Approches d'évaluation des ateliers proposés par le Manuel *Trouver sa force intérieure...*

CECI EST UN GUIDE COMPLÉMENTAIRE POUR ***TROUVER SA FORCE INTÉRIEURE*** : ATELIER SUR LE RENFORCEMENT DE LA RÉSILIENCE ET DE LA COHÉSION SOCIALE FACE À L'ADVERSITÉ

(SUITE DE LA PAGE 3 DU MANUEL)

Introduction : Bien qu'il ne soit pas possible de mener une enquête ou une évaluation formelle après chaque atelier, il existe plusieurs façons de déterminer l'efficacité de l'atelier pendant la formation (par exemple, à la fin de chaque journée) et une fois qu'il est terminé. La manière la plus simple est de demander aux participants de faire part de leurs commentaires ou de leurs questions. Toutefois, n'oubliez pas d'adapter vos commentaires au niveau d'alphabétisation de vos participants, c'est-à-dire de ne pas supposer à l'avance qu'ils savent lire et écrire.

Dans le cadre de la collecte de données sur les activités, que ce soit par le biais de formulaires d'évaluation quotidiens ou d'un exercice de groupe interactif de clôture, vous pouvez également envisager de poser des questions aux participants :

- **Activité ou exercice préféré :** Il peut s'agir d'une question ouverte ou d'une activité de classement dans laquelle vous demandez aux participants de sélectionner leurs activités préférées. Pensez à demander des explications sur les activités/exercices identifiés ou sélectionnés afin d'obtenir plus d'informations sur les raisons pour lesquelles ces activités/exercices sont préférés par les participants.
- **Activité ou exercice le moins apprécié :** En plus de connaître les activités/exercices les plus appréciés par les participants, il serait utile de savoir le contraire. Savoir pourquoi les participants n'aiment pas certaines activités/exercices pourrait vous aider à faire des ajustements à l'avenir.
- **Suggestions d'amélioration :** Demander à vos participants ce qui devrait être fait différemment dans les futurs ateliers peut révéler des sujets de discussion sur ce que les participants apprécient et considèrent comme important.

Comme la **théorie du changement** consiste à améliorer le bien-être mental et émotionnel des personnes afin qu'elles puissent mieux faire face aux chocs et au stress, il peut s'écouler un certain temps avant que les

Théorie du changement (extrait du manuel)

SI la sensibilité aux traumatismes et la cohésion sociale dans les communautés touchées par les conflits et l'insécurité alimentaire sont intégrées aux composantes principales de la résilience, ***ALORS*** le bien-être mental et émotionnel des individus sera amélioré et, ce faisant, la capacité des individus et de leurs communautés à faire face aux chocs et aux stress sera renforcée, ***CAR*** des relations saines et productives entre et parmi les membres de la communauté et leurs dirigeants produisent des sociétés plus stables, plus pacifiques et plus résilientes.

améliorations ne deviennent évidentes. Par conséquent, la collecte de commentaires quotidiens ou la réalisation d'une enquête immédiatement après l'atelier peuvent ne pas permettre de recueillir ces informations.

©2024 Catholic Relief Services. Tous droits réservés. 24MK-1148866M

Contexte : Trouver sa force intérieure part du principe que la plupart des gens, si pas tous, ont subi des traumatismes et des pertes dans leur vie. C'est pourquoi le manuel de l'atelier se concentre principalement sur l'amélioration des dimensions du lien et de l'attachement dans le développement et le bien-être de l'être humain. Grâce à l'acquisition de connaissances et de compétences de base, il vise à aider les participants, dans leur contexte social, à élargir et à renforcer leurs capacités mentales et émotionnelles, à reconnaître et à dépasser les pertes et les traumatismes du passé. Ce faisant, il libère les personnes touchées par un conflit pour qu'elles reconnaissent et saisissent les opportunités, quelles que soient les circonstances. Cela peut les aider à se sentir mieux dans leur peau, à travailler de manière plus coopérative avec les autres et à être plus proactifs dans l'amélioration de leur vie, comme l'amélioration de la nutrition, des moyens de subsistance des jeunes, de la cohésion sociale, de l'épargne personnelle et collective, de l'assainissement de la communauté et de la vie civique.

Plus important encore, les activités de l'atelier permettront aux participants d'acquérir des compétences pour améliorer leurs relations personnelles, intragroupes et intergroupes. Nous espérons qu'en participant aux exercices de ce manuel, les participants apprendront à faire face aux chocs et aux stress, à envisager une vie meilleure pour eux-mêmes, leurs familles et leurs communautés, et finalement à suivre des voies personnelles vers une plus grande résilience.

Méthodes d'évaluation : Vous pouvez envisager de mener des enquêtes de suivi pour donner aux participants le temps de réfléchir à ce qu'ils ont appris au cours d'un atelier et pour permettre aux changements de se manifester. Vous trouverez ci-dessous quelques initiatives que vous pouvez prendre pour évaluer l'efficacité de l'un ou l'autre atelier.

Activités de suivi léger[1]

Le suivi léger se réfère à une approche pratique qui fournit des données opportunes et pertinentes. Il permet au personnel d'agir rapidement pour s'assurer que les progrès sont en bonne voie et que les hypothèses sont exactes. Le suivi léger se concentre sur de nouvelles activités, de nouveaux lieux ou de nouveaux groupes cibles, et aborde des domaines dans lesquels le personnel peut être moins confiant. Comme le nom de l'approche le suggère, le suivi léger est "léger" parce qu'il a une portée limitée de questions qui cherchent à vérifier les problèmes. Il utilise des méthodes de suivi simples, d'échantillons non représentatifs ou des ensembles de données incomplètes/partielles qui sont "assez bonnes" pour anticiper les tendances et identifier les problèmes potentiels pour la gestion adaptative du projet, et peut être intégré dans les activités du projet lorsque c'est possible.

Le suivi léger vise à vérifier l'efficacité de l'atelier. Il peut prendre la forme d'une enquête post-activité ou d'entretiens (deux semaines après l'atelier, un mois après l'atelier, etc). Vous pouvez envisager d'utiliser un échantillonnage de cas critiques pour sélectionner vos répondants. Par exemple, dans le contexte de la sécurité alimentaire et de la résilience, vous pouvez utiliser les informations disponibles sur le projet (c'est-à-dire les données d'évaluation et/ou les données de suivi) pour identifier les personnes ou les groupes qui ont éprouvé le plus de difficultés à atteindre les résultats du projet (c'est-à-dire ceux qui, selon vous, ont le moins de chances d'atteindre la sécurité alimentaire et la résilience). Ensuite, deux semaines (ou un mois) après l'atelier, vous pouvez leur poser des questions comme celles-ci :

- *Suite à ce que vous avez appris et expérimenté au cours de l'atelier, vous sentez-vous différent à propos de vous-même d'une manière ou d'une autre ? Si oui, comment ?*
- *Ce que vous avez appris et expérimenté au cours de l'atelier a-t-il affecté vos activités dans le cadre du projet ?*
- *Depuis l'atelier, avez-vous changé votre attitude ou votre comportement à l'égard des autres d'une manière ou d'une autre ? Si oui, comment ?*
- *Quelle (autre) contribution espérez-vous apporter à l'avenir ?*
- *De quel soutien supplémentaire avez-vous besoin pour trouver votre force intérieure et améliorer votre bien-être ?*

Le changement le plus significatif[2]

Il s'agit d'une méthodologie participative dans laquelle les participants et les autres parties prenantes partagent des histoires de changement et attribuent une signification aux résultats du projet. Le Changement le plus significatif est

une excellente méthode pour identifier les changements imprévus ou moins tangibles, qu'ils soient positifs ou négatifs, et pour comprendre comment les différents changements sont appréciés par les différents membres de la communauté. Le Changement le plus significatif peut être utilisé comme méthode autonome ou en combinaison avec des méthodes MEAL plus traditionnelles.

est recommandé pour les évaluations à mi-parcours et finales, et peut être utilisé dans le cadre d'un suivi continu ou d'études spéciales, le cas échéant. Lorsque vous utilisez « le changement le plus significatif » pour évaluer l'efficacité d'un atelier, faites attention au moment de la collecte des données et assurez-vous qu'il y a suffisamment de temps pour que les participants ressentent les changements résultant de l'atelier.

Les récits sur l'atelier répondraient à ces questions : ***En repensant à l'atelier "Trouver sa force intérieure", quels changements avez-vous constatés (positifs ou négatifs) à la suite de l'atelier ?*** Lequel ***de ces changements est le plus important, et pourquoi ?*** Idéalement, les récits devraient avoir un début (Quelle était la situation avant que le changement ne se produise *? "Avant le début de l'atelier..."*), un milieu (Que s'est-il passé ? *"Puis l'atelier a commencé..."*), une fin (Qu'est-ce qui est différent ? *"Maintenant les choses sont..."*) et l'importance (Pourquoi est-ce *important* ? *"C'est important pour moi parce que..."*)[3] .

Vous trouverez ci-dessous les étapes clés nécessaires à la planification et à la mise en œuvre du processus « le changement le plus significatif» , telles qu'elles sont décrites dans la série d'orientations MEAL du CRS : Le changement le plus significatif :

- Étape 1 : Déterminer si le le changement le plus significatif est la bonne solution
- Étape 2 : Planifier le le changement le plus significatif
- Étape 3 : Former les collectionneurs d'histoires
- Étape 4 : Recueillir des témoignages
- Étape 5 : Préparer les histoires pour la sélection
- Étape 6 : Sélectionner le changement le plus important
- Étape 7 : Classer les histoires par catégories
- Étape 8 : Réflexion sur le changement le plus significatif
- Étape 9 : Documenter le changement le plus significatif

Intégration dans le plan de suivi et d'évaluation

S'il est possible d'inclure des indicateurs de résultats directement liés à l'atelier dans le cadre logique du projet, envisagez d'en inclure au moins un qui mesure l'efficacité de l'atelier dans l'amélioration du bien-être mental et émotionnel des individus afin de renforcer leur capacité à faire face aux chocs et aux stress. L'atelier sera très probablement une composante d'une intervention plus large et non une activité autonome sans rapport avec la stratégie globale du projet. Disposer d'un indicateur mesurant son efficacité sera également utile pour les évaluations et l'apprentissage du projet. Le Compendium des mesures de protection et des mesures psychosociales de CRS fournit une liste d'indicateurs de résilience psychosociale que vous pouvez prendre en compte[4]

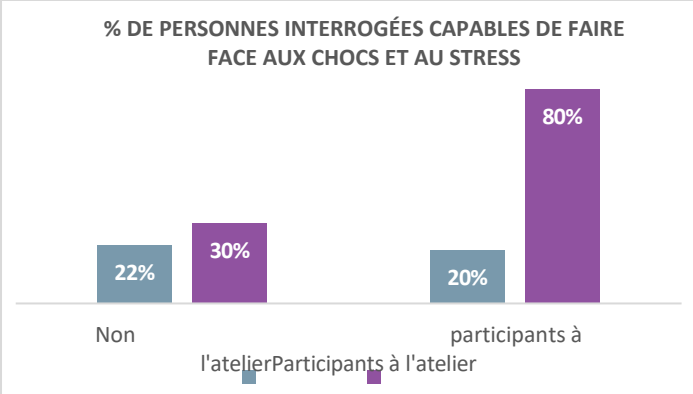
Intégration dans le programme d'apprentissage du projet ou du programme national[5]

L'élaboration de questions d'apprentissage axées sur l'exploration de la manière dont l'atelier contribue à améliorer le bien-être mental et émotionnel des individus afin d'accroître leur capacité à faire face aux chocs et aux stress peut aider à générer des preuves et à tester la théorie du changement. Les questions d'apprentissage sont différentes des questions d'évaluation, mais elles ne s'excluent pas mutuellement. Les questions d'apprentissage et d'évaluation visent toutes deux à soutenir l'apprentissage dans le cadre de la théorie du changement (TOC) d'un projet, bien qu'elles diffèrent en termes de portée, d'exigences en matière de données et de calendrier. Les questions d'évaluation se concentrent sur des critères standard (pertinence, cohérence, efficacité, efficience, impact et durabilité) pour documenter la performance et valider les résultats. En revanche, les questions d'apprentissage abordent les zones d'incertitude en explorant les liens entre les approches et les résultats. Alors que les questions d'évaluation nécessitent la collecte de données supplémentaires, les questions d'apprentissage peuvent souvent être résolues en utilisant les données existantes du projet. Les questions d'évaluation sont affinées au cours de la mise en œuvre du projet, tandis que les questions d'apprentissage sont tournées vers l'avenir et peuvent donner lieu à des ajustements tout au long du projet.

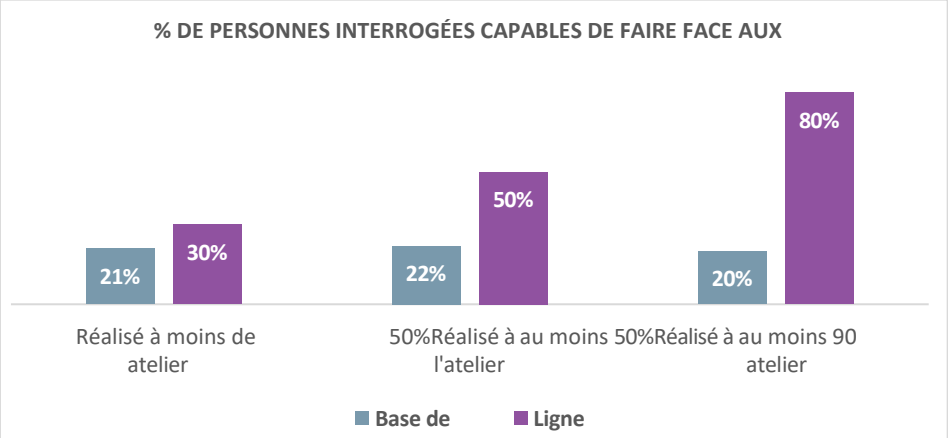
Analyse quasi-expérimentale[6]

Une conception quasi-expérimentale ressemble à un essai contrôlé randomisé (ECR), mais avec une différence importante : un groupe de comparaison est sélectionné sur la base de la commodité plutôt que sur la base de la randomisation. L'objectif est de faire en sorte que le groupe de comparaison corresponde étroitement au groupe d'intervention. Les modèles quasi-expérimentaux sont souvent utilisés lorsqu'il n'est pas pratique ou éthique d'assigner au hasard des groupes pour recevoir ou ne pas recevoir une intervention. Comme dans le cas d'un modèle expérimental, la comparaison entre le groupe bénéficiant de l'intervention et le groupe n'en bénéficiant pas représente le contrefactuel.

Par exemple, si votre projet dispose d'un indicateur de l'efficacité de l'atelier à améliorer le bien-être mental et émotionnel des individus afin d'accroître leurs capacités à faire face aux chocs et aux stress, et que le projet peut mesurer cet indicateur sur un autre sous-ensemble de la population du projet qui ne participera pas à l'atelier, alors le projet a la possibilité de comparer les résultats des participants et des non-participants à l'atelier afin de vérifier l'attribution des résultats. La figure de droite présente un exemple de visualisation pour ce type d'analyse.



Si le projet n'a pas la possibilité de mesurer l'indicateur avec un autre sous-ensemble de la population du projet, il peut envisager une approche moins rigoureuse sous la forme d'une analyse **Doer - Non-Doer (Acteur - Non-acteur).** Dans cette approche, le projet peut mesurer l'indicateur parmi les participants à l'atelier, mais comparer les résultats entre les participants et les non-participants. Les participants peuvent être ceux qui ont suivi l'atelier (ou qui ont un taux d'achèvement élevé), tandis que les **non-participants** peuvent être ceux qui n'ont pas pu suivre l'atelier (ou qui ont un taux d'achèvement faible). Vous trouverez ci-dessous un exemple de visualisation pour ce type d'analyse :



Mikko San Diego (michelin.sandiego@crs.org) & Lucy Y. Steinitz (lucy.steinitz@crs.org)
Août 2024/ CRS

Notes de bas de page :

[1] Suivi pour la résolution des problèmes, la gestion adaptative, les rapports et l'apprentissage | C R S
[2] Série de directives MEAL : Changement le plus important (version provisoire)
[3] Changement le plus important Ex. Feuille de planification 2023 11.docx (sharepoint.com)
[4] https://crsorg.sharepoint.com/sites/Protection-Measures/SitePages/Psychosocial-Resilience.aspx
[5] Establishing_a_learning_agenda_guidance_and_template_201702.pdf (usaidlearninglab.org)
[6] Mixed_Methods_Evaluations_Technical_Note.pdf (usaid.gov) et mod7b_impact_evaluation_designs.pdf (usaidlearninglab.org)

APPROCHES D'ÉVALUATION POUR TROUVER SA FORCE INTÉRIEURE