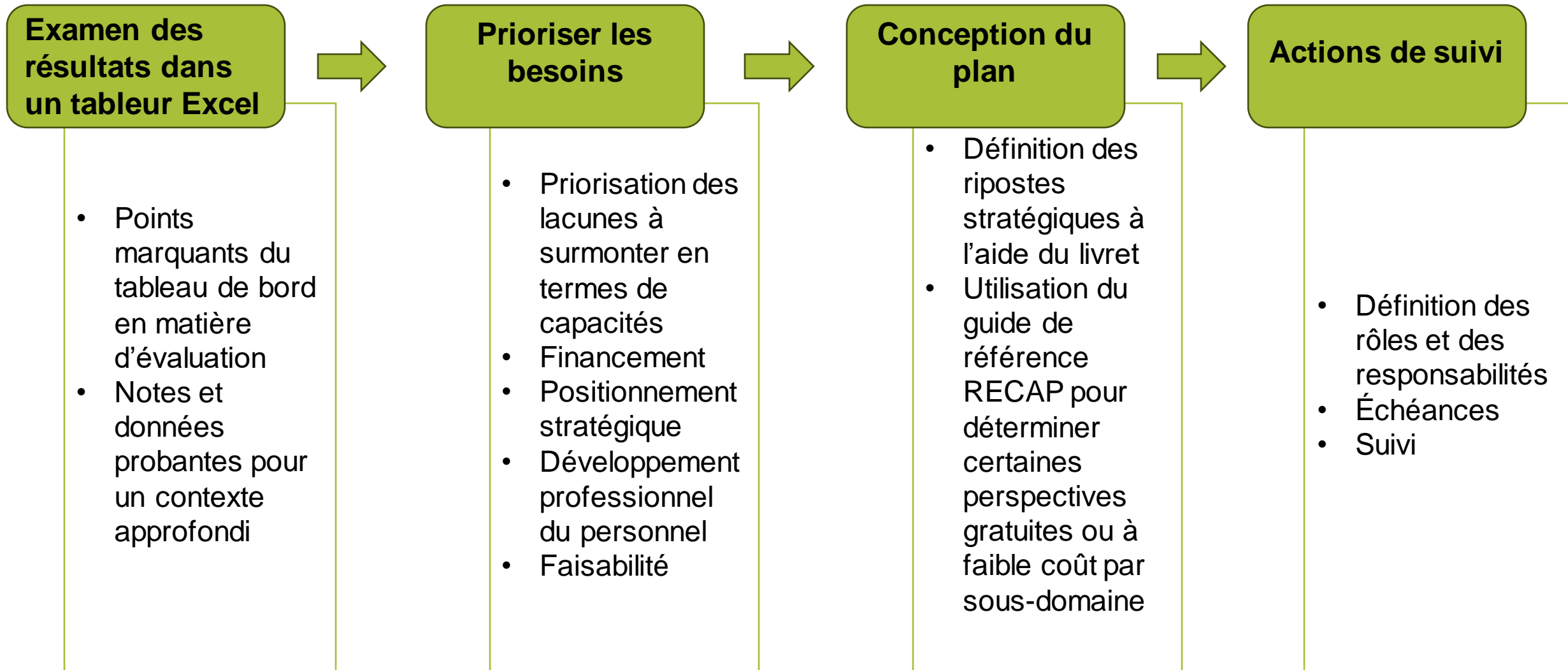
DRMC a utilisé RECAP pour déterminer les priorités organisationnelles en termes de renforcement des capacités.



Groupe de pratique durant une formation en analyse qualitative.
© 2022 Milissa Markiewicz, Data for Impact



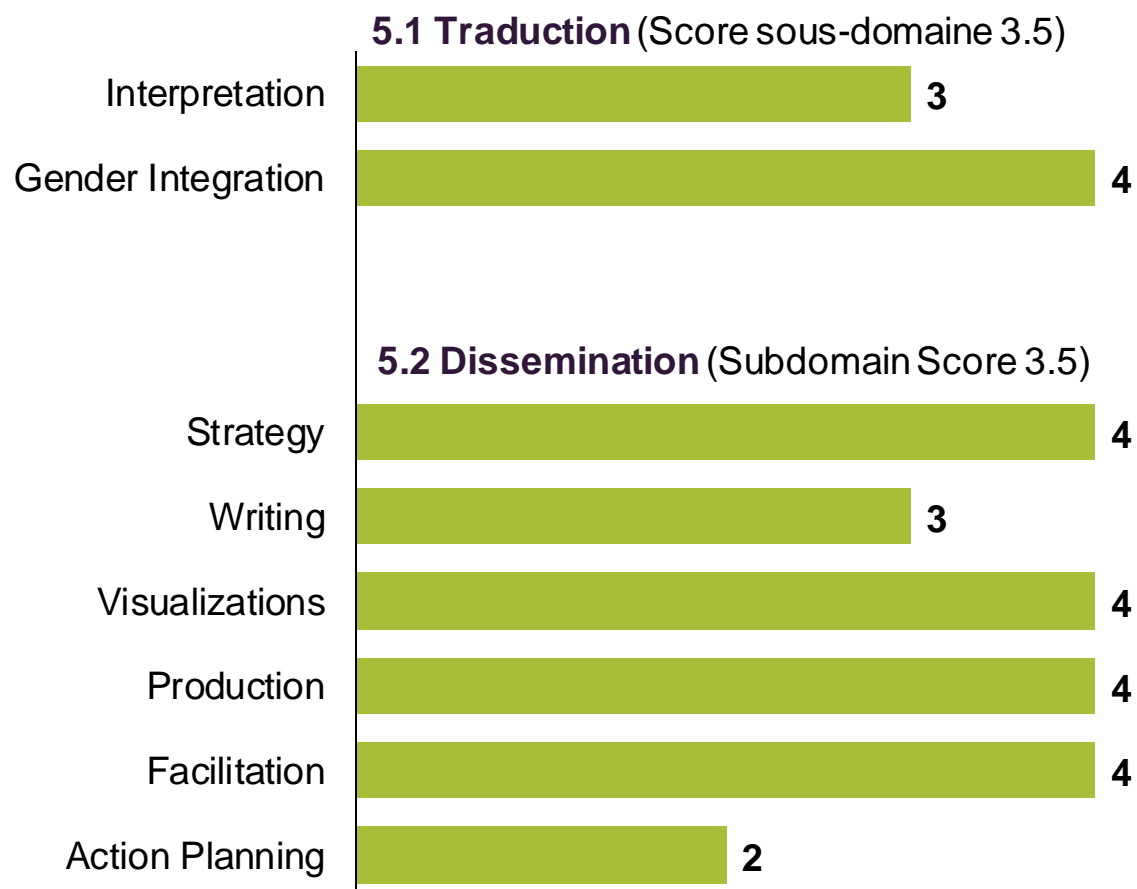
Cadre de renforcement institutionnel





Pilote : Mise en lumière des résultats d'évaluation avec DRMC

Domaine 5 : Partage de l'information



5.1. Traduction – Interprétation

« Auparavant, aucun accent n'était mis sur l'aspect qualitatif ! Nous avons besoin d'apprendre cette notion ! »

5.1. Traduction – Intégration de la dimension de genre

« La plupart du temps, nous le faisons mais cela dépend réellement de la volonté du client. Nous gardons toujours comme option d'intégrer la répartition par sexe dans notre analyse, en particulier dans nos recommandations. Mais nous devons suivre les directives de nos clients. Nous ne pouvons pas ajouter de questions dans leurs instruments. »

5.2. Dissémination – Rédaction

« En tant qu'individus, nous avons beaucoup fait mais [en tant qu'organisation] nous n'avons pas procédé à la plupart de ces démarches [p. e. articles de journaux, présentations à des conférences, blogs en matière de développement] et il est nécessaire d'en faire plus. »



Approche, processus et résultats

Approche

- **Apprendre en agissant :**
 - Intégrer la formation durant chaque étape du processus d'évaluation
 - Implication collaborative dans de réelles activités d'évaluation.
- D4I dispense un soutien ad-hoc et s'implique dans les activités de développement des capacités en fonction des besoins exprimés.

Juillet-août
2022



Collecte de données

- Examen collaboratif des processus et outils de collecte de données
- Formation adaptée à la collecte de données et test sur le terrain des méthodes qualitatives

Sept. 2022-
Janv. 2023



Analyse des données

- Formation en face-à-face à l'analyse qualitative
- Développement collaboratif de livres de codes et encodage conjoint des données qualitatives
- Sessions de formation virtuelles à l'analyse thématique et à la rédaction de mémos

Janv.-Mai
2023



Dissémination

- Accompagnement pour la rédaction de mémos/rapports
- Développement conjoint de présentations pour les parties prenantes et les partenaires
- Présentations conjointes des observations



Facteurs favorables et défis rencontrés



- ▲ **Usage d'un outil participatif pour susciter des changements (RECAP)**
- ▲ Application d'une approche intégrée
- ▲ Adoption d'une perspective orientée vers les systèmes



- ▼ Intérêts opposés dans les échéances des activités
- ▼ Défis liés à la collaboration à longue distance
- ▼ Il est plus difficile de mesurer la performance que d'évaluer des compétences latentes

(...) les contacts que j'ai eus avec le projet D4I ont grandement amélioré mes compétences en matière de recherche. De manière spécifique, j'en ai appris davantage sur les méthodes de collecte de données qualitatives (...) Mes compétences en matière d'analyse thématique de données qualitatives sont également devenues bien meilleures. De plus, (...) pour la première fois, j'ai découvert et appris à maîtriser la méthodologie du changement le plus notable. » - Chercheur du DRMC

« Notre partenariat avec D4I aura certainement un impact positif sur nos futurs travaux, en particulier pour quelqu'un comme moi qui continue d'œuvrer dans le domaine de la recherche. Avec les connaissances théoriques et pratiques acquises, nous sommes désormais en mesure de réaliser des études qualitatives plus efficaces (en termes de conception de recherche, de collecte de données et d'analyse). » -

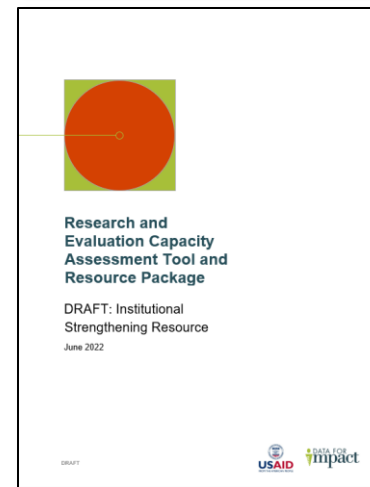
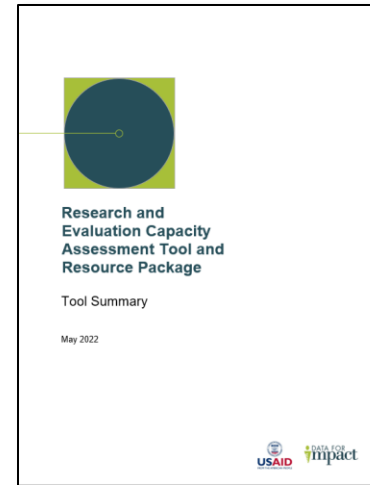
Chercheur du DRMC



Comment accéder à RECAP

Le paquet RECAP est **disponible** sur le site web de D4I.

Un webinaire datant de juin 2022 offre davantage de renseignements sur le mode d'utilisation de l'outil RECAP.



DOMAIN 6: ORGANIZATIONAL CAPACITY			
DOMAIN 1: RESEARCH AND EVALUATION DESIGN			
SUBDOMAINS CORE COMPETENCIES			
1.1	Overall Development	Needs Identification, Evaluation Questions, Method Selection, Gender Integration, Research and Evaluation Ethics, Protocol Writing	
1.2	Sampling	Quantitative - Sites, Quantitative - Participants, Qualitative - Sites, Qualitative - Participants	
1.3	Tools	Quantitative - Qualitative	
DOMAIN 2: FOLLOWUP			
SUBDOMAINS CORE COMPETENCIES			
2.1	Team Mobilization	Recruitment, Training, Pilot, Relationships, Planning	
2.2	Interviewing Techniques	Quantitative - Qualitative - Individual Interviews, Qualitative - Group Facilitation, Gender Integration	
2.3	Data Collection Management	Gender Integration, Safety, Procedures, Supervision, Quality Assurance	
DOMAIN 3: DATA MANAGEMENT			
SUBDOMAINS CORE COMPETENCIES			
3.1	Primary Quantitative	Set-Up, Security and Quality, IT Support, Data Transfer, Analysis Files	
3.2	Secondary Quantitative	Quality, Comprehensibility, Data Structure	
3.3	Qualitative	Technology, Naming Conventions, Data Storage and Security, Databases	
DOMAIN 4: DATA ANALYSIS			
SUBDOMAINS CORE COMPETENCIES			
4.1	Primary Quantitative	Analysis Plan, Gender Integration	
4.2	Secondary Quantitative	Analytic Insightfulness, Analysis Plan, Gender Integration	
4.3	Qualitative	Organization, Integration, Output and Analysis, Gender Integration	
DOMAIN 5: INFORMATION SHARING			
SUBDOMAINS CORE COMPETENCIES			
5.1	Translation	Integration, Stakeholder Engagement, Gender Integration	

Lien URL vers RECAP :

<https://www.data4impactproject.org/publications/recap/>



Questions/réponses avec le panel d'experts





This webinar was produced with the support of the United States Agency for International Development (USAID) under the terms of the Data for Impact (D4I) associate award 7200AA18LA00008, which is implemented by the Carolina Population Center at the University of North Carolina at Chapel Hill, in partnership with Palladium International, LLC; ICF Macro, Inc.; John Snow, Inc.; and Tulane University. The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of USAID or the United States government.

www.data4impactproject.org

