

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES INSTITUTIONS LOCALES POUR ACCÉLÉRER LE PROGRAMME DE RECHERCHE DU PARTENARIAT DE OUAGADOUGOU

Rapport d'évaluation des capacités de base

Février 2024



Citation recommandée

Renforcement des capacités des institutions locales pour accélérer le programme de recherche du Partenariat de Ouagadougou : Rapport d'évaluation des capacités de base. Janvier 2024. Projet Agency for All. Yaoundé, Uttar Pradesh, San Diego & Kampala : EVIHDAF, Sambodhi, Université de Californie à San Diego, Université de Makéréré pour l'Agence américaine pour le développement international (USAID).

Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Dharmendra Chandurkar et Apurva Kumar de Sambodhi Research and Communication, avec la contribution et les révisions d'Ermel Johnson, Jean Christophe Fotso et Che Engochan de l'EVHDAF ; Courtney McLarnon, Sarah Smith et Esther Spindler de l'Université de Californie à San Diego ; Rajib Nandi de Sambodhi Research and Communication et Paul Bukuluki de l'Université de Makéréré dans le cadre du projet Agency for All. Ce rapport et le projet Agency for All ont été rendus possibles grâce au soutien généreux du peuple américain par l'intermédiaire de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) dans le cadre de l'accord de coopération n° 7200AA22CA00003. Les opinions exprimées par l'auteur dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) du gouvernement des États-Unis.

Projet Agency for All

Center on Gender Equity and Health | École de médecine de l'université de San Diego

9500 Gilman Drive, Code postal 0507 La Jolla, CA 92093

info@agency4all.org

www.agency4all.org

TABLE DES MATIERES



LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX	I
ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION	1
RESULTATS DE L'ÉVALUATION DE BASE	9
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	27
ANNEXE 1	29
ANNEXE 2	47
ANNEXE 3	56

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX



LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Carte géographique des organisations partenaires	2
Figure 2: Cadre de renforcement de capacités utilisées pour l'évaluation des capacités de base	4
Figure 3 : Outils d'évaluation des capacités de base.	5
Figure 4 : Profil institutionnel des organisations partenaires	8
Figure 5 : Notes moyennes globales pour les trois aspects de l'évaluation des capacités institutionnelles	9
Figure 6 : Les trois composantes et sous-composantes clés de l'évaluation des capacités institutionnelles	10
Figure 7 : Notes moyennes pour les sous-éléments des approches de plaidoyer et de communication	10
Figure 8 : Notes moyennes des sous-éléments des ressources institutionnelles	12
Figure 9 : Notes moyennes des sous-éléments des actions et comportements spécifiques à l'espace de travail	13
Figure 10 : État de l'évaluation des capacités de l'organisation pour les trois aspects de l'évaluation des capacités de l'organisation	15
Figure 11 : Statut des approches de plaidoyer et de communication au sein des organisations	16
Figure 12 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'élaboration, le suivi et le soutien de la mise en œuvre de la politique.	17
Figure 13 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'engagement des leaders de la société civile, des élus et des communautés.	17
Figure 14 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'élaboration de messages, la diffusion de messages et l'utilisation de données à des fins argumentatives.	18
Figure 15 : Statut des ressources utilisées par les organisations pour une stratégie de communication et de plaidoyer efficace	18
Figure 16 : Défis en matière de capacités qui sont ressortis des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'organisation.	21
Figure 17 : Notes moyennes de l'évaluation globale des capacités individuelles	24
Figure 18 : Défis et domaines prioritaires globaux en matière de capacités individuelles	25
Figure 19 : Notes moyennes pour la sous-composante Apprentissage de la section Approches de plaidoyer et de communication	47
Figure 20 : Notes moyennes pour la sous-composante « stratégie » de la section « approches en matière de plaidoyer et de communication ».	47
Figure 21 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des partenaires » de la section « Approches en matière de plaidoyer et de communication ».	48
Figure 22 : Notes moyennes pour la sous-composante « financement et finances » de la section « ressources institutionnelles ».	48
Figure 23 : Notes moyennes pour la sous-composante « expertise » dans l'exécution efficace des stratégies de plaidoyer » de la section « ressources institutionnelles ».	49
Figure 24 : Notes moyennes pour la sous-composante « stabilité du personnel » de la section « ressources institutionnelles ».	49

Figure 25 : Notes moyennes pour la sous-composante « gouvernance et leadership » de la section « ressources institutionnelles ».	50
Figure 26 : Notes moyennes pour la sous-composante « crédibilité de la réputation » de la section « ressources institutionnelles ».	50
Figure 27 : Notes moyennes pour la sous-composante « politique de suivi » dans la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	51
Figure 28 : Notes moyennes pour la sous-composante « soutien à la mise en œuvre » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	51
Figure 29 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des communautés » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	52
Figure 30 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des élus » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	52
Figure 31 : Notes moyennes pour la sous-composante « élaboration d'une politique » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine de travail ».	53
Figure 32 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des leaders de la société civile » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	53
Figure 33 : Notes moyennes pour la sous-composante « Utilisation des données à des fins argumentatives » de la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	54
Figure 34 : Notes moyennes pour la sous-composante « élaboration de messages » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine de travail ».	54
Figure 35 : Notes moyennes pour la sous-composante « diffusion de messages » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité ».	55
Figure 36 : Profil de base du GEEP	56
Figure 37 : Part des dépenses de recherche dans le programme GEEP au cours des trois derniers exercices financiers	56
Figure 38 : Activités de diffusion du GEEP au cours des trois derniers exercices financiers	57
Figure 39 : Part du personnel de recherche de GEEP au cours des trois derniers exercices financiers	57
Figure 40 : Perspectives tirées des entretiens approfondis avec les dirigeants du GEEP	57
Figure 41 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche	58
Figure 42 : Profil de base du cabinet iSER	58
Figure 43 : Part des dépenses de recherche dans le Cabinet iSER au cours des trois derniers exercices financiers	59
Figure 44 : Activités de diffusion du Cabinet iSER au cours des trois derniers exercices financiers	59
Figure 45 : Part du personnel de recherche du Cabinet iSER au cours des trois dernières années financières.	59
Figure 46 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du Cabinet iSER	60
Figure 47 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche	60
Figure 48 : Profil de base de LARTES IFAN	61
Figure 49 : Part des dépenses de recherche de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices financiers	61
Figure 50 : Activités de diffusion de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices financiers	61
Figure 51 : Part du personnel de recherche de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices	61
Figure 52 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de LARTES IFAN	61
Figure 53 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche	61
Figure 54 : Profil de base de CRESAR-CI	61
Figure 55 : Part des dépenses de recherche de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers	61

Figure 56 : Activités de diffusion de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 57 : Part du personnel de recherche de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 58 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du CRESAR-CI _____	61
Figure 59 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche _____	61
Figure 60 : Profil de base de LASDEL _____	61
Figure 61 : Part des dépenses de recherche de LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 62 : Activités de diffusion de la LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 63 : Part du personnel de recherche de la LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 64 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de LASDEL _____	61
Figure 65 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche _____	61
Figure 66 : Profil de base de l'ONASR _____	61
Figure 67 : Part des dépenses de recherche de l'ONASR au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 70 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'ONASR _____	61
Figure 72 : Profil de base de l'IASP _____	61
Figure 73 : Part des dépenses de recherche de l'IASP au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 74 : Activités de diffusion de l'IASP au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 80 : Part du personnel de recherche dans les IRSS au cours des trois derniers exercices financiers _____	61
Figure 81 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'IRSS _____	61
Figure 82 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche _____	61
Figure 83 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du CERREGUI _____	61
Figure 84 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche _____	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Informations des répondants et des organisations qui ont participé à l'évaluation de base.	6
Tableau 2 : Informations des personnes ayant participé à l'enquête d'auto-évaluation	8

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS



BMGF	Fondation Bill et Melinda Gates
CABINET ISER	Cabinet Innovation Suivi Evaluation et Recherche
CERREGUI	Cellule de Recherche en Santé de la Reproduction de Guinée
CLA	Collaboration, Apprentissage et Adaptation
CNFRSR	Centre National de Formation et de Recherche en Santé Rurale
CPS	Changement le Plus Significatif
CRESAR-CI	Cellule de Recherche en Santé de la Reproduction en Côte d'Ivoire
CSC	Changement Social et Comportemental
EVIHDAF	Evidences pour les Systèmes de Développement Humain Durable en Afrique
GEEP	Groupe pour l'Etude et l'Enseignement de la Population
GEH	Center on Gender Equity and Health
GPA	Global Policy Advocacy
IASP	Institut Africain de Santé Publique
IRSS	Institut de Recherche en Science de la Sante
LARTES IFAN	Laboratoire de Recherche sur les Transformations Economiques et Sociales
LASDEL	Laboratoire d'Etudes et de Recherches sur les Dynamiques Sociales et le Développement Local
SEA	Suivi, Evaluation et Apprentissage
SMNI	Santé Maternelle, Néonatale et Infantile
ONASR	Office National de La Santé de la Reproduction
PO	Partenariat de Ouagadougou
PF	Planification Familiale
SSR	Santé Sexuelle et Reproductive
TPC	Taux de Prévalence de la Contraception
UCSD	Université de Californie à San Diego
UCPO	Unité de Coordination du Partenariat de Ouagadougou
USAID/AO	Agence Américaine pour le Développement/Afrique de l'Ouest



RÉSUMÉ

L'objectif de l'Agency for All est d'améliorer et de promouvoir la santé et l'autonomie des individus et des communautés, en faisant progresser les résultats en matière de santé et de développement intersectoriel, notamment en ce qui concerne la planification familiale et la santé reproductive (PF/SR), la santé maternelle, néonatale et infantile, la nutrition, les maladies infectieuses et le VIH/sida. Grâce à des partenariats équitables menés au niveau local et à une recherche innovante, l'Agency for All produira de nouvelles données probantes pour comprendre l'action et l'autonomisation au sein des programmes de santé et de changement social et comportemental (CSC). L'Agency for All travaille sur trois domaines de résultats pour i) développer des constructions culturellement pertinentes de l'agentivité ; ii) renforcer les données probantes sur les stratégies efficaces de CSC pour favoriser l'autonomisation ; et iii) augmenter l'agentivité des partenaires locaux afin de générer leurs propres programmes de recherche et diriger l'application des connaissances. La recherche de l'Agency for All aide à comprendre comment les programmes de CSC peuvent avoir un impact et une incidence sur l'autonomie et la responsabilisation au niveau des individus, des communautés et des systèmes, ce qui conduit à de multiples changements de comportement en aval pour améliorer les résultats en matière de santé.

Dans le cadre du projet Agency for All, les membres du Consortium mettent en œuvre une initiative soutenue par l'USAID/Afrique de l'Ouest sur le terrain, intitulée **Renforcement des capacités des institutions locales pour accélérer l'agenda de recherche du Partenariat de Ouagadougou**. La vision de cette initiative de renforcement des capacités de deux ans est de soutenir le programme de recherche de l'UCPO et les bénéficiaires par le biais d'un plan de travail co-créé pour améliorer la capacité institutionnelle et individuelle des bénéficiaires à mener des recherches. Ces derniers généreront des données probantes nouvelles/renforcées sur des stratégies efficaces pour améliorer les résultats de la PF/SR et de la SMNI au niveau individuel et communautaire, et également de mener des efforts d'application des connaissances et d'adoption de la recherche qui catalyseront le renforcement du système de santé et conduiront à de meilleurs résultats de santé intersectoriels. En fournissant une formation complète, un soutien technique et des ressources (sur des sujets tels que les compétences de base en matière de recherche, le développement institutionnel, la gestion des partenariats et l'utilisation de la recherche), les organisations bénéficiaires disposeront des procédures, des structures et des normes nécessaires pour être reconnues comme des institutions de recherche crédibles capables de mener de manière indépendante une recherche de haute qualité. Ainsi, les institutions de recherche pourront générer des solutions basées sur des données probantes pour influencer les politiques et combler de gap de collaboration entre les chercheurs et les décideurs en matière de PF/MNCH dans l'espace du PO.

D'octobre à novembre 2023, une **évaluation des capacités de base** a été menée pour évaluer, au début de l'activité, les capacités des organismes bénéficiaires afin de s'assurer que les activités de renforcement des capacités reflètent et sont adaptées aux besoins et contextes uniques de chaque institution. Plus précisément, l'évaluation visait à évaluer les capacités institutionnelles et individuelles des organismes de recherche dans les domaines du leadership, de la gestion, de la planification stratégique, de la budgétisation, des procédures administratives et financières, des partenariats, de l'environnement de la recherche, et du plaidoyer politique et la communication.

L'évaluation des capacités de base a permis de recueillir des données institutionnelles et individuelles à l'aide de quatre outils:

1. Évaluation de la capacité institutionnelle
 - a. Outil 1 : Formulaire de profil institutionnel
 - b. Outil 2 : Enquête sur l'évaluation des capacités institutionnelles
 - c. Outil 3 : Guide d'entretien approfondi
2. Évaluation des capacités individuelles
 - a. Outil 4 : Questionnaire d'auto-évaluation des compétences en matière de recherche

L'Agency for All travaille avec dix organisations bénéficiaires pour renforcer leurs capacités institutionnelles et individuelles pour le renforcement de la collaboration entre les chercheurs et les décideurs en vue d'influer les politiques en matière de SR/PF dans l'espace du PO. Un total de 52 chercheurs de dix organisations ont répondu au questionnaire d'auto-évaluation des compétences. L'évaluation a également permis de recueillir des données pour le profil institutionnel et l'évaluation des capacités auprès de dix organisations bénéficiaires et de mener un entretien approfondi avec les dirigeants de dix organisations.

Les organismes subventionnés ont déclaré avoir acquis une grande crédibilité dans le paysage politique de leurs pays respectifs. La diversité des institutions de recherche et l'intérêt des jeunes pour la recherche sont perçus comme des atouts par les organismes bénéficiaires. Bien que les organisations aient franchi quelques étapes en matière de communication politique et de plaidoyer au cours des trois dernières années, leur vision à long terme est de s'établir en tant qu'institutions pionnières dans le domaine des données probantes et du paysage politique. L'évaluation a révélé des lacunes dans les capacités des organisations dans des domaines tels que la mobilisation des ressources et la collecte de fonds, le plaidoyer et la stratégie de communication, l'établissement et le maintien de partenariats, la présentation d'arguments aux décideurs à l'aide de données et l'élaboration et la diffusion de messages pour le plaidoyer. Ces lacunes ont été validées lors d'entretiens approfondis avec les dirigeants des organisations, qui ont mis en évidence des lacunes similaires au niveau de l'organisation.

Au niveau individuel, l'évaluation a révélé que des domaines tels que les communications stratégiques, le plaidoyer et l'établissement de relations, la budgétisation et la mobilisation des ressources, la gestion des subventions, la rédaction de propositions, l'analyse de données et la rédaction de publications universitaires étaient des besoins émergents en matière de capacités du personnel de recherche des organismes subventionnés. Les personnes interrogées ont également fait part de leurs préférences en matière de formation et de mentorat, qui pourraient s'avérer utiles pour l'intervention proposée en matière de renforcement des capacités. Les recommandations des répondants comprenaient (1) une formation pratique, (2) l'apprentissage par les pairs et le partage d'expériences, (3) le mentorat et le coaching, ainsi que (4) des événements d'apprentissage hybrides et des opportunités de partage pour créer des réseaux avec des organisations et des bailleurs de fonds partageant les mêmes idées.

Les résultats de cette évaluation ont été partagés et validés avec les organismes bénéficiaires lors d'un atelier de co-création en novembre 2023. Dans les prochaines étapes, les organismes bénéficiaires, en collaboration avec les partenaires de l'Agency for All, finaliseront leurs plans de travail pour le renforcement des capacités au cours des 12 prochains mois.



INTRODUCTION

CONTEXTE DU PROJET

L'objectif de l'Agency for All est d'améliorer et de promouvoir la santé et l'autonomie des individus et des communautés, en faisant progresser les résultats en matière de santé et de développement intersectoriel, notamment en ce qui concerne la planification familiale et la santé reproductive, la santé maternelle, néonatale et infantile, la nutrition, les maladies infectieuses et le VIH/sida. Grâce à des partenariats équitables menés au niveau local et à une recherche innovante, l'Agency for All produira de nouvelles données probantes pour comprendre l'action et l'autonomisation au sein des programmes de santé et de changement social et comportemental (CSC). L'Agency for All travaille sur trois domaines de résultats pour développer des constructions culturellement pertinentes de l'agence ; renforcer les données probantes sur les stratégies efficaces de CSC pour favoriser l'autonomisation ; et augmenter l'agence des partenaires locaux pour générer leurs propres programmes de recherche et diriger l'application des connaissances. La recherche de l'Agency for All aide à comprendre comment les programmes de CSC peuvent avoir un impact et une incidence sur l'autonomie et la responsabilisation au niveau des individus, des communautés et des systèmes, ce qui conduit à de multiples changements de comportement en aval pour améliorer les résultats en matière de santé.

Le **Partenariat de Ouagadougou (PO)**, lancé en 2011, est une initiative régionale en Afrique de l'Ouest visant à accélérer les progrès en matière de planification familiale (PF) et de santé sexuelle et reproductive (SSR) en réponse aux taux de fécondité élevés et aux faibles taux de prévalence contraceptive (TPC), ainsi qu'aux importantes barrières régionales individuelles, sociales, communautaires et structurelles. Le PO rassemble des gouvernements, des organisations de la société civile, des donateurs et d'autres parties prenantes afin de collaborer et de coordonner les efforts visant à améliorer l'accès et l'utilisation des services de PF et à améliorer les résultats en matière de santé sexuelle et reproductive dans neuf pays francophones. Son objectif global est d'accroître la disponibilité et l'utilisation de la contraception moderne afin de réduire les grossesses non désirées, la mortalité maternelle et infantile, et d'améliorer la santé et le bien-être des femmes et des enfants.

Au cours des dix dernières années, les initiatives du PO ont permis de doubler le taux de pénétration dans la plupart des pays et d'élargir l'accès et l'utilisation de la contraception moderne à plus de quatre millions de personnes. Pour tirer parti des réalisations et relever les défis qui subsistent, l'Unité de Coordination du Partenariat de Ouagadougou (UCPO) a élaboré une « **stratégie après 2020** » qui définit les priorités à l'horizon 2030. Un programme de recherche pour 2022 a été élaboré et en est à sa première itération pour travailler avec trois institutions de recherche afin de générer des données probantes pour informer les investissements dans les programmes de PF/SSR et les efforts politiques dans les pays du PO.

Dans le cadre de l'Agency for All, les membres du consortium ont lancé une nouvelle activité soutenue par l'USAID/Afrique de l'Ouest intitulée **Renforcement des capacités des institutions locales pour accélérer l'agenda de recherche du Partenariat de Ouagadougou**. Le consortium **Agency for All**, un collectif de partenaires spécialisés dans la recherche et la mise en œuvre - **EVIHDAF**, **Center on Gender Equity and Health (GEH)** à l'**Université de Californie à San Diego (UCSD)**, **Université de Makerere** et **Sambodhi** - soutient un effort de renforcement des capacités de recherche pour 10 bénéficiaires sélectionnés du programme de recherche du PO dans le cadre de sa stratégie « Après 2020 ». L'objectif de cette initiative de renforcement

des capacités sur deux ans est de soutenir l'agenda de recherche d'UCPO et les bénéficiaires par le biais d'un plan de travail co-crée afin d'améliorer la capacité institutionnelle et individuelle des bénéficiaires à mener des recherches qui généreront des données probantes nouvelles/renforcées sur des stratégies efficaces pour améliorer les résultats en matière de PF/SR et de SMNI au niveau individuel et communautaire, et qui mèneront également des efforts d'application des connaissances et de mise en œuvre de la recherche qui catalyseront le renforcement du système de santé et conduiront à de meilleurs résultats de santé intersectoriels. En fournissant une formation complète, un soutien technique et des ressources sur des sujets tels que les compétences de base en matière de recherche, le développement institutionnel, la gestion des partenariats et l'utilisation de la recherche, les organisations bénéficiaires disposeront des procédures, des structures et des normes nécessaires pour être reconnues comme des institutions de recherche crédibles capables de mener de manière indépendante une recherche de haute qualité et de générer des solutions fondées sur des données probantes pour relever les défis locaux en matière de PF/SMI.

Les 10 organisations bénéficiaires travaillent dans sept pays francophones d'Afrique de l'Ouest pour améliorer l'accès et l'utilisation des services de PF ainsi que les résultats en matière de santé sexuelle et reproductive. La **figure 1**¹ montre la répartition régionale des organisations partenaires participant à cette initiative de renforcement des capacités.

Le plan de renforcement des capacités de cette initiative adopte une approche de cycle de recherche pour couvrir tous les aspects de la recherche, du plaidoyer et de la communication. Le plan de travail de deux ans est divisé en quatre grandes phases :

1. Évaluation de base des capacités institutionnelles et individuelles ,
2. Développement du contenu de renforcement des capacités,
3. Renforcement et mise en œuvre des capacités et ,
4. Évaluation finale.

Dans le cadre de la première phase, une évaluation de base a été menée avec les 10 institutions bénéficiaires, tant au niveau institutionnel qu'individuel, afin d'évaluer leurs capacités et leurs besoins en matière de recherche et d'identifier les opportunités et les lacunes dans la recherche existante et les compétences institutionnelles, afin d'informer la conception et la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités.



Figure 1 : Carte géographique des organisations partenaires

¹ Source : Wikimédia

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION DES CAPACITÉS DE BASE

Les objectifs de l'évaluation des capacités de base étaient les suivants :

1. Rassembler et examiner les données institutionnelles de chaque organisme et évaluer les informations pertinentes en mettant l'accent sur les dépenses de recherche de l'organisme, le nombre de chercheurs et l'état des communications politiques.
2. Évaluer l'état actuel des priorités, des efforts et des plans de l'organisation en matière de plaidoyer politique et de communication stratégique.
3. Comprendre les perceptions et la vision des dirigeants en ce qui concerne les possibilités de recherche afin d'éclairer les priorités futures en matière de renforcement des capacités.
4. Évaluer les compétences perçues et les besoins de renforcement des capacités du personnel de recherche des organismes.

CADRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

La conception du projet, y compris l'évaluation des capacités de base et les modules de formation, est guidée par le cadre d'évaluation des capacités présenté dans la **figure 2** ci-dessous. Ce cadre est **tiré** du cadre Global Policy Advocacy (GPA) de la Fondation Bill & Melinda Gates (BMGF), qui vise à comprendre les capacités et les besoins institutionnels des organisations². Les principales activités de recherche couvertes par le cadre et les outils d'évaluation des capacités de base sont les suivantes :

- Mobiliser des fonds et lancer la recherche
- Gestion des partenariats et des activités de recherche
- Mener des recherches
- Communication et utilisation de la recherche

² Informer les efforts de renforcement des capacités en matière de plaidoyer et de communication Rapport d'impact de la BMGF-ORS (2019)

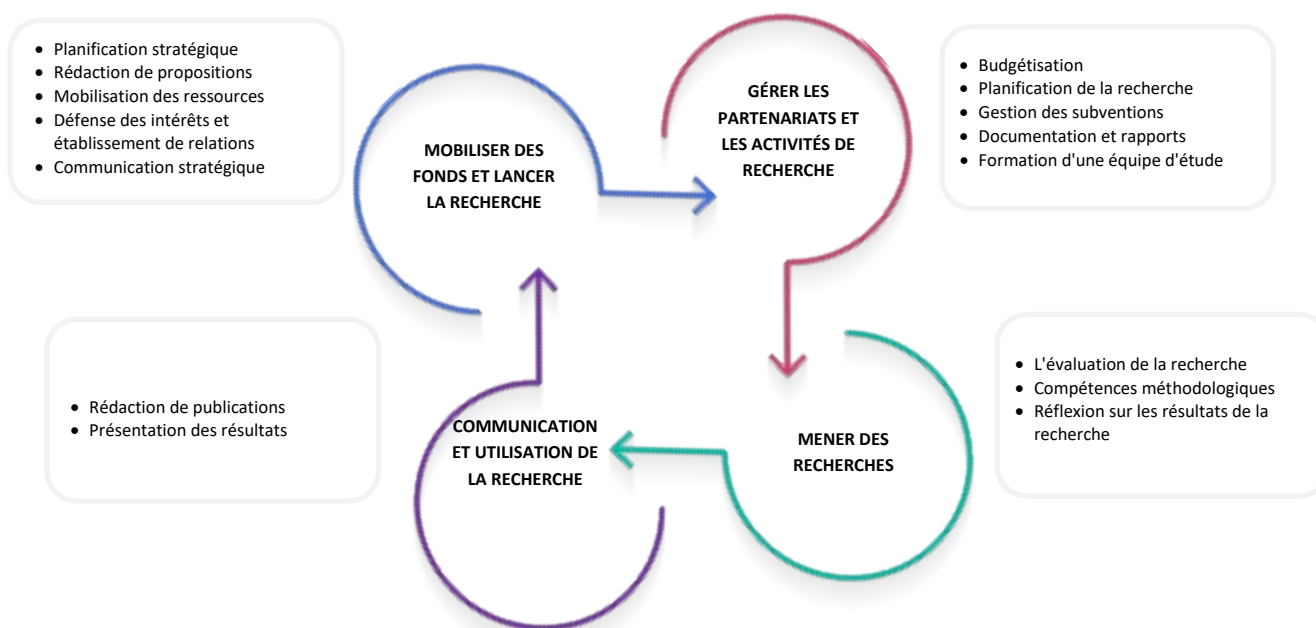


Figure 2: Cadre de renforcement de capacités utilisées pour l'évaluation des capacités de base

Le cadre du GPA est un outil complet d'évaluation des capacités de recherche, de plaidoyer et de communication, fondé sur plusieurs méthodes. Cet outil a été testé avec 19 organisations bénéficiaires du GPA dans 11 pays d'Afrique et d'Asie qui travaillent sur des questions liées à la vaccination, au planning familial, à la santé de la mère, du nourrisson et de l'enfant, à la nutrition et à l'assainissement communautaire, entre autres. L'outil explore principalement quatre aspects de la capacité institutionnelle :

- Méthodes de travail** : Planification stratégique, travail en collaboration, suivi et évaluation
- Capacité institutionnelle générale** : Plaidoyer, financement et gestion fiscale, dotation en personnel, gouvernance et leadership
- Domaines de travail spécifiques** : Dans quelle mesure l'organisation s'engage-t-elle dans des actions ou des comportements pertinents
- Expériences de renforcement des capacités** : Utilité, participation, pertinence des interventions de renforcement des capacités pour le personnel de recherche

Conformément au cadre du GPA, les quatre composantes susmentionnées sont étroitement liées et ont un impact sur l'efficacité globale d'une organisation. Dans cette optique, nous avons également tenu compte de la synergie et des liens potentiels entre ces composantes lors de la conception de notre évaluation de base, de la collecte des données et de l'analyse.

MÉTHODOLOGIE

Les outils d'évaluation des capacités de base décrits ci-dessous ont été adaptés à partir du cadre du GPA et couvrent les quatre domaines d'évaluation des capacités institutionnelles susmentionnés. Les outils d'évaluation ont été élaborés à l'aide de méthodes de recherche mixtes combinant des éléments de collecte de données quantitatives et qualitatives. Ils ont été conçus pour évaluer les lacunes en matière de capacités tant au niveau institutionnel qu'au niveau individuel. Dans cette section, nous décrivons les outils utilisés, ainsi que les processus de collecte et d'analyse des données.

OUTILS D'ÉVALUATION DES CAPACITÉS DE BASE

Quatre outils d'évaluation ont été développés pour collecter des données sur les forces, les faiblesses et les lacunes des organismes bénéficiaires en matière de leadership, de gestion, de planification stratégique, de budgétisation, de procédures administratives et financières, de partenariat et de systèmes liés à la recherche. Ces outils sont les suivants 1. Le formulaire de profil institutionnel, 2. L'enquête d'évaluation des capacités institutionnelles, 3. Le guide d'entretien approfondi, 4. Le questionnaire d'auto-évaluation des compétences en matière de recherche. Le questionnaire d'auto-évaluation des compétences en matière de recherche a été utilisé pour recueillir des données sur les capacités individuelles. Les trois autres outils (le formulaire de profil institutionnel, l'enquête d'évaluation des capacités institutionnelles et le guide d'entretien approfondi) ont été utilisés pour évaluer les capacités institutionnelles. La **figure 3 présente** les détails de chacun des outils d'évaluation des capacités. L'**annexe 1** comprend un résumé du contenu et des modalités des outils.

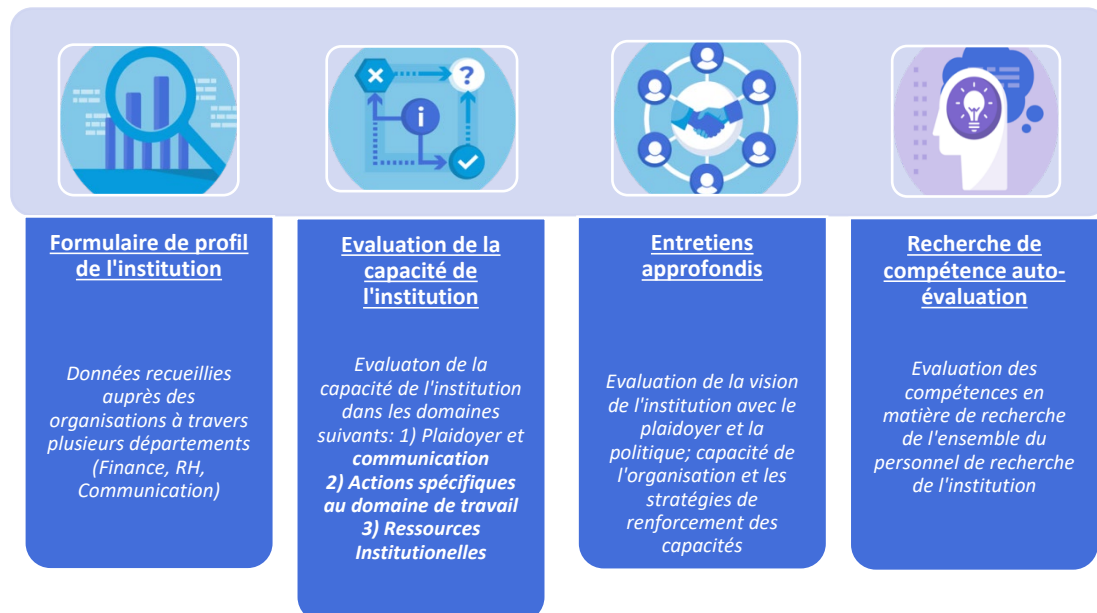


Figure 3 : Outils d'évaluation des capacités de base.

COLLECTE DE DONNÉES

La collecte des données a été réalisée entre le 9 octobre et le 13 novembre 2023. Tous les outils d'évaluation, à l'exception des entretiens approfondis, ont été conçus et réalisés en ligne à l'aide de la plateforme SurveyCTO. Les trois outils en ligne ont été auto-administrés, compte tenu des différentes situations

géographiques des 10 institutions bénéficiaires. Pour guider les répondants, un document d'orientation leur a été communiqué avec des instructions détaillées sur la manière de remplir les enquêtes. Les données auto-administrées ont été régulièrement contrôlées sur la plateforme SurveyCTO par des membres de l'équipe Sambodhi afin d'en assurer la qualité et d'apporter des corrections en cas de divergences (comme l'utilisation cohérente des devises pour les données relatives au financement et aux dépenses).

Les entretiens approfondis ont été menés à distance via le logiciel de conférence Zoom, avec un membre de l'équipe Sambodhi et un membre de l'équipe EVIHDAF. Les entretiens n'ont pas été enregistrés, mais des notes détaillées ont été incluses dans un formulaire de compte rendu d'entretien. Chaque entretien a duré entre 90 et 120 minutes.

Peu après la fin de la collecte des données, toutes les données quantitatives et qualitatives ont été épurées et préparées pour l'analyse des données.

COUVERTURE DE L'ÉCHANTILLON

Le **tableau 1** indique le nombre total d'entretiens et d'enquêtes réalisés. Les trois outils en ligne ont été partagés avec tous les organismes bénéficiaires. Les données de certaines institutions ont été reçues après la fin de l'analyse des données et de l'atelier de co-création, mais toutes les 10 institutions ont soumis le profil institutionnel et l'enquête d'évaluation de la capacité institutionnelle et 52 personnels de recherche ont soumis l'enquête d'auto-évaluation pour leur évaluation individuelle de la capacité. Des représentants de ces 10 organisations ont participé à des entretiens approfondis.

Tableau 1 : Informations des répondants et des organisations qui ont participé à l'évaluation de base.

INSTITUTION	ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE			ÉVALUATION INDIVIDUELLE
	Profil de l'institution	Évaluation de la capacité Institutionnelle	Entretiens Approfondis	Enquête d'auto-évaluation
LASDEL	✓	✓	✓	1
IASP	✓	✓	✓	3
IRSS	✓	✓**	✓	5
CRESAR-CI	✓	✓	✓	15
CNFRSR	✓**	✓	✓**	✓**
CERRUGUI	✓**	✓	✓	4
ONASR	✓	✓	✓	1
Cabinet ISER	✓	✓	✓	14
LARTES-IFAN	✓	✓	✓	3
GEEP	✓	✓	✓	6
TOTAL	10	10	10	52

✓** : données reçues après l'atelier de cocréation

ANALYSE DES DONNÉES

Toutes les analyses de données ont été effectuées à l'aide du logiciel MS Excel. L'outil d'évaluation des capacités institutionnelles et l'enquête d'auto-évaluation comportaient des échelles distinctes pour évaluer les capacités actuelles. L'outil d'évaluation des capacités institutionnelles ont permis d'évaluer la qualité des activités d'une organisation sur une échelle de 1 à 4. (1=médiocre, 2=moyennement bien, 3=bien, 4=excellent) .

L'enquête d'auto-évaluation demandait aux répondants d'évaluer sur une note de 1 à 7 leurs capacités à réaliser des activités dans quatorze domaines associés au cycle de vie de la recherche et de la plaidoyer politique. Une note de 1 signifiait que le répondant n'avait « aucune compétence » et une note de 7 signifiait que le répondant avait une « excellente compétence ». L'enquête comportait également des questions qualitatives visant à sonder les besoins perçus du personnel de recherche en matière de renforcement des capacités.

Pour l'analyse des données quantitatives provenant de ces deux outils d'évaluation des capacités, les notes moyennes ont été calculées et classées par ordre croissant, reflétant ainsi les lacunes en matière de capacités, tant au niveau institutionnel qu'individuel.

Pour les entretiens approfondis, les réponses des formulaires de compte rendu d'entretien ont été compilées sur une feuille de calcul MS Excel, puis synthétisées en deux grands thèmes : 1. la vision de l'organisation en ce qui concerne les données probantes et le paysage politique, et 2. les défis en matière de capacité institutionnelle. Défis en matière de capacité institutionnelle. Les données des entretiens ont été organisées et comparées en fonction des thèmes suivants :

- Position actuelle et vision de l'organisation dans le paysage du plaidoyer politique
- Principaux progrès réalisés par l'organisation en termes de recherche, de plaidoyer et d'influence politique au cours des trois dernières années
- Capacité actuelle de l'organisation à réaliser la vision
- Défis en matière de capacités pour l'extension des projets de recherche en matière de santé sexuelle et reproductive et de planification familiale fondés sur des données probantes
- Les cinq principaux besoins prioritaires qui peuvent être satisfaits par le renforcement des capacités institutionnelles

CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Le consentement oral et écrit des personnes interrogées a été obtenu avant les entretiens et l'administration des outils en ligne, respectivement. Chaque outil comportait une section de consentement qui exposait clairement les procédures de collecte des données, expliquait aux répondants que leur participation était volontaire et que leurs données resteraient confidentielles. La section relative au consentement expliquait également aux répondants que leur participation à l'enquête ou à l'entretien n'entraînait aucun avantage ni aucune compensation, qu'ils pouvaient choisir de ne pas participer et que leur décision serait respectée s'ils souhaitaient mettre fin à la collecte des données. Après la collecte des données, l'équipe de l'Agency for All a veillé à ce que la source des informations sensibles et/ou des commentaires critiques ne remonte pas jusqu'aux participants. Seules les données dépersonnalisées ont été utilisées pour l'analyse et la diffusion des résultats.

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

Cette section présente les profils des organisations et des personnes interrogées qui ont participé à l'évaluation initiale des capacités. Les profils des organisations montrent les différentes caractéristiques des organisations partenaires, tandis que les profils des échantillons individuels donnent un aperçu des personnes interrogées qui ont participé à l'enquête d'auto-évaluation.

PROFIL INSTITUTIONNEL

Les dix organisations bénéficiaires ont été invitées à répondre à l'enquête d'évaluation des capacités. Ces organisations travaillent dans les domaines de la PF et de la SSR et se sont imposées comme des institutions crédibles dans leurs pays respectifs. **La figure 4** montre un éventail général des paramètres de base des organisations partenaires. Les organisations varient considérablement - l'organisation la plus ancienne a été créée en 1993 et la plus jeune en 2021. Le nombre total d'employés varie de six à 206.



Figure 4 : Profil institutionnel des organisations partenaires

PROFIL DE L'ÉCHANTILLON INDIVIDUEL

Pour l'enquête d'évaluation des capacités individuelles, 52 chercheurs de 10 organisations ont participé. L'expérience professionnelle de ces chercheurs allait de 2 ans à plus de 20 ans ; leur titre allait de celui d'associé de recherche à celui de chercheur principal. Les détails de l'ensemble des chercheurs qui ont participé à l'enquête d'auto-évaluation sont présentés ci-dessous :

Catégorie	Nombre	Fourchette (le cas échéant)
Répondants avec expérience professionnelle moyenne des répondants (en années)	14	Minimum= 2 ans Maximum > 20 ans
Répondants ayant une durée moyenne dans l'organisation actuelle (en années)	8	Minimum= 1 an Maximum > 20 ans
Répondants titulaires d'une licence	3	
Répondants titulaires d'une maîtrise	13	
Répondants titulaires d'un doctorat	25	
Les personnes interrogées ayant un diplôme professionnel comme MD, DDS, DVM, LLB, etc.	11	

Tableau 2 : Informations des personnes ayant participé à l'enquête d'auto-évaluation



RESULTATS DE L'EVALUATION DE BASE

ÉVALUATION DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLE

Cette section met en évidence la capacité institutionnelle globale de toutes les organisations partenaires. Elle est divisée en deux parties. La première partie montre l'état général des capacités des organisations ; la seconde partie décompose et présente les différentes sous-composantes des capacités institutionnelles.

CAPACITÉ GLOBALE DE L'ORGANISATION

L'évaluation de base de la capacité institutionnelle vise à comprendre trois aspects d'une organisation :

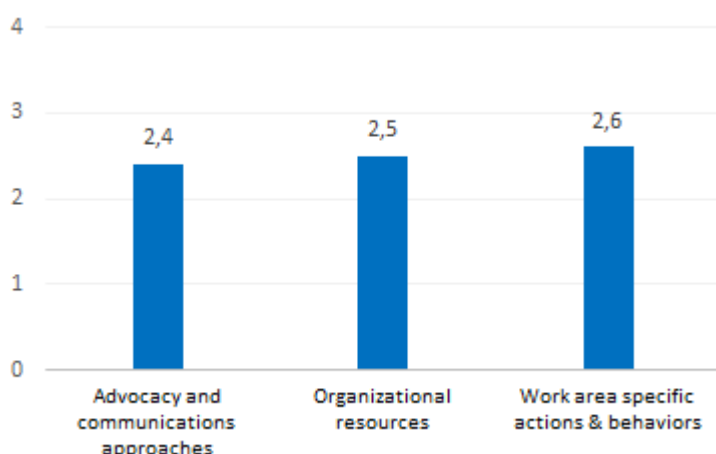


Figure 5 : Notes moyennes globales pour les trois aspects de l'évaluation des capacités institutionnelles

- **Approches en matière de plaidoyer et de communication**
- **Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité** qui mèneraient à une stratégie de communication efficace
- **Ressources** déployées par une organisation pour le plaidoyer politique et la communication stratégique

La **figure 5** montre que dans les 10 organisations bénéficiaires, les notes globales pour les trois aspects de la capacité institutionnelle (approches en matière de plaidoyer et de communication, ressources institutionnelles et actions et comportements spécifiques au domaine de travail) sont inférieures à 4 (Excellent) et 3 (Bien). Cela suggère que, dans l'ensemble, les individus considèrent que leurs organisations sont assez « performantes » en termes de plaidoyer et de communication, d'utilisation des ressources et de méthodes de travail en commun. Cependant, il existe de nombreuses variations au sein de chacun de ces trois aspects et de leurs sous-composantes, qui sont examinées plus en détail dans les sections ci-dessous.

APPROFONDISSEMENT DES SOUS-COMPOSANTES DE L'ÉVALUATION DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES

Cette section se penche sur des sous-composantes spécifiques des trois domaines d'évaluation de la capacité institutionnelle décrits dans la section précédente. Pour approfondir la capacité institutionnelle, l'outil a demandé aux répondants de noter des aspects spécifiques des approches de plaidoyer et de communication, des ressources institutionnelles et des actions et comportements spécifiques au domaine de travail. La **figure 6** illustre la disposition générale des trois domaines clés et de leurs sous-composantes.

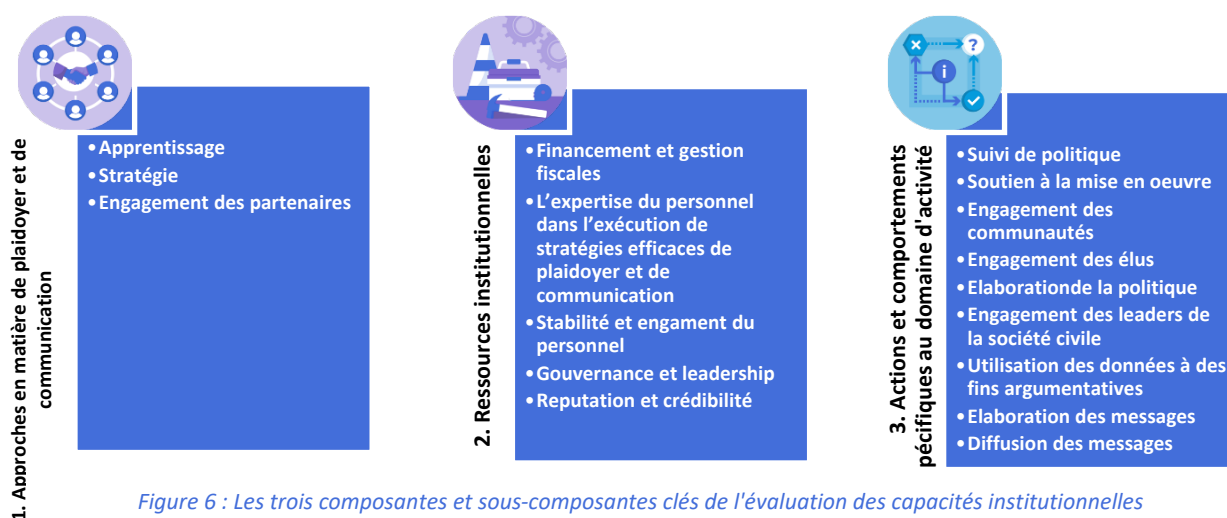


Figure 6 : Les trois composantes et sous-composantes clés de l'évaluation des capacités institutionnelles

COMPOSANTE N° 1 : APPROCHES EN MATIÈRE DE PLAIDOYER ET DE COMMUNICATION



Figure 7 : Notes moyennes pour les sous-éléments des approches de plaidoyer et de communication

La figure 7 montre les notes moyennes pour les sous-composantes « plaidoyer et communication ». Les notes moyennes pour **l'apprentissage**, **la stratégie** et **l'engagement des partenaires** se situent juste au-dessus de 2 (bien ou moyennement bien).

L'apprentissage comprend l'efficacité avec laquelle les organisations surveillent, apprennent et réfléchissent sur les stratégies de communication et de plaidoyer. En moyenne, les organisations ont évalué les domaines d'apprentissage suivants, de la note la plus faible à la plus élevée :

- Réflexion sur les données de suivi et d'évaluation du plaidoyer et de la communication (note = 2,1)
- Suivi pour savoir si une politique a eu l'impact escompté (2,1)
- Analyse des données sur la qualité et l'efficacité des efforts de plaidoyer et de communication (2,3)
- Partage des leçons tirées des données de suivi du plaidoyer (2,3) et production des données probantes concernant l'efficacité des efforts de plaidoyer et de communication (2,4)

(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

La stratégie implique les mesures prises par l'organisation pour financer, soutenir et donner des orientations stratégiques aux efforts de communication et de plaidoyer. En général, les organisations se sont moins bien notées dans les sous-domaines suivants :

- Allocation d'un budget et d'un personnel suffisants au plaidoyer (1,9)
- Ajustement des ressources en fonction de l'évolution des contextes ou des situations (2,3)
- Identification et élaboration de plans de communication et de plaidoyer clairs (2,3), identification de priorités et d'objectifs politiques clairs autour desquels le plan de communication sera conçu (2,7)

(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

L'engagement des partenaires consiste à travailler avec des organisations ou des coalitions autour d'une question politique particulière et à la faire progresser au sein de l'écosystème des décideurs politiques. Les notes les plus faibles dans ce domaine comprennent : la collaboration avec d'autres organisations ou dirigeants pour élaborer un programme commun (1,9), la formation ou la direction de groupes autour d'une politique (2,3) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

COMPOSANTE N° 2 : RESSOURCES INSTITUTIONNELLES

Les ressources institutionnelles comprennent le soutien financier, le personnel et le leadership qu'une organisation consacre aux efforts de plaidoyer et de communication. La **figure 8** présente les notes moyennes des sous-éléments des ressources institutionnelles. En moyenne, les organisations s'estiment « moyennement performantes » dans les catégories suivantes :

- Financement et gestion fiscale (note = 1,9)
- Expertise nécessaire pour mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer efficace (2,3)
- Stabilité du personnel et à la gouvernance (2,6)
- Et elles s'estiment « performantes » en ce qui concerne la réputation et la crédibilité (3,2).

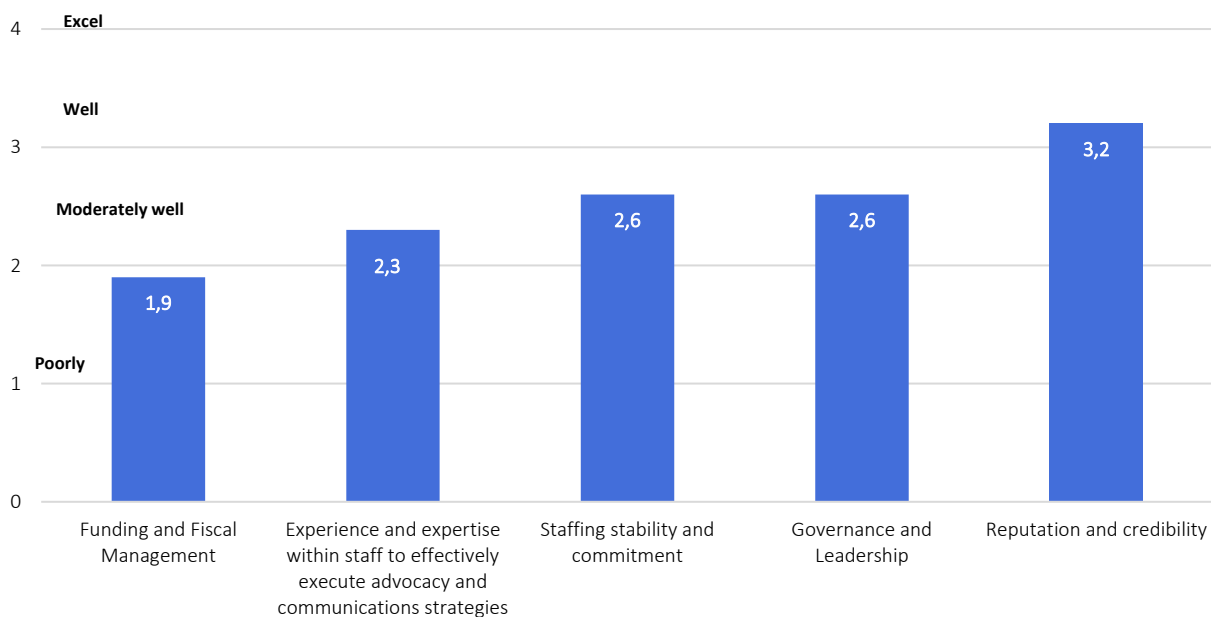


Figure 8 : Notes moyennes des sous-éléments des ressources institutionnelles

Parmi les sous-domaines de la Figure 8, le **financement et la gestion fiscale** sont définis comme le fait pour l'organisation de disposer de fonds et de budgets suffisants pour soutenir une stratégie de plaidoyer et de communication durable. La faible note dans ce domaine (1,9) est dû aux faibles notes dans les sous-catégories telles que : les organisations disposant d'un financement stable et du soutien des financeurs pour une stratégie de plaidoyer à l'échelle de l'organisation (1,6), et l'organisation disposant de fonds dédiés à la communication stratégique (2) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

L'expertise du personnel dans l'exécution de stratégies efficaces de plaidoyer et de communication consiste à déterminer si le personnel dispose d'une formation et d'une expertise suffisante en matière de plaidoyer et de communication. La faible note de cette composante (2,3) est principalement dû au fait que les organisations ont estimé qu'elles ne disposaient pas d'une expertise suffisante en matière de communication (2,3) et de plaidoyer (2,4)(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

La stabilité et l'engagement du personnel sont définis comme le fait que l'organisation dispose d'un personnel stable et d'une direction dédiée au plaidoyer et à la communication. La plus grande lacune de cette composante est la stabilité du personnel dans le domaine du plaidoyer et de la communication (1,8) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

La gouvernance et le leadership comprennent le soutien apporté par le conseil d'administration de l'organisation à sa stratégie de communication. Dans cette catégorie, les notes ont été réparties comme suit:

- Le conseil d'administration dispose d'un comité de politique/communication (2)
- Le conseil d'administration fournit des conseils sur les questions de politique de plaidoyer (2,6)
- L'organisation dispose d'un document stratégique (3,1) qui oriente ses efforts de plaidoyer

(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

La réputation et la crédibilité de l'organisation font référence à la position d'une organisation parmi les décideurs et les principales parties prenantes. Les 10 organismes bénéficiaires ont estimé avoir une bonne réputation et une bonne crédibilité, comme le montre leur note moyenne (3,2) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

COMPOSANTE N° 3 : ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE D'ACTIVITE

La composante des actions et comportements spécifiques au domaine d'activité est essentielle car elle détermine l'orientation générale des pratiques de communication et de plaidoyer d'une organisation. La **figure 9** montre que les notes moyennes de chaque sous-composante sont inférieures à 3 (performance « bonne »). Les organisations ont obtenu les meilleures notes dans les domaines suivants : élaboration et diffusion de messages (note = 2,9), utilisation de données pour défendre les intérêts, engagement des dirigeants de la société civile et élaboration de politiques (2,8). Les organisations se sont jugées plus faibles dans les domaines suivants : suivi des politiques (1,9) et soutien à la mise en œuvre des politiques (2,2).

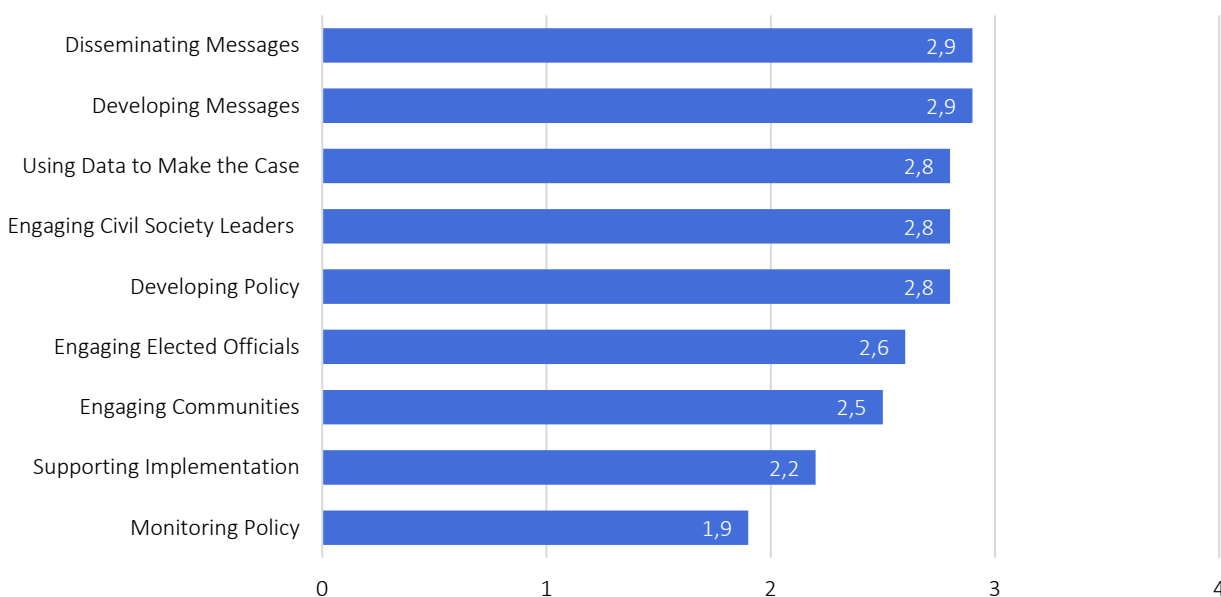


Figure 9 : Notes moyennes des sous-éléments des actions et comportements spécifiques à l'espace de travail

Au bas de la figure 9, la catégorie «**suivi des politiques**» désigne le suivi d'une proposition de politique et l'identification des possibilités d'alignement avec les décideurs politiques sur ces questions. La faible note dans cette catégorie (1,9) s'explique principalement par le fait que les organisations ont déclaré disposer de processus inadéquats pour suivre les politiques et le soutien au sein de l'écosystème politique. Les organisations se sont déclarées moins performantes dans les domaines suivants :

- Suivi du soutien ou de l'opposition à une proposition politique (1,8)
- Suivi du soutien des décideurs à une proposition politique (1,8)
- Suivi des budgets gouvernementaux (1,8)
- Identification des opportunités d'alignement avec les propositions politiques (2,3)

(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

En ce qui concerne le **soutien à la mise en œuvre** des politiques (2,2), les domaines dans lesquels les organisations se sont le moins bien classées sont :

- L'exploitation des relations avec le gouvernement pour s'assurer que la mise en œuvre des politiques favorise des résultats positifs (2,1)
- L'exploitation des relations avec les prestataires de services (2,1)
- L'accès des responsables gouvernementaux à des connaissances pertinentes pour soutenir la mise en œuvre des politiques (2,4)

cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories.

Dans la **catégorie Engagement des communautés** (2,5), les notes ont été répartis comme suit :

- Établir des relations avec les membres des communautés affectées par une politique (2,9)
- Éduquer les communautés affectées sur leur contribution à l'avancement de la politique (2,2)
- S'engager avec la communauté pour s'assurer qu'une politique a été mise en œuvre (2,7)

(cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories.

Le sous-élément **engagement des élus** (2,6) consiste à établir des relations avec les responsables gouvernementaux (2,1), à utiliser une série de stratégies pour entrer en contact avec les élus (2,7) et à informer les élus sur les questions prioritaires et les solutions (3) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories).

L'élaboration de la politique (2,8) comprend : l'élaboration de propositions politiques (2,8), l'intégration de l'analyse budgétaire dans les propositions politiques (2,8) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure).

Dans le domaine de **l'engagement des leaders de la société civile** (2,8), les notes ont été réparties selon les catégories suivantes, de la plus élevée à la plus basse :

- Établir des relations avec les leaders de la société civile (3,1)
- Utiliser une série de stratégies pour entrer en contact avec eux (2,9)
- Les informer sur les questions politiques prioritaires (2,5)

cf. [l'annexe 2](#) pour la figure et les notes de toutes les catégories.

L'utilisation des données à des fins argumentatives (2,8) est essentielle car elle détermine la manière dont les organisations utilisent les données pour établir un dossier convaincant sur une question politique afin de la faire progresser auprès des décideurs. Les organisations se sont déclarées moyennement performantes dans la plupart des catégories, notamment en ce qui concerne l'identification des données nécessaires à l'élaboration d'un argumentaire en faveur d'une politique (2,6), la connaissance des sources de données de qualité (2,9) et la production de produits étayant l'argumentaire par une recherche exhaustive fondée sur des données probantes (2,9) (cf. [l'annexe 2](#) pour la figure).

Dans la catégorie de l'élaboration des messages (2,9), la plupart des organisations se sont déclarées « moyennement performantes » à « performantes » dans les domaines suivants :

- Tester les messages potentiels (2,7), utiliser différents messages pour différents publics (2,7)
- S'assurer que le plan de communication aborde une question politique (3)

- Élaborer des messages clairs et articulés autour d'une question politique (3)
- Utiliser des données exactes pour élaborer les messages (3,2)

cf. [l'annexe 2](#) pour la figure.

La diffusion des messages (2,9) comprend des sous-éléments tels que :

- Suivi des messages élaborés par les organisations autour d'une question politique (2,4)
- Maintien de relations avec les médias (2,9)
- Utilisation de la presse écrite et des médias audiovisuels (2,9)
- Utilisation des médias numériques (3,1)
- Élaboration de produits de communication (3,3)

cf. [l'annexe 2](#) pour les figures.

Capacité de recherche, de politique et de plaidoyer propre à l'organisation

Cette section met en lumière l'analyse spécifique des organisations concernant l'évaluation de leurs capacités sur les trois aspects clés (approches en matière de plaidoyer et de communication, actions et comportements spécifiques à un domaine d'activité et ressources institutionnelles).

De gauche à droite, la **figure 10** montre les performances de chaque organisme subventionné dans chacun des trois domaines : approches en matière de plaidoyer et de communication, actions et comportements spécifiques à un domaine d'activité et ressources institutionnelles. En général, les organismes se sont évalués à des degrés divers, allant de « moyennement bien » à « bien » et « excellent ». Aucune organisation ne s'est déclarée « peu performante » dans l'un ou l'autre des trois domaines.

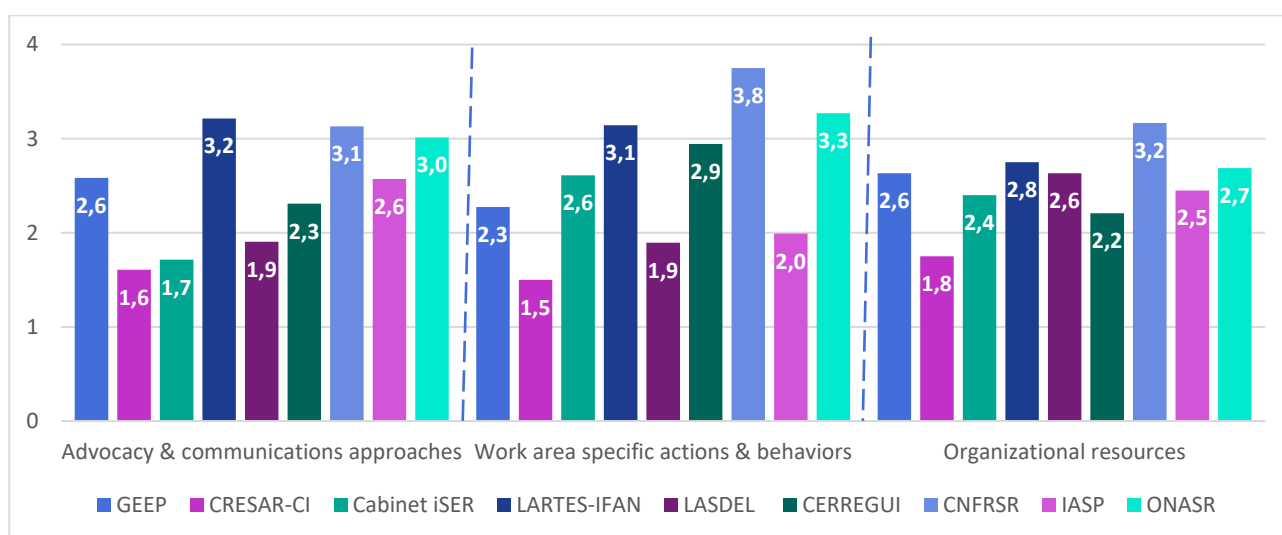


Figure 10 : État de l'évaluation des capacités de l'organisation pour les trois aspects de l'évaluation des capacités de l'organisation

COMPOSANTE N° 1 : APPROCHES EN MATIÈRE DE PLAIDOYER ET DE COMMUNICATION

La figure 11 se concentre sur la manière dont les organisations se sont évaluées dans le premier domaine du plaidoyer et de la communication. En général, les organisations se sont évaluées différemment selon les sous-composantes, allant d'une performance « moyennement bien » à « bonne », en passant par « excellente ». De gauche à droite, les organisations se sont classées entre 1 (médiocre) et 3 (bien) dans la sous-catégorie « stratégie de mise en œuvre efficace du plaidoyer et de la communication ». Quelques organisations se sont également classées particulièrement bien dans la sous-catégorie de l'engagement des partenaires (note maximum = 3,8). En général, les organisations se sont classées au plus bas niveau dans la catégorie « apprentissage » (note minimum = 1,0).

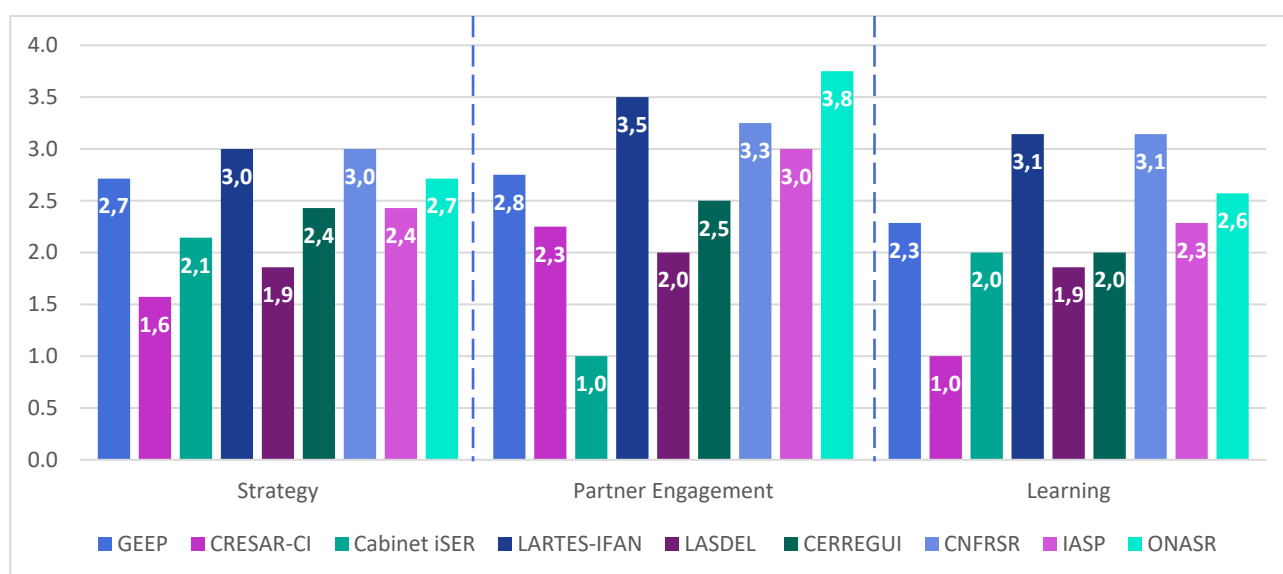


Figure 11 : Statut des approches de plaidoyer et de communication au sein des organisations

COMPOSANTE N° 2 : ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE D'ACTIVITE

La figure 12³ met en évidence les trois premières sous-composantes des **actions et comportements spécifiques à un domaine d'activité** : 1. l'élaboration de la politique, 2. le suivi de la politique et 3. le soutien à la mise en œuvre. Le suivi de la politique est de loin la sous-composante la plus faible dans les 10 organisations. Ce qui signifie essentiellement que les organisations considèrent qu'elles ne disposent pas de systèmes adéquats pour assurer le suivi d'une politique, l'allocation du budget à une politique et l'identification des opportunités. Comme nous l'avons vu dans la section précédente, l'élaboration de la politique obtient une note globale faible de 2,8.

³ Les organisations manquantes dans les graphiques signifient que les actions et les comportements spécifiques au domaine d'activité ne font pas partie de l'organisation.

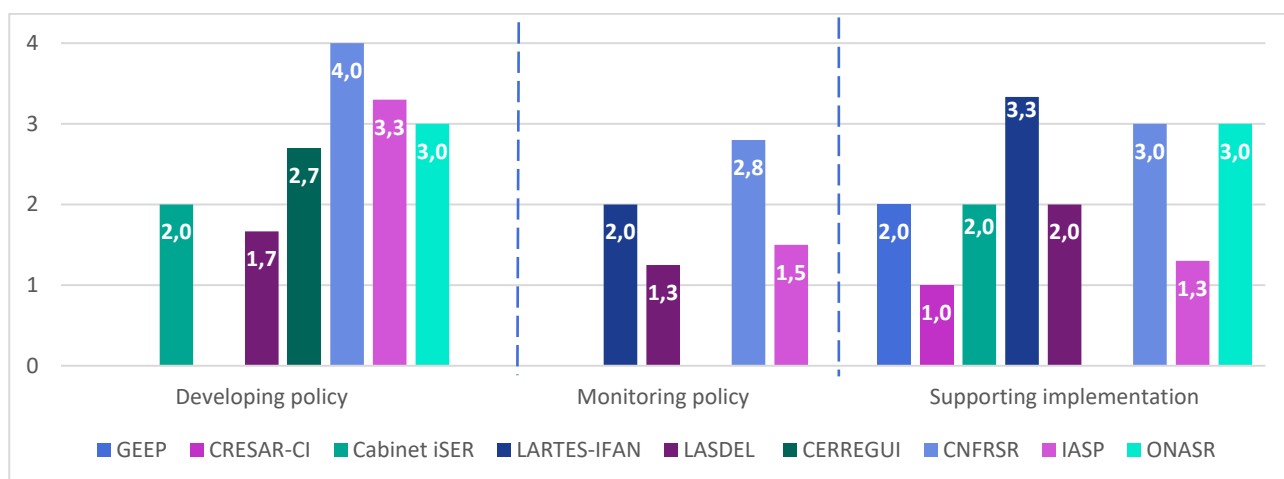


Figure 12 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'élaboration, le suivi et le soutien de la mise en œuvre de la politique

La figure 13⁴ met en évidence la série suivante de sous-composantes dans le cadre des actions et des comportements spécifiques au domaine d'activité : 1. engager les leaders de la société civile, 2. engager les élus, et 3. engager les communautés.

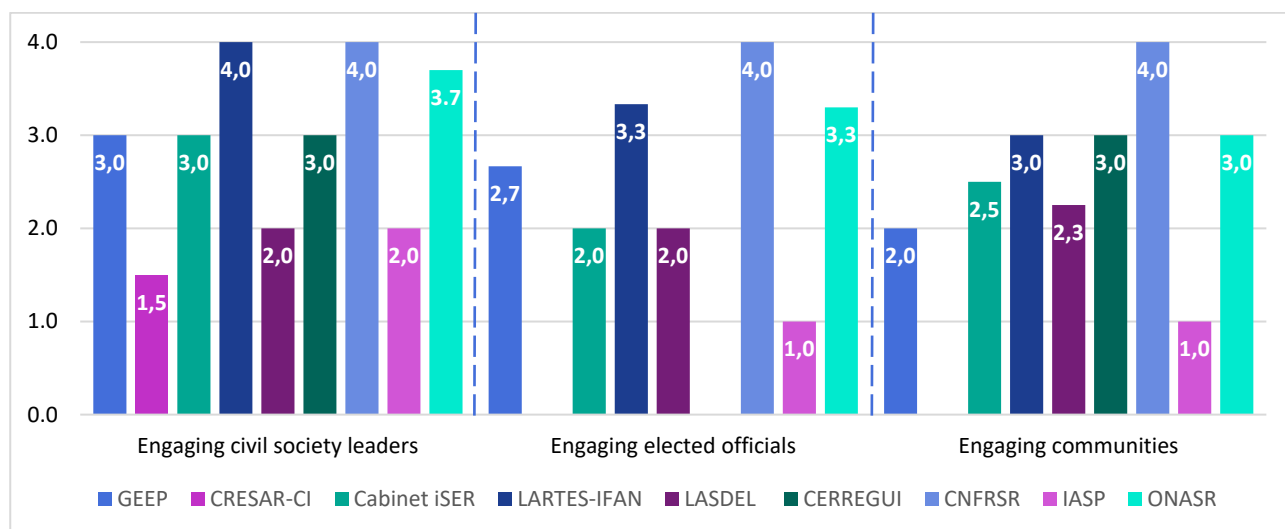


Figure 13 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'engagement des leaders de la société civile, des élus et des communautés

La figure 14⁵ présente les notes moyennes obtenus par les organismes bénéficiaires pour les trois autres sous-composantes clés des actions et comportements spécifiques à un domaine d'activité (élaboration de messages, diffusion de messages et utilisation de données pour justifier le bien-fondé de l'action).

⁴ Ibid.

⁵ Les organisations manquantes dans les graphiques signifient que les actions et les comportements spécifiques au domaine d'activité ne font pas partie de l'organisation.

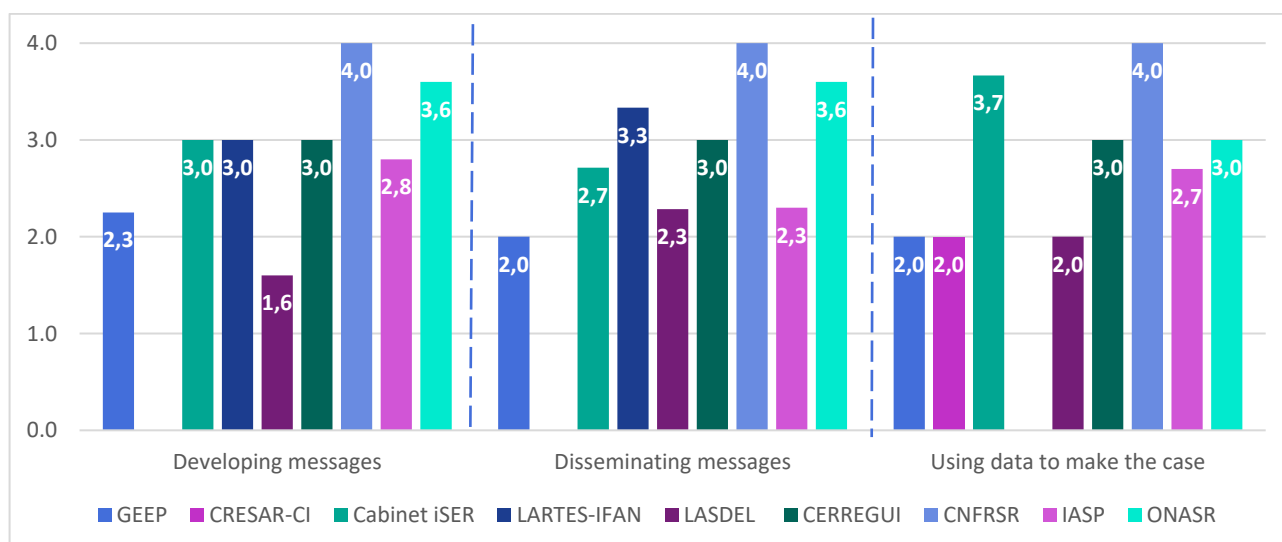


Figure 14 : Situation de l'organisation en ce qui concerne l'élaboration de messages, la diffusion de messages et l'utilisation de données à des fins argumentatives

COMPOSANTE N° 3 : RESSOURCES INSTITUTIONNELLES

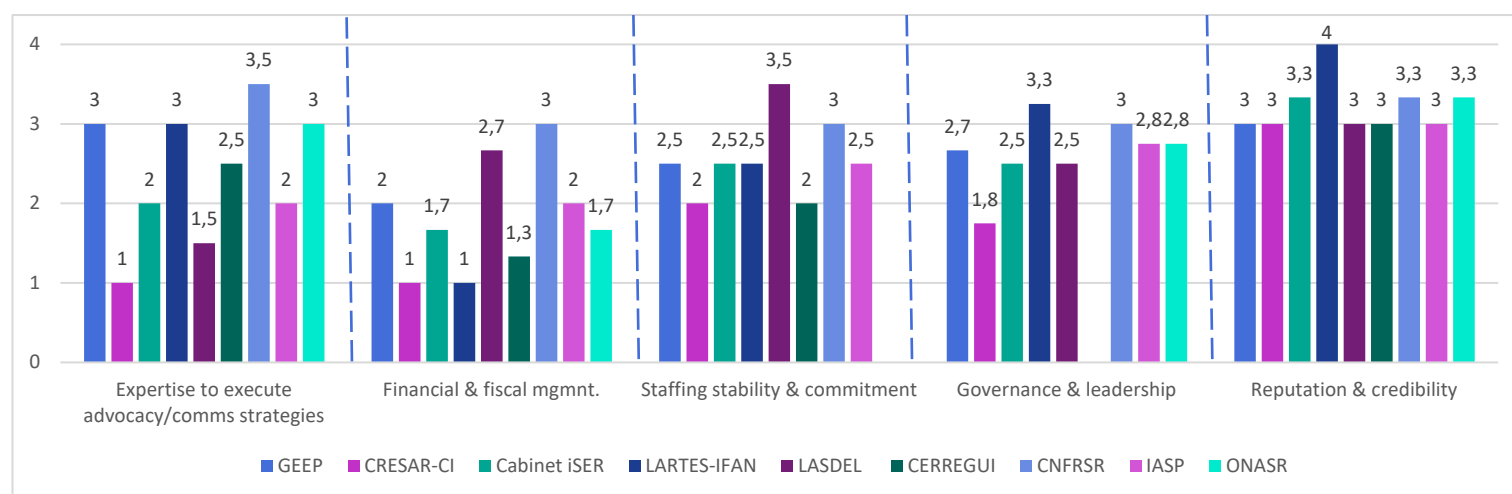


Figure 15 : Statut des ressources utilisées par les organisations pour une stratégie de communication et de plaidoyer efficace

La figure 15 présente les sous-composantes du domaine des ressources institutionnelles. Dans l'ensemble, l'exécution des stratégies de plaidoyer et de communication semble être un défi pour toutes les organisations. Presque toutes les organisations ont obtenu des notes moyennes faibles dans les catégories de la gestion financière et fiscale, de la gouvernance et du leadership. En revanche, toutes les organisations se sont déclaré « biens » à « excellentes » en termes de réputation et de crédibilité.

Vision de l'organisation et domaines de renforcement des capacités

Cette section explore les aspects de la vision de l'organisation tels qu'ils ont été exprimés par le dirigeant au cours d'entretiens qualitatifs approfondis. Les entretiens approfondis avec les dirigeants des organisations ont permis de recueillir leurs points de vue sur les aspects suivants :

- Vision globale et position actuelle ou future de l'organisation dans le paysage factuel et politique
- Principaux progrès réalisés par l'organisation au cours des trois dernières années en matière de recherche, de plaidoyer et d'influence sur les politiques.
- Capacité de l'organisation à concrétiser sa vision dans le paysage du plaidoyer politique.
- Lacunes dans les capacités de mise à l'échelle des projets de recherche.
- Besoins prioritaires auxquels le renforcement des capacités institutionnelles doit répondre

Dans notre analyse, les cinq thèmes ci-dessus ont été fusionnés en deux grands thèmes, présentés ci-dessous:

1. Vision ou aspirations de l'organisation dans le paysage des données probantes et des politiques
2. Défis et priorités des organisations en matière de capacités

THÈME 1 : VISION DE L'ORGANISATION EN CE QUI CONCERNE SA POSITION DANS LE PAYSAGE DES DONNEES PROBANTES ET DES POLITIQUES

Les entretiens approfondis ont permis de comprendre le point de vue des dirigeants sur la position de leur organisation dans le contexte plus large de la politique et de la défense des droits. Trois thèmes clés sont ressortis des entretiens avec les dirigeants des organisations, à savoir 1. L'aspiration à devenir une institution « incontournable » capable de produire des données probantes pour les décideurs ; 2. L'existence de partenariats et de collaborations déjà établis avec les ministères et les décideurs, et ; 3. L'importance de la recherche et de l'utilisation des données probantes dans la mission et les activités des organisations.

Aspirations à devenir une institution de référence capable de produire des données probantes pour les décideurs : Les dirigeants des organismes bénéficiaires interrogés dans le cadre de cette évaluation des capacités de base aspirent généralement à ce que leurs organismes respectifs deviennent l'institution de référence pour les décideurs sur des questions politiques clés. Par exemple, un dirigeant a fait part de son «rêve» de devenir une institution crédible :

« Nous rêvons de devenir une institution professionnelle de qualité en matière de suivi, d'évaluation et de recherche qui contribue à générer des connaissances pour le public et tous les acteurs considérés comme des utilisateurs de données probantes dans les domaines de la politique et du développement socio-économique. Dans le domaine de la santé, nous voulons être l'institution de référence en matière de recherche, de planification familiale au Togo. Nous sommes sur la bonne voie car nous avons un lien avec la direction des programmes de santé maternelle et infantile du ministère de la santé. À long terme, nous voulons être un acteur clé dans toutes les recherches sur la planification familiale. » - Responsable, Togo

Selon les dirigeants, cet objectif devrait être atteint en fournissant des données de qualité aux acteurs politiques afin qu'ils puissent prendre des décisions fondées sur des données probantes. Conformément à la citation ci-dessus, presque tous les organismes bénéficiaires sont d'avis qu'ils sont sur la bonne voie pour atteindre cet objectif. Les approches visant à impliquer les décideurs varient d'une organisation à l'autre : certaines le font dans le cadre de la recherche sur les politiques, d'autres contribuent à soutenir les ministères clés en leur apportant une expertise technique.

Dans le même temps, les entretiens ont montré que les organisations reconnaissent leurs lacunes en matière de capacités pour devenir les institutions « incontournables » dans leurs contextes respectifs. Pour propulser les organisations sur une trajectoire plus élevée et plus réputée, des lacunes critiques en matière de capacités institutionnelles et individuelles doivent encore être comblées, notamment en ce qui concerne la communication stratégique et le plaidoyer, la collecte de fonds, la gestion des subventions et la capacité à utiliser les données pour le plaidoyer et le transfert de connaissances.

L'existence de partenariats et de collaborations déjà établis avec les ministères et les décideurs politiques.

Presque tous les organismes bénéficiaires travaillent déjà en étroite collaboration avec les ministères et les départements gouvernementaux en partageant les résultats de leurs recherches. Selon les dirigeants interrogés, le gouvernement est un partenaire essentiel qui peut contribuer à garantir que leurs recherches et leurs données probantes soient utilisées par des publics externes. En parlant du travail avec les ministères, une dirigeante d'organisation au Sénégal a partagé les diverses façons dont son organisation collabore avec le ministère de l'Éducation nationale :

« Au Sénégal, nous sommes présents dans tout le pays. Notre travail consiste à innover en matière de matériel d'information pédagogique dans le secteur de l'éducation ; et nous faisons beaucoup de recherche dans les domaines de la santé reproductive, de l'environnement et de tout ce qui a trait à la population et au développement durable. Ce qui est très intéressant dans le domaine de la recherche, c'est que nous essayons de voir comment nous pouvons influencer davantage les réformes liées aux différents programmes d'études au Sénégal. En termes d'influence, nous sommes en partenariat direct avec le ministère de l'éducation. Nous avons signé un protocole avec le ministère de l'éducation nationale pour contribuer à l'innovation et aux réformes dans le secteur de l'éducation. Nous contribuons beaucoup aux innovations et au développement des données probantes au niveau [national] du Sénégal. Dans le domaine de la recherche sur les grossesses en milieu scolaire, nous apportons notre contribution par le biais de la recherche pour montrer les cas de grossesse, la distribution, les conséquences chez les adolescents. C'est une bonne contribution par rapport aux stratégies d'enseignement et d'apprentissage, à toute la composante pédagogique, à la composante didactique concernant les adolescents et les jeunes. » - Dirigeante, Sénégal

La manière dont la recherche et l'utilisation des données probantes orientent la mission et les activités des organisations. Pour tous les dirigeants interrogés, influencer les résultats politiques en utilisant les données probantes et la recherche est au cœur de leur organisation. C'est cet aspect qui les pousse à atteindre leur objectif de devenir une institution de premier plan dans le paysage des données probantes et des politiques. La collaboration avec les ministères et les services gouvernementaux leur donne l'occasion d'accroître leur influence sur les décideurs et sur un public plus large. Par exemple, un dirigeant d'organisation souligne ce point ci-dessous :

« Nous nous mettons toujours à la place de ceux qui vont utiliser ces données, qu'il s'agisse de gouvernements, d'ONG, de partenaires, d'associations, de la société civile, de communautés. Nous voulons toujours que les données soient utilisées pour accompagner l'action. Et cela dans une diversité de domaines, dans l'éducation, la santé publique, la protection sociale, l'économie sociale et solidaire. Actuellement, il y a une formation en cours avec des acteurs du Ministère de l'Economie Sociale et Solidaire pour les appuyer à

mieux travailler avec les entreprises sociales au Sénégal. Nous pouvons être pionniers dans ce domaine parce que nous investissons beaucoup de temps dans l'utilisation de données probantes. Nous sommes dans la valorisation à travers la gestion des connaissances au profit des autorités publiques, des ONG et des communautés dans tous les thèmes que nous abordons ». - **Dirigeante, Sénégal**

THÈME 2 : DÉFIS ET DOMAINES PRIORITAIRES EN MATIÈRE DE CAPACITÉS DES ORGANISATIONS

Cette section classe les défis et les priorités des différentes organisations en matière de renforcement des capacités sur la base d'entretiens approfondis avec les dirigeants des organisations. Comme le montre la **figure 16**, nous avons organisé les défis perçus en fonction des quatre composantes de notre cadre de renforcement des capacités : 1. Développement et gestion des activités institutionnelles ; 2. gestion des partenariats ; 3. compétences de base en matière de recherche ; et 4. communication et utilisation de la recherche.

Développement et gestion des affaires institutionnelles	Gestion des partenariats	Compétences de base en matière de recherche	Communication et exploitation de la recherche
• Mobilisation des ressources • Collecte de fonds • Stabilité du personnel • Gestion des subventions	• Création/gestion de partenariats avec des bailleurs de fonds • Compétences en matière de mise en réseau • Présence et visibilité dans les bons réseaux • Soutien à la participation à des conférences internationales • Mise en place de réseaux régionaux et thématiques	• Mise à l'échelle des théories • Capacité à rédiger, à publier des articles et des notes de synthèse • Traduire la recherche en produits de connaissance à diffuser • Formation et accès à des progiciels statistiques pour la recherche	• Compétences en matière de plaidoyer pour influencer les politiques et présenter des preuves • Utiliser les données pour la défense des intérêts • Stratégie de communication

Figure 16 : Défis en matière de capacités qui sont ressortis des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'organisation.

Développement et gestion des activités institutionnelles : Presque tous les dirigeants qui ont participé aux entretiens approfondis ont convenu que le développement des capacités en matière de collecte de fonds, de mobilisation des ressources et de gestion des subventions était extrêmement important pour leur organisation. Pour de nombreux dirigeants interrogés, il existe des liens étroits entre la bonne santé financière de l'organisation et la stabilité de son personnel. La capacité à collecter des fonds est également importante pour consacrer des ressources à un plan solide de plaidoyer et de communication stratégique. Par exemple, l'un des hauts dirigeants a fait part de ce qui suit au cours de l'entretien :

« Le renforcement des capacités en matière de recherche de partenaires, de collecte de fonds, de développement de partenariats et de gestion des subventions sont des besoins

prioritaires en termes de renforcement des capacités institutionnelles. Si nous pouvions d'abord renforcer ces compétences, cela nous aiderait ». - **Dirigeant, Togo**

Une autre responsable a ajouté que le renforcement des capacités en matière de mobilisation des ressources compléterait inévitablement leurs capacités et leur travail actuel. Toutefois, elle estime que les activités de mobilisation des ressources ne devraient pas faire partie des responsabilités individuelles des chercheurs ; des ressources humaines distinctes devraient plutôt être mises en place et utilisées pour mobiliser des fonds et des ressources externes :

« Il faut que les personnes chargées de mobiliser les ressources financières disposent des capacités nécessaires. Nous n'avons pas de personnes dédiées à la mobilisation des ressources. C'est la responsabilité de chaque chercheur de l'institution. La formation sur la mobilisation des ressources financières est utile. Cependant, le chercheur n'a pas assez de temps pour mobiliser les ressources, puis mener la recherche et enfin la diffuser. La mobilisation des ressources est une profession à part entière, et le chercheur n'est pas la personne la mieux placée pour le faire ». - **Dirigeante, Sénégal**

Gestion des partenariats : Les organismes bénéficiaires travaillent avec une grande variété de parties prenantes, allant du gouvernement aux universités, en passant par les bailleurs de fonds, les réseaux, les instituts de recherche et les communautés, entre autres. La gestion des partenariats est donc apparue comme une exigence clé en matière de renforcement des capacités lors des entretiens avec les dirigeants. Selon les dirigeants, le renforcement des compétences en matière de gestion des partenariats pourrait les aider à collaborer avec des bailleurs de fonds potentiels et des organisations partageant les mêmes idées, et à représenter le travail de leur organisation sur les bonnes plateformes et dans les bons réseaux. Lors d'un entretien, un dirigeant a fait le lien suivant entre la mobilisation des partenaires et les défis liés à la collecte de fonds :

« Le défi consiste à renforcer notre capacité à mobiliser des partenaires et des sources de financement pour la recherche. Nous devons développer notre capacité de partenariat et de gestion pour mobiliser des ressources pour la recherche afin de réaliser notre vision. »
- **Dirigeant, Togo**

Compétences de base en matière de recherche : Tous les responsables interrogés ont systématiquement indiqué que leur besoin de capacité le plus important concernait la capacité à traduire les données probantes en recommandations exploitables pour les décideurs et à développer des produits de connaissance pour la plaidoyer politique. Conformément aux perspectives d'autres participants, un responsable interrogé a précisé le défi suivant pour traduire les données probantes en actions :

« Nous pouvons faire mieux dans le domaine de l'influence et de plaidoyer. Nous produisons beaucoup de connaissances que les décideurs ne connaissent pas. Nous devons faire plus d'efforts pour utiliser et transformer les politiques ». - **Dirigeant, Niger**

Communication et utilisation de la recherche : Presque tous les dirigeants d'organisations s'accordent à dire que si leurs organisations respectives se débrouillent bien dans le domaine de la recherche et de la collaboration avec le gouvernement, il est encore nécessaire d'améliorer les capacités institutionnelles pour renforcer les efforts en matière de politique et de plaidoyer, notamment en mettant en place des plans de

communication stratégique à l'échelle de l'organisation. Dans l'extrait ci-dessous, une dirigeante compare les points forts de son organisation en matière de recherche aux lacunes et aux besoins en matière de plaidoyer :

« En matière de recherche, nous sommes très bons. Cependant, en matière de plaidoyer, nous avons besoin de capacités pour élaborer des documents de recherche et des documents stratégiques. Nous manquons de temps pour assurer le transfert des connaissances et la promotion des activités. Nous avons consacré du temps au plaidoyer, aux campagnes de diffusion sur les médias sociaux, à la production de notes politiques et d'articles de recherche. Mais il est difficile de s'approprier les résultats et d'élaborer les bons messages pour les décideurs. » - Dirigeante, Sénégal

Conformément aux besoins exprimés par le responsable ci-dessus, les besoins suivants en matière de capacités sont apparus dans le domaine de la communication et de l'utilisation de la recherche au cours des entretiens :

- Améliorer les processus de documentation
- Rédiger des notes de synthèse, des articles et d'autres documents accessibles liés à leurs recherches.
- Utiliser efficacement les données à des fins de plaidoyer
- Renforcer les efforts de plaidoyer et de communication dans des domaines thématiques spécifiques tels que la santé et la SSR.

ÉVALUATION DES CAPACITÉS INDIVIDUELLES

Cette section met en lumière les capacités individuelles du personnel de recherche des organismes subventionnés qui ont participé à l'enquête d'auto-évaluation. Cette section est divisée en deux parties. La première couvre l'évaluation globale des capacités individuelles des chercheurs et la seconde met en évidence les méthodes de renforcement des capacités préférées des chercheurs.

ÉVALUATION DES CAPACITÉS INDIVIDUELLES

L'enquête d'auto-évaluation a permis de recueillir des données afin d'évaluer les capacités individuelles du personnel de recherche au sein des 10 organismes. L'enquête demandait aux répondants d'évaluer leur capacité à remplir 14 fonctions critiques en tant que chercheurs, sur une échelle de 0 (aucune capacité) à 7 (excellente capacité). La **figure 17** montre que les notes moyens des 14 fonctions ou compétences étaient légèrement supérieurs à 4 (capacité modérée).

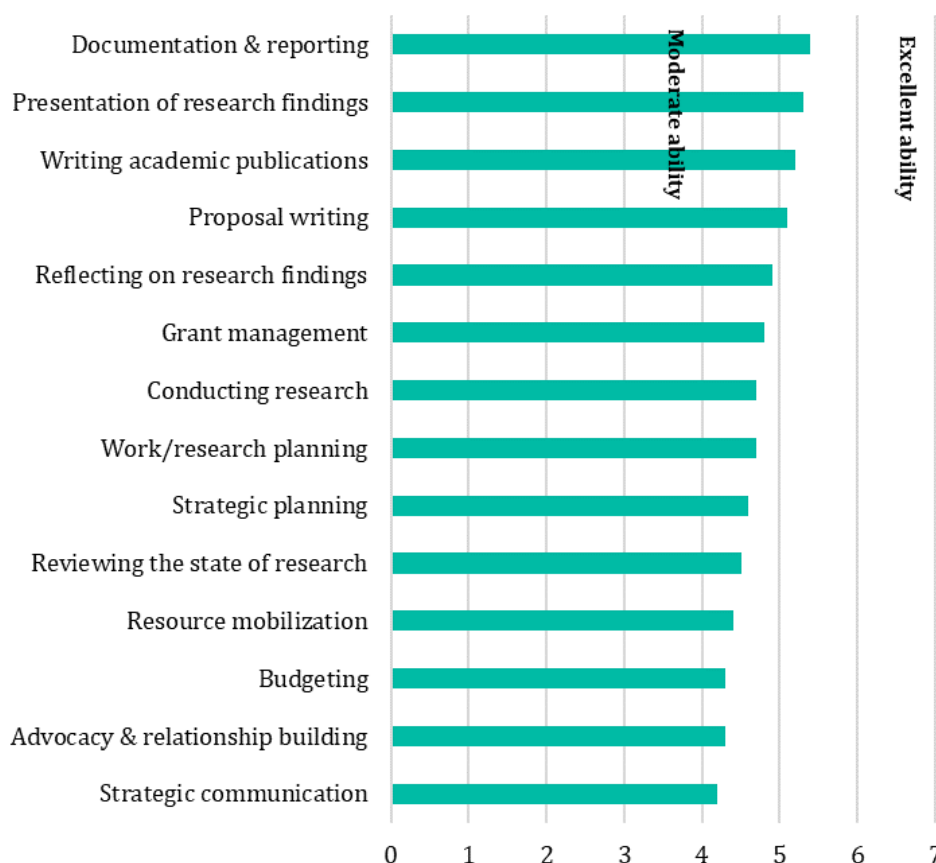


Figure 17 : Notes moyennes de l'évaluation globale des capacités individuelles

Les participants ont obtenu les meilleures notes pour la **documentation et les rapports, la présentation des résultats de la recherche, la rédaction de publications universitaires et la rédaction de propositions** (notes > 5). Les quatre dernières capacités ont obtenu des notes moyennes légèrement supérieures à 4 (capacité modérée), notamment la **communication stratégique, le plaidoyer et l'établissement de relations, la budgétisation et la mobilisation des ressources**. Ces lacunes en matière de capacités individuelles correspondent globalement aux lacunes en matière de capacités institutionnelles, avec quelques variations. Ces écarts s'expliquent par le fait que les enquêtes d'auto-évaluation ont été menées auprès du personnel de recherche, tandis que les outils d'évaluation des capacités institutionnelles, tels que les entretiens approfondis, ont été menés auprès des dirigeants de l'organisation.

LES BESOINS INDIVIDUELS EN MATIÈRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

L'enquête d'auto-évaluation a également demandé aux chercheurs de tous les départements et de toutes grades, des chercheurs associés jusqu'aux chercheurs principaux, quels étaient les besoins de formation qu'ils percevaient et qui pourraient les rendre plus efficaces dans leur rôle. Les besoins émergents en matière de renforcement des capacités du personnel de recherche sont organisés en quatre thèmes⁶, comme le montre la **figure 18**. Il s'agit d'un point de données important car de nombreux chercheurs de niveau supérieur des organismes subventionnés ont suivi des formations dans les domaines du plaidoyer ou de la

⁶ Ces quatre thèmes sont les mêmes que ceux mentionnés dans les défis et les domaines prioritaires de l'Organisation en matière de capacités à la section 2.1.4.

communication, tandis que les chercheurs de niveau intermédiaire ou junior ont suivi des formations dans des domaines techniques.

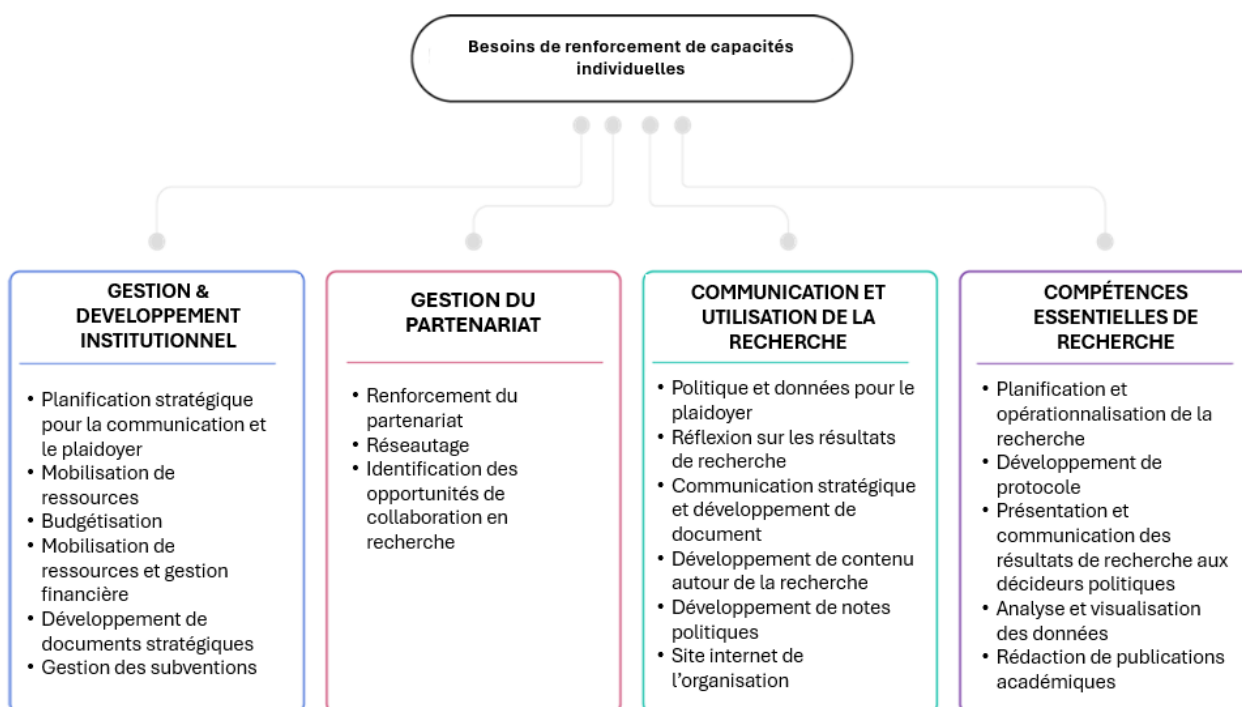


Figure 18 : Défis et domaines prioritaires globaux en matière de capacités individuelles

Presque tous les chercheurs sont d'avis que le renforcement de ces domaines par une initiative de renforcement des capacités bien structurée renforcera leurs compétences techniques et leur permettra de gérer efficacement leurs projets de recherche. Par exemple, l'un des chercheurs a fait part de ce qui suit lors de la collecte des données :

« Les opportunités de formation énumérées ci-dessus nous permettront d'améliorer notre efficacité professionnelle, de maintenir nos compétences techniques à jour de manière progressive, mais aussi d'élargir notre éventail de compétences afin d'améliorer nos performances dans les missions quotidiennes actuelles et futures. Enfin, elles nous permettront de développer nos compétences en communication, notamment en matière de recherche. » - Chercheur, Sénégal

L'outil d'enquête d'auto-évaluation a interrogé les répondants sur leurs besoins individuels en matière de renforcement des capacités et sur ce qui, selon eux, constitue des exigences en matière de capacités pour leurs organisations. L'analyse de cet ensemble de données montre qu'ils s'alignent tous deux en termes de domaines de renforcement des capacités, tant au niveau individuel qu'au niveau institutionnel. Voici quelques-uns des domaines dans lesquels les besoins en capacités individuelles et institutionnelles se rejoignent :

- Mobilisation de fonds
- Communications stratégiques
- Présentation des résultats et des données probantes de la recherche
- Gestion des partenariats et mise en réseau
- Analyse des données et plaidoyer
- Rédiger des documents relatifs à la politique, tels que des notes d'information sur la politique

- Gestion des subventions
- Élaborer et diffuser des messages clés liés à la politique et aux résultats de la recherche

Ces domaines communs de besoins de renforcement des capacités montrent que l'ensemble des besoins individuels se répercute sur les besoins globaux de l'organisation.

STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Le personnel de recherche contacté pour l'enquête d'auto-évaluation a présenté les méthodes de renforcement des capacités qu'il préférerait en fonction de ses besoins et des exigences de l'organisation. Dans l'ensemble, ils ont unanimement estimé que les activités de renforcement des capacités devraient être axées sur les thèmes suivants : 1. Développement et gestion des activités institutionnelles ; 2. gestion des partenariats ; 3. communication et utilisation de la recherche ; et 4. compétences de base en matière de recherche, ce qui est cohérent et utile. Compétences de base en matière de recherche, ce qui est cohérent et conforme au cadre et à l'approche de l'UCPO et de l'Agency for All en matière de renforcement des capacités.

En outre, les personnes interrogées ont partagé les stratégies de renforcement des capacités suivantes qui, selon elles, conduiraient à une intervention de renforcement des capacités ayant un impact :

- Des formations avec des éléments pratiques et concrets :
 - Une formation pratique qui permet aux participants de relier le contenu de la formation à leurs projets de recherche
 - Une formation qui permet le travail en groupe, l'apprentissage par les pairs et le partage d'expérience
- Des sessions de renforcement des capacités à intervalles réguliers pour couvrir d'autres membres du personnel en plus des cadres supérieurs.
- Le coaching et le mentorat devraient faire partie de la stratégie de renforcement des capacités.
- Possibilités de formation hybride pouvant s'adresser à d'autres chercheurs de l'organisation.
- Des mises à jour régulières sur les ateliers, les conférences, les webinaires et les événements de mise en réseau doivent être communiquées aux participants.

LIMITES

Nous avons rencontré les limites suivantes lors de l'évaluation de la capacité de base :

- Le nombre de répondants à l'enquête d'auto-évaluation était faible (52). Cela a limité notre capacité à obtenir une compréhension globale de l'évaluation de la capacité des individus à l'égard de leur organisation.
- L'analyse finale ne dispose pas des données d'évaluation de toutes les organisations, car certaines d'entre elles n'ont pas répondu aux enquêtes. Néanmoins, pendant l'atelier de cocréation, les organisations ont contribué aux échanges sur les défis de leurs organisations et fait des propositions sur les interventions à mettre en œuvre.
- Le formulaire de profil institutionnel et l'enquête sur l'évaluation des capacités institutionnelles ont souvent exigé des répondants qu'ils obtiennent des données auprès d'autres membres de l'équipe ; dans certains cas, la personne qui répondait à l'enquête n'était pas la mieux placée pour le faire.
- En raison de contraintes budgétaires et de délais, l'évaluation n'a pas été réalisée en personne.



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'évaluation des capacités de base a permis de comprendre en profondeur les lacunes en matière de capacités institutionnelles et individuelles dans les dix organismes bénéficiaires.

Dans l'ensemble, les organismes subventionnés ont des atouts institutionnels importants ; en particulier, les organismes se perçoivent comme étant très réputés et crédibles puisque les membres de leur personnel sont régulièrement contactés par les décideurs, le gouvernement ou les dirigeants de la société civile en tant que source d'information sur les questions politiques. L'un des principaux atouts de la plupart des organisations bénéficiaires est le fait qu'elles travaillent en étroite collaboration avec les services gouvernementaux et les ministères, ce qui leur donne la possibilité de tirer parti de leur position pour influencer les politiques et plaider en leur faveur.

Cela dit, l'évaluation de base a également mis en évidence les principales lacunes individuelles et institutionnelles qui pourraient être renforcées grâce aux activités de renforcement des capacités prévues dans le cadre de ce projet. Nous avons notamment identifié des lacunes dans la traduction des données probantes en recommandations tangibles et exploitables pour les décideurs politiques et la mise en œuvre des politiques. Plus précisément, tant au niveau individuel qu'institutionnels, les lacunes en matière de capacités qui sont ressorties de l'évaluation de base concernent les domaines de la collecte de fonds et de la mobilisation des ressources, de la gestion des partenaires, de la communication stratégique, du plaidoyer politique et de l'utilisation des données pour présenter des arguments convaincants en faveur des recommandations aux décideurs et pour élaborer des produits tels que des notes d'orientation qui pourraient être utilisées pour le plaidoyer et la dissémination.

- Les organisations bénéficiaires et les participants ont formulé d'importantes recommandations qui guideront la conception des activités de renforcement des capacités, y compris le mode et la fréquence des événements d'apprentissage. Si les organisations obtiennent de bons résultats en ce qui concerne les compétences de base en matière de recherche, elles ont besoin d'**un soutien au renforcement des capacités dans les domaines de la mobilisation des ressources, de la communication stratégique et du plaidoyer politique.**
- Lors de la conception des activités de renforcement des capacités, il convient de garder à l'esprit les **lacunes identifiées par les organisations** (mobilisation des ressources et collecte de fonds, établissement et gestion de partenariats, compétences en matière de plaidoyer pour influencer les politiques, stratégie de communication, etc.) et les **chercheurs** (planification stratégique pour la communication et le plaidoyer, collecte de fonds, établissement de relations, plaidoyer en matière de politiques et de données, etc.
- Les formations doivent être conçues de manière que les participants acquièrent **une expérience pratique leur permettant d'appliquer les connaissances acquises dans leur travail quotidien.**
- **Un soutien sous forme d'accompagnement et de mentorat sera nécessaire** pour garantir un renforcement complet des capacités.

Si certaines de ces lacunes sont communes à tous les organismes bénéficiaires, d'autres varient et d'autres encore sont propres à chaque organisme. Cela signifie que nos activités de renforcement des capacités doivent être adaptées aux contextes des organisations et doivent être contextualisées tout au long de l'intervention de renforcement des capacités. L'Agency for All travaille sur le plan d'action de mise en œuvre,

qui reflétera les besoins et les priorités de chaque bénéficiaire, et sur la manière dont les formations seront mises en œuvre, ainsi que sur le plan de mentorat et de formation, qui détaillera notre approche de la sélection et du soutien des formateurs et des mentors. L'évaluation de base a mis en évidence les points forts, les lacunes et les recommandations du consortium des bénéficiaires, ainsi que de chaque organisation bénéficiaire.

ANNEXE 1

Outil 1 : Formulaire de profil institutionnel

Pour la collecte de données secondaires sur l'organisation

1. Nom de l'organisation :
2. Année de création :
3. Présence géographique :
4. Domaines de travail - thématiques :
5. Les ressources financières de l'organisation :

Particulier	2021-22	2020-21	2019-20
Dépenses totales (USD)			
Dépenses de recherche (USD)			

6. Source de financement

Nom de l'organisme de financement	Valeur (USD)		
	2021-22	2020-21	2019-20

7. Ressources humaines

Particulier	2021-22	2020-21	2019-20
# Nombre total d'employés			
# Personnel de recherche			

8. Ressources humaines pour la recherche

Niveau	Nombre de chercheurs		
	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Niveau supérieur (Chercheurs principaux, directeurs de recherche, etc.)			
Niveau intermédiaire (Gestionnaires de recherche,			

coordinateurs de projet, analystes financiers, etc.)			
Niveau inférieur (chargés de recherche, associés, assistants, etc.)			
Niveau supérieur (chercheurs principaux, directeurs de recherche, etc.)			

9. Affiliations/membres d'institutions, d'associations et de réseaux de recherche au niveau national/régional

N°	Nom des institutions, associations et réseaux de recherche	Membre depuis (année)

10. Votre organisation dispose-t-elle d'un conseil d'administration ? (O/N)

11. Combien de membres compte le conseil d'administration de votre organisation ?

- a) 1-5
- b) 6-10
- c) >10
- d) Non applicable

12. Quel est le profil des hommes et des femmes au sein du conseil d'administration de votre organisation ?

- a) Homme ____
- b) Femme ____
- c) Autres ____

Si autres, précisez _____

13. Diffusion de la recherche

Événements de diffusion

Type	Nombre d'événements		
	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Ateliers			
Conférences			
Webinaires			
Autres (préciser)			

Publication scientifique (3 dernières années)

Titre de la publication	Journal	Facteur d'impact	Année	Qualité d'auteur (principal/coauteur)

Communication politique

Type	Présence et visibilité		
	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Dossiers politiques			
Articles d'opinion dans les médias numériques/imprimés			
Présence dans les médias électroniques (tables rondes, interviews d'experts, etc.)			
Campagnes dans les médias sociaux			

Outil 2 : Enquête d'évaluation des capacités institutionnelles

Pour les membres de l'équipe de direction de la recherche

Cette enquête est un élément essentiel de l'évaluation des besoins en capacités des institutions. L'objectif est d'évaluer l'état actuel des priorités, des efforts et du plan de l'organisation. Ces informations aideront à concevoir et à planifier l'intervention du projet en fonction du contexte et des besoins de l'institution.

Nous interrogeons les responsables de la verticale, du département ou de la division de la recherche des organisations participantes. L'enquête oblige l'équipe des répondants à entreprendre un processus de réflexion sur l'état de leur institution dans les domaines de la recherche, du plaidoyer politique et de la communication, afin d'identifier les lacunes éventuelles. Vous êtes invités à prendre part à l'étude. La participation à cette étude est entièrement volontaire. L'enquête prendra environ 50 à 60 minutes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ; nous cherchons seulement à savoir ce que vous savez sur la base de votre expérience.

Risques/désagréments : Votre participation à cette étude sera confidentielle et ne sera divulguée à personne d'autre que les responsables de votre propre institution qui vous ont peut-être incité à y participer. Nous prendrons des mesures pour nous assurer que vos informations ne soient pas partagées avec d'autres personnes que l'Agency for All, qui utilisera les données dans le cadre de son travail d'évaluation des capacités.

Avantages et paiement/indemnisation : Vous ne recevrez aucune compensation monétaire ni aucun avantage personnel en participant à cet entretien. Vous ne tirerez aucun bénéfice direct de votre participation à cette étude. Cependant, votre participation à cette étude peut aider l'Agency for All à mieux soutenir votre institution dans la conception et la mise en œuvre de plans efficaces de développement des capacités afin de renforcer la pratique de la recherche au niveau institutionnel et, à son tour, de produire des données probantes de qualité pour défendre les questions essentielles de santé publique dans la région.

Confidentialité : Nous nous engageons à respecter la vie privée et la confidentialité. Les informations que vous partagerez seront stockées dans un espace sécurisé protégé par un mot de passe, auquel seuls les chercheurs auront accès, et ne figureront jamais dans un quelconque rapport susceptible d'être publié. Après la collecte des données, l'Agency for All veillera à ce que la source des informations sensibles/du retour d'information critique ne soit pas retracée. Seules les données dépersonnalisées seront utilisées pour l'analyse et la diffusion des résultats. Pour les besoins de la présentation, les réponses individuelles pertinentes pour la recherche seront utilisées sans révéler l'identité de la personne interrogée.

Participation volontaire : La participation à cette étude est volontaire, ce qui signifie que vous décidez d'y participer ou non. Si vous décidez de ne pas participer ou d'arrêter à tout moment, il n'y aura pas de conséquences, nous respecterons votre décision et aucune question ne vous sera posée.

Consentement :

Consentez-vous à participer à l'évaluation ? **Oui Non**

Consentez-vous à des contrôles ponctuels ? **Oui Non**

Guide pour réussir l'enquête :

1. Les principaux répondants de l'enquête seraient des membres du personnel de l'organisation ayant le titre de *chercheur principal, de responsable, d'expert de domaine, de conseiller en recherche*, etc.
2. L'enquête doit être remplie par une équipe de 2 à 4 membres de la direction de la recherche, dont les responsabilités professionnelles sont les plus pertinentes pour la recherche, le plaidoyer et la communication politique en tant que dirigeants. La décision de sélectionner les membres est laissée à la discrétion de l'organisation.
3. L'équipe des répondants choisira une seule réponse pour chaque question, après une discussion qui aboutira à un consensus.
4. L'enquête comporte trois sections, à savoir
 - a. Approches en matière de plaidoyer et de communication
 - b. Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité
 - c. Actifs de l'organisation

Il convient de noter que cette enquête étant une adaptation d'un outil existant, les répondants devront envisager de contextualiser chaque question en fonction des domaines d'intervention spécifiques de leur organisation en matière de recherche, de plaidoyer et de communication sur les politiques.

5. L'enquête doit être remplie en une seule fois afin d'éviter toute invariabilité, et il est donc conseillé à l'équipe d'organiser la discussion en une seule journée afin de garantir la participation et la contribution actives de chacun.

SECTION 1 : APPROCHES EN MATIÈRE DE PLAIDOYER ET DE COMMUNICATION					
Choix de réponses pour toutes les échelles de cette section :					
1	2	3	4	5	6
Nous le faisons mal	Nous le faisons moyennement bien		Nous le faisons bien		Nous excellons dans ce domaine
STRATÉGIE					
Dans quelle mesure votre organisation	Identifie et documente des priorités et des objectifs politiques clairs				
	Identifie et développe des plans clairs de plaidoyer et de communication (stratégies, actions et tactiques) pour faire avancer les priorités et les objectifs politiques.				
	Documente un plan ou un modèle qui exprime les changements ou les résultats que l'organisation pense obtenir grâce à ses efforts de plaidoyer et de communication.				
	Ajuste rapidement (change ou modifie) les tactiques en cas de besoin				
	Alloue un budget et un personnel suffisants pour s'engager dans des efforts de plaidoyer et de communication importants.				
	Adapte les ressources en matière de plaidoyer et de communication (budget, personnel) en fonction de l'évolution des opportunités ou des circonstances.				
	connait les principales parties prenantes en ce qui concerne les questions et décisions spécifiques en matière de politique ou de financement				
ENGAGEMENT DES PARTENAIRES					
Dans quelle mesure votre organisation	Travaille avec d'autres organisations ou des leaders influents pour élaborer un programme commun (objectifs partagés), une stratégie ou un plan d'action.				
	Forme ou dirige des groupes ou des coalitions autour d'une politique particulière, d'une décision de financement ou d'une question de mise en œuvre.				
	Participe à des groupes ou à des coalitions lorsque cela peut contribuer à faire avancer les objectifs politiques et financiers.				
	Identifie et travaille avec des personnes capables de s'adresser efficacement aux décideurs ou de défendre une cause.				
APPRENTISSAGE					
Dans quelle mesure votre organisation	Analyse ou interprète les données relatives à la qualité ou à l'efficacité des efforts de sensibilisation et de communication.				
	Réfléchi régulièrement aux données de l'EML en matière de plaidoyer et de communication, tire les leçons de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas, puis applique les enseignements aux travaux actuels et futurs de plaidoyer et de communication.				
	Implique le personnel à plusieurs niveaux (cadres supérieurs et personnel des programmes) dans l'apprentissage des données de l'EML en matière de plaidoyer et de communication et dans l'application des leçons tirées de l'expérience.				
	Partage les enseignements tirés des activités de plaidoyer et de communication avec d'autres organisations (par exemple, des partenaires, des coalitions ou d'autres personnes travaillant à l'avancement des décisions ou de la mise en œuvre des politiques ou des ressources).				
	Produit des données probantes de l'efficacité des efforts de plaidoyer et de communication				
	Réfléchit régulièrement aux enseignements tirés des efforts passés ou présents en matière de politique et de financement et les met en pratique.				

Vérifie si une politique ou un effort de financement a eu l'impact escompté (et s'il y a eu des conséquences inattendues).						
SECTION 2. ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE LA D'ACTIVITE (1/3)						
Choix de réponses pour toutes les échelles de cette section :						
1	2	3	4	5	6	0 (NA)
Nous le faisons mal	Nous le faisons moyennement bien		Nous le faisons bien		Nous excellons dans ce domaine	Ce domaine de travail ne fait pas partie de notre stratégie de plaidoyer et de communication.
L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE						
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Élabore des propositions politiques et des textes législatifs sur la base de données ou de recherches					
	Intègre la politique et/ou l'analyse des budgets publics dans les propositions politiques					
	Prend en compte et représente les besoins des membres de la communauté concernés par les décisions politiques ou financières lors de l'élaboration des propositions politiques.					
POLITIQUE DE SURVEILLANCE						
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Suit le soutien et l'opposition à une proposition politique ou à une décision de financement					
	Suit le soutien des décideurs ou leurs habitudes de vote concernant les propositions politiques ou les décisions de financement					
	Dispose d'un système permettant de suivre l'évolution de l'environnement politique et identifie les opportunités.					
	Suit les budgets des gouvernements , y compris les engagements budgétaires proposés et les dépenses réelles					
SOUTIEN DE LA MISE EN ŒUVRE						
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Tire parti des relations avec les responsables gouvernementaux pour s'assurer que la mise en œuvre de la politique favorise des résultats positifs (par exemple, s'assurer que la politique est financée de manière adéquate, que les capacités de mise en œuvre sont suffisantes, qu'il existe des plans d'exécution clairs).					
	Tire parti des relations avec les prestataires de services pour s'assurer que la mise en œuvre de la politique favorise des résultats positifs (les capacités de mise en œuvre sont suffisantes, les plans d'exécution sont clairs).					
	S'efforce de faire en sorte que les responsables gouvernementaux aient accès aux connaissances techniques qui peuvent être nécessaires pour soutenir une mise en œuvre réussie de la politique (par exemple, veiller à ce que les membres du gouvernement aient les connaissances techniques nécessaires ou soient en contact avec des experts compétents).					
SECTION 2. ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE D'ACTIVITE (2/3)						
ENGAGEMENT DES LEADERS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE						
	Identifier et établir des relations avec des dirigeants de la société civile issus de différents secteurs - par exemple, des dirigeants religieux et culturels, des dirigeants					

<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	de réseaux, d'associations ou de syndicats, des chefs d'entreprise, des universitaires, des représentants des médias, etc.
	Utiliser une série de stratégies pour entrer en contact avec les dirigeants de la société civile, telles que la fourniture de notes d'information ou d'autres documents éducatifs, l'utilisation de messagers efficaces, le contact direct.
	Sensibiliser les dirigeants de la société civile aux questions prioritaires
ENGAGEMENT DES ÉLUS	
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Identifie et établit des relations avec des élus ou des dirigeants à plusieurs niveaux de gouvernement
	Utilise une série de stratégies pour entrer en contact avec les élus et les responsables gouvernementaux (par exemple, fournir des notes d'information ou d'autres documents pédagogiques, utiliser des messagers efficaces, établir un contact direct).
	Sensibilise les élus et les responsables gouvernementaux aux questions prioritaires et aux solutions proposées, notamment par le biais de forums, d'échanges entre pairs ou d'autres plateformes.
ENGAGEMENT DES COMMUNAUTÉS	
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Écoute et établit des relations avec les membres de la communauté qui sont le plus directement concernés par les questions à traiter dans le cadre des objectifs politiques ou financiers.
	Sensibilise et forme les membres des communautés concernées à la manière dont ils peuvent contribuer efficacement à l'avancement des objectifs politiques ou financiers.
	Mobilise et soutient les membres de la communauté concernée pour qu'ils agissent en faveur d'une politique ou d'un objectif en matière de ressources (par exemple, en s'exprimant lors de forums publics).
	S'engage avec les membres de la communauté ou les populations affectées pour déterminer si une politique ou une décision de financement a été mise en œuvre ou non.
ÉLABORATION DE MESSAGES	
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Élabore des messages clairs, spécifiques et d'actualité qui répondent à des objectifs politiques ou financiers.
	Utilise des données précises et convaincantes lors de l'élaboration des messages
	Teste les messages de communication potentiels auprès des publics cibles et les adapte si nécessaire.
	Utilise des messages différents pour des publics différents
	Veille à ce que le plan de communication réponde aux objectifs politiques et financiers.
DIFFUSION DE MESSAGES	
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Entretient de bonnes relations avec les médias stratégiquement pertinents.
	Développe des produits de communication ciblés tels que des brochures éducatives, des infographies
	Utilise les médias imprimés , tels que les journaux, les revues et les bulletins d'information, de manière convaincante.
	Utilise les médias numériques , tels que les médias sociaux, les podcasts, les vidéos, les infographies, de manière convaincante.

	Utilise les médias de diffusion, tels que la télévision et la radio, de manière convaincante. Maintient l'attention sur le(s) public(s) concerné(s) ou sur le(s) secteur(s) concerné(s), par exemple en publiant des documents, en rédigeant des articles, en s'adressant aux médias ou en prenant la parole lors de forums ou d'autres événements, etc. Contrôle régulièrement les messages entourant les questions clés, y compris les messages d'opposition et de soutien.			
SECTION 2. ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE D'ACTIVITE (3/3)				
UTILISATION DES DONNÉES POUR JUSTIFIER L'ACTION				
<i>Dans quelle mesure votre organisation</i>	Identifie les données nécessaires pour présenter un dossier convaincant afin de faire progresser les objectifs politiques ou financiers, y compris les lacunes ou les besoins en matière de données.			
	Sait où trouver des données de qualité en rapport avec les objectifs politiques ou financiers de votre organisation			
	Produit des produits fondés sur la recherche ou les données en temps opportun, ce qui signifie que les produits sont disponibles au bon moment pour avoir le plus d'influence ou d'utilité.			
Toutes les organisations ne mettent pas en œuvre tous les aspects du travail de plaidoyer et de communication. Veuillez indiquer quelles échelles : (1) font partie du travail de base de votre organisation, ET (2) sont très importantes pour la capacité de votre organisation à atteindre ses objectifs : Note : Les personnes interrogées doivent attribuer une note de 1 ou 2, selon l'échelle mentionnée ci-dessus, à chacun des aspects de plaidoyer et de communication ci-dessous.				
Élaboration de la politique Politique de suivi Soutien à la mise en œuvre Engagement des leaders de la société civile Engagement des élus	Engagement des communautés Élaboration des messages Diffusion des messages Utilisation des données à des fins argumentatives			
SECTION 3. RESSOURCES INSTITUTIONNELLES - 12 points				
Choix de réponses pour toutes les échelles de cette section :				
Non applicable	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Out à fait d'accord
EXPÉRIENCE ET L'EXPERTISE DU PERSONNEL POUR METTRE EN ŒUVRE EFFICACEMENT LES STRATÉGIES DE PLAIDOYER ET DE COMMUNICATION				
Mon équipe institutionnelle comprend des personnes qui ont une formation et/ou une expérience suffisante en matière de plaidoyer, comme celles qui ont de l'expérience dans les interventions politiques, celles qui savent travailler avec différents types de parties prenantes et celles qui sont compétentes dans l'utilisation des données.				
Mon équipe institutionnelle comprend des personnes qui ont une formation et/ou une expérience suffisante dans le domaine de la communication, par exemple des personnes qui ont de l'expérience dans l'élaboration et la diffusion de messages.				

FINANCEMENT/GESTION BUDGÉTAIRE
Mon organisation dispose d'un financement non affecté, c'est-à-dire d'un financement qui peut être utilisé pour les opérations internes et l'administration, et pas seulement pour le financement de projets.
Le budget de mon organisation comprend des fonds dédiés au plaidoyer et à la communication - c'est-à-dire soit des subventions qui soutiennent le plaidoyer et la communication, soit d'autres fonds que votre organisation alloue au travail de plaidoyer et de communication.
Mon organisation bénéficie d'une situation de financement stable, c'est-à-dire qu'elle dispose d'un financement important à long terme et d'un ensemble diversifié de bailleurs de fonds.
SECTION 3. ACTIFS DE L'ORGANISATION - 12 rubriques
STABILITÉ ET ENGAGEMENT DU PERSONNEL
Le personnel chargé du plaidoyer et de la communication est resté stable au cours des trois dernières années.
La direction de notre organisation est stable depuis 3 ans
GOUVERNANCE ET LEADERSHIP
Le conseil d'administration de mon organisation fournit régulièrement des conseils stratégiques sur des questions de politique ou de communication.
Le conseil d'administration de mon organisation dispose d'un comité de politique/communication qui fournit des informations sur les approches, tactiques ou objectives en matière de plaidoyer et de communication.
Mon organisation dispose d'un organigramme clair et accessible au public
Mon organisation dispose d'un document stratégique
RÉPUTATION ET CRÉDIBILITÉ
Mon organisation jouit d'une bonne réputation auprès des membres de la communauté, des autres organisations de défense des droits et des prestataires de services.
Mon organisation jouit d'une bonne réputation auprès des décideurs, des responsables gouvernementaux et de la société civile, ainsi que des médias.
Les membres du personnel de l'organisation sont régulièrement contactés par des décideurs, des responsables gouvernementaux ou de la société civile, ou par les médias en tant que source d'information.

Outil 3 : Guide d'entretien approfondi

Pour le leadership institutionnel

Bonjour. Je suis (nom de l'enquêteur) du consortium de l'Agency for All, un groupe d'organisations travaillant en partenariat avec l'UCPOU. Nous procédons à une évaluation des [besoins](#) en capacités pour l'organisation. Nous aimerions vous poser quelques questions afin d'évaluer l'étendue/les domaines de développement des capacités en matière de recherche, de plaidoyer et de communication politique au sein de votre organisation. Votre participation est entièrement volontaire.

L'objectif de cet entretien est de comprendre les perceptions et la vision des dirigeants en ce qui concerne les possibilités et le champ d'application de la recherche afin d'éclairer les besoins en matière de formation continue. Je vous demande de bien vouloir m'autoriser à vous poser quelques questions.

Risques et avantages : L'évaluation ne comporte aucun risque. Vous serez référencé par rapport à un code unique. Vous ne tirerez aucun bénéfice direct de votre participation à cette étude. Nous espérons que les informations que nous collecterons nous aideront à concevoir de meilleurs programmes de formation pour améliorer la performance des organismes de recherche en Afrique de l'Ouest. Aucune photo ou vidéo ne sera prise au cours de ces entretiens. Nous prendrons toutes les mesures préventives contre la COVID-19 lors de l'entretien.

Participation volontaire : La participation à cet entretien est volontaire et vous êtes libre de refuser de participer. L'entretien durera environ 30 minutes.

Confidentialité : Cet entretien sera enregistré à des fins de recherche. Vos réponses resteront totalement confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche. Vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. Vous pouvez décider de ne plus participer à l'évaluation à tout moment et sans explication. Toutefois, nous vous demandons de coopérer en fournissant des informations complètes. Toutes les informations que nous obtiendrons de vous au cours de l'étude resteront strictement confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche et de programme. Si vous ne souhaitez pas que l'entretien soit enregistré, l'équipe chargée de l'entretien peut prendre des notes détaillées de la conversation. Si des vérifications ultérieures ou des appels de suivi sont nécessaires, le consentement sera à nouveau demandé. Les vérifications ultérieures seront effectuées par la même personne ou par une autre personne représentant Sambodhi et EVIHDAF (avec les pièces d'identité requises).

Rémunération : Vous ne recevrez aucune compensation pour votre participation à cette évaluation. Avez-vous des questions à me poser au sujet de cette observation ?

Informations du répondant :

Nom du répondant :

Organisation :

Désignation :

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'organisation ?

Sexe (veuillez cocher) : ☐ Homme ☐ Femme ☐ Transgenre

Date de l'entretien : __/__/____ {JJ/MM/AAAA}

Questions directrices

I. Comment positionnez-vous actuellement ou aimeriez-vous positionner votre organisation dans le paysage des données probantes et des politiques ?

(Sonder les objectifs de recherche, la vision ou les domaines prioritaires, les types d'associations/partenariats pour la collaboration, les problèmes clés dans la région ou l'espace politique sur lesquels l'organisation pourrait vouloir travailler).

II. En termes de recherche, de plaidoyer et d'influence politique, où pensez-vous que votre organisation a fait le plus de progrès au cours des trois dernières années ?

(Demander des exemples de la manière dont l'organisation a actuellement influencé les politiques par le biais de la recherche ou demander l'impact des données probantes produites sur l'élaboration des politiques, l'engagement avec les décideurs politiques, les publications, les séminaires ou les conférences organisés pour influencer les politiques, les partenariats, etc.)

III. Quelle est, selon vous, la capacité de votre organisation à réaliser sa vision à travers la recherche, le plaidoyer et l'influence politique ?

(Demander des commentaires sur l'infrastructure, les compétences du personnel, l'alignement de la vision de la direction de la recherche, le financement, etc.)

IV. Dans le cadre de vos projets en cours ou à venir, quels sont vos espoirs et vos attentes quant à votre contribution au maintien et à l'extension des programmes ou des interventions auxquels votre recherche se rapporte ?

(Sonde : Quel est votre rôle dans les différents domaines de la pratique de la mise à l'échelle pour ce projet ? Il s'agit notamment de la conception d'interventions à grande échelle, de la conduite de recherches pilotes pour guider la planification et la mise en œuvre de la mise à l'échelle, et/ou du suivi ou de l'évaluation des efforts de mise à l'échelle. Quels cadres/approches utilisez-vous, le cas échéant, pour guider votre travail sur la mise à l'échelle et la durabilité ? Votre personnel a-t-il reçu une orientation ou une formation sur la théorie ou la pratique du changement d'échelle ? Quelle a été l'expérience de votre organisation en matière d'adaptation et d'extension de programmes/initiatives, et comment votre expérience passée ou votre (vos) approche(s) se rapporte(nt) ou s'aligne(nt) sur vos attentes pour ce projet ?

V. Quels sont les défis que vous prévoyez (le cas échéant) pour étendre et pérenniser cette intervention ?

VI. Quel type de renforcement des capacités institutionnelles pourrait être utile pour compléter et développer l'engagement de votre organisation dans les questions liées à l'échelle et à la durabilité ?

(Sondez, si y a-t-il des sujets, des activités ou des ressources que vous aimeriez voir intégrés dans le plan de renforcement des capacités de votre organisation et qui seraient utiles pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de mise à l'échelle ?)

VII. Dans quels domaines votre organisation pourrait-elle le plus améliorer son travail de recherche et de plaidoyer ? Quels investissements ont été réalisés par l'organisation dans le passé pour répondre à ces besoins ?

(Sondez les difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs fixés ou la vision, ce qui a pu être réalisé et ce qui n'a pas pu l'être, les facteurs à l'origine des échecs, etc.)

VIII. Quels sont, selon vous, les trois ou cinq besoins prioritaires auxquels il convient de répondre immédiatement par le biais d'un renforcement des capacités institutionnelles ?

(Sondez les méthodes ou les moyens de remédier aux facteurs qui ont pu être articulés dans la question précédente en se demandant « comment pensez-vous remédier aux facteurs à l'origine des revers qui peuvent aider votre organisation à atteindre les objectifs et la vision qu'elle s'est fixés ? Quels seraient les principaux domaines d'intervention ? »)

IX. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager ?

Outil 4 : Questionnaire d'auto-évaluation des compétences en matière de recherche

Pour tout le personnel de recherche de l'organisation - Tous les niveaux

Cette enquête est un élément essentiel de l'évaluation des besoins en capacités des institutions. L'objectif est d'évaluer les besoins en formation et les compétences perçues par le personnel de recherche de l'institution. Ces informations aideront à concevoir et à planifier l'intervention du projet en fonction du contexte et des besoins de l'institution.

Procédures : Nous interrogeons l'ensemble du personnel de recherche de l'institution. Leurs besoins et compétences perçus permettront d'identifier les lacunes éventuelles dans la conception, la planification, la conduite et la diffusion de la recherche. Vous êtes invité à prendre part à l'étude. La participation à cette étude est entièrement volontaire. L'enquête prendra environ 15 à 20 minutes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ; nous cherchons uniquement à savoir ce que vous savez sur la base de vos opinions personnelles.

Risques/désagréments : Votre participation à cette étude sera confidentielle et ne sera divulguée à personne. Nous prendrons des mesures pour nous assurer que vos informations ne sont pas partagées avec qui que ce soit.

Avantages et rémunération/indemnisation : Vous ne recevrez aucune compensation monétaire ni aucun avantage personnel en participant à cet entretien. Vous ne tirerez aucun bénéfice direct de votre participation à cette étude. Cependant, votre participation peut aider Agency for All à mieux soutenir votre institution dans la conception et la mise en œuvre de plans efficaces de développement des capacités afin de renforcer la pratique de la recherche au niveau institutionnel et, à son tour, de produire des données probantes de qualité pour défendre les questions essentielles de santé publique dans la région.

Confidentialité : Nous nous engageons à respecter la vie privée et la confidentialité. Les informations que vous partagerez seront stockées dans un espace sécurisé protégé par un mot de passe, auquel seuls les chercheurs auront accès, et ne figureront jamais dans un quelconque rapport susceptible d'être publié. Après la collecte des données, l'Agency for All veillera à ce que la source des informations sensibles/du retour d'information critique ne soit pas retracée. Seules les données dépersonnalisées seront utilisées pour l'analyse et la diffusion des résultats. Pour les besoins de la présentation, les réponses individuelles pertinentes pour la recherche seront fournies de manière à ne pas permettre l'identification de l'individu de quelque manière que ce soit.

Participation volontaire : La participation à cette étude est volontaire, ce qui signifie que vous êtes libre de participer ou non. Si vous décidez de ne pas participer ou d'arrêter à tout moment, il n'y aura pas de conséquences, nous respecterons votre décision et aucune question ne vous sera posée.

Si vous souhaitez parler à quelqu'un de cette étude ou si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez contacter l'adresse électronique suivante rajib.nandi@sambodhi.co.in

Pour toute question d'ordre éthique : (laissez ce champ vide pour l'instant)

Informations du répondant :

Consentement :

Consentez-vous à participer à la recherche ? **Oui Non**

Consentez-vous à des contrôles ponctuels ? **Oui Non**

I. Nom du répondant :

II. Nom de l'organisation :

III. Département/Vertical/Division :

IV. Désignation :

V. Durée dans l'organisation actuelle :

VI. Niveau d'études le plus élevé :

- a. Licence (par exemple BA, BS)
- b. Diplôme de master (par exemple : MA, MS, MEng, MEd, MSW, MBA)
- c. Diplôme professionnel supérieur à la licence (par exemple : MD, DDS, DVM, LLB, JD)
- d. Doctorat (par exemple, PhD, EdD)

VII. Expérience professionnelle globale (en années) :

VIII. Poste d'emploi :

Veillez mentionner vos principales responsabilités dans l'espace ci-dessous en quelques mots (1000 caractères)

En ce qui concerne la fonction décrite dans la section précédente, veuillez sélectionner les activités qui représentent le plus fidèlement les fonctions que vous exercez (choix multiple, sélectionnez toutes les activités qui s'appliquent).

- Planification stratégique
- Rédaction de propositions
- Mobilisation des ressources/collecte de fonds
- Plaidoyer et établissement de relations/partenariats
- Communications stratégiques
- Budgétisation
- Planification du travail/de la recherche
- Gestion des subventions
- Documentation et rapports
- Analyse de la littérature
- Conduite des recherches (conception, collecte de données, analyse)
- Emissions des conclusions/réflexions sur les résultats de la recherche
- Rédaction de publications universitaires
- Présentation des résultats de la recherche

Dans les sections suivantes, pour chacune des questions, veuillez indiquer la perception de votre capacité dans les domaines respectifs sur une échelle de 1 à 7, et dont 1 correspondant à une très faible capacité et 7 à une excellente capacité.

Aucune compétence Moyenne Excellente
 |-----|-----|-----|-----|-----|-----|

(NB : Dans la forme numérique, les indicateurs des seuls identificateurs sélectionnés, tels que mentionnés ci-dessus, seraient accessibles pour que les répondants puissent les évaluer).

	Constructions	Articles
1	Planification stratégique	• Je suis capable de définir l'objectif et les résultats généraux du projet de recherche (___) • Je suis capable d'identifier la pertinence/la position du projet de recherche dans le paysage d'intervention plus large du domaine particulier (___) • Je suis en mesure d'identifier des organismes et/ou des programmes de financement susceptibles d'être intéressés par les résultats de la recherche (___) • Je peux décrire les règles et les exigences (telles que la politique de financement, les critères d'éligibilité, etc.) des agences/systèmes de financements ciblés pour la recherche (___) • Je sais comment trouver un environnement favorable au sujet de recherche afin d'évaluer les possibilités de collaboration et/ou de financement (___)
2	Rédaction de propositions	• Je peux rédiger une proposition claire, concise et bien présentée (___) • Je suis capable de communiquer clairement l'organisation du projet et ses principales composantes à partir de ma proposition (___) • Je sais comment rédiger une proposition qui comprend une expression claire, des questions, des hypothèses et des résultats, ce que l'on peut appeler la justification scientifique de la recherche (___).
3	Mobilisation des ressources	• Je sais comment trouver des organismes et/ou des programmes de financement potentiels pour un sujet de recherche (___) • Je suis capable d'approcher plusieurs organismes de financement et de ne pas dépendre uniquement d'un ou deux organismes pour discuter de l'étendue du financement de la recherche (___) • Je suis en mesure de mentionner une composante budgétaire détaillée, soit dans la proposition soumise, soit en tant que composante distincte pour les agences de financement (___).
4	Plaidoyer et établissement de relations	• Je suis capable d'identifier les parties prenantes pertinentes pour faire pression en faveur des objectifs de la recherche (___)

		● Je fais pression avec confiance sur les décideurs politiques pour qu'ils réalisent les objectifs de la recherche (___) ● Je suis capable d'identifier et de collaborer avec d'autres professionnels impliqués dans le domaine du projet de recherche en vue d'une diffusion plus large (___) ● Je peux identifier des opportunités de collaboration dans la recherche ainsi que des espaces non académiques pour une diffusion plus large (___) ● J'écris sur les objectifs de la recherche et ses résultats dans les médias grand public pour une diffusion et une influence plus larges (___) ● Je me sens capable d'organiser des ateliers et/ou des consultations avec les parties prenantes concernées afin de faciliter le débat sur le sujet de la recherche (___)
5	Communications stratégiques	● Je suis capable de mener l'analyse nécessaire pour évaluer la méthodologie de communication appropriée (y compris, mais sans s'y limiter, l'identification des parties prenantes concernées, les moyens de communication) pour mon projet de recherche/organisation (___). ● Je peux effectuer en toute confiance l'analyse nécessaire (par exemple, l'analyse démographique) pour identifier le public cible de mon projet de recherche (___) ● Je sais comment concevoir un plan de communication complet (y compris, mais sans s'y limiter, les objectifs, le public, la méthodologie, les opérations et l'évaluation) pour mon projet de recherche ou mon organisation (___)
6	Budgétisation	● Je suis capable d'identifier ou de cartographier les différentes ressources nécessaires et disponibles pour le projet de recherche (___) ● Je peux calculer les coûts et les taux pour les ressources cartographiées (___) ● Je sais comment justifier clairement les raisons pour lesquelles les coûts sont inférieurs au budget par ressource (___). ● Je m'assure de lire et de comprendre la politique de financement d'une agence ou d'un programme afin de déterminer les exigences budgétaires avant de soumettre une proposition (___)
	Planification du travail/de la recherche	● Je peux clairement définir l'objectif et les résultats du projet de recherche (___) ● Je suis capable d'identifier ou de cartographier les différentes ressources nécessaires au projet de recherche (___) ● Je suis capable d'identifier les sources des différentes ressources nécessaires au projet de recherche (___) ● Je suis capable de définir un calendrier réaliste et clair pour le projet de recherche (___) ● Je peux représenter en toute confiance le calendrier du projet à l'aide d'outils de visualisation tels que les diagrammes de Gantt, etc.

		● Je peux concevoir en toute confiance un cadre de planification pour un projet de recherche à plusieurs volets afin de simplifier les tâches/activités (___)
8	Gestion des subventions	● Je suis capable d'effectuer une analyse budgétaire de manière périodique afin de contrôler attentivement l'utilisation des subventions (___) ● Je sais comment élaborer une stratégie de gestion et d'enregistrement des données pour suivre toutes les dépenses liées à ma bourse de recherche (___) ● Je suis capable de communiquer en temps opportun de l'état d'avancement du projet aux investisseurs/agences de financement pour examen et retour d'information (___) ● Je peux facilement concevoir un cadre définissant l'objectif du projet de recherche, les résultats, le plan de mise en œuvre, les défis, etc. ● Je suis capable de suivre et d'examiner l'avancement du projet par rapport à un cadre définissant l'objectif du projet de recherche, les résultats, le plan de mise en œuvre, les défis, etc.
9	Documentation et rapports	● Je suis capable d'archiver les données de manière systématique et périodique tout au long du projet de recherche afin de maintenir une bonne hygiène dans la gestion des données (___) ● Je trouve que les rapports intermédiaires ou périodiques sont utiles pour communiquer les progrès et les difficultés du projet à l'investisseur ou à l'organisme de financement (___) ● Je peux rédiger en toute confiance des rapports de haute qualité sur le projet de recherche afin de répondre aux exigences des bailleurs de fonds (___) ● Je trouve qu'il est facile de respecter les délais et la périodicité des rapports fixés mutuellement avec l'agence de financement/l'investisseur (___)
10	Examen de l'état de la recherche	● Je sais comment effectuer une recherche ciblée sur l'état de la recherche sur un sujet précis. (___) ● Je sais où cibler une recherche sur l'état de la recherche sur un sujet précis. (___) ● Je suis capable d'examiner systématiquement l'état de la recherche sur un sujet précis. (___) ● Sur la base de l'état de la recherche, je suis en mesure d'identifier les lacunes/questions non traitées pour la suite de la recherche. (___) ● Je suis capable d'évaluer correctement la qualité méthodologique des résultats de la recherche. (___)
11	Mener des recherches	● Je peux formuler clairement des questions/hypothèses de recherche précis. (___) ● Je suis capable de décider des données/sources/matériels dont j'ai besoin pour répondre à ma question de recherche. (___) ● Je suis capable de planifier un processus de recherche. (___)

		• Je peux en toute confiance opérationnaliser chaque étape du processus de recherche. () • Je trouve qu'il est facile de décider de quelles méthodes je dois utiliser pour examiner un sujet de recherche précis. () • Je sais juger quelle méthode est la plus appropriée pour répondre à une question de recherche précis. () • Je peux appliquer différentes méthodes de recherche appropriées à ma question de recherche. () • Je peux analyser avec confiance des données quantitatives () • Je peux analyser avec confiance des données qualitatives () • Je peux utiliser avec confiance diverses méthodes d'analyse des données (Excel, logiciels spécialisés, etc.) () • Je peux utiliser avec confiance divers logiciels de visualisation de données (RStudio, Tableau, Flourish, etc.) ()
12	Réflexion sur les résultats de la recherche	• Je suis capable d'interpréter correctement les résultats de mes recherches. () • Je suis capable d'établir un lien adéquat entre les résultats de mes recherches et les principales théories dans le domaine concerné. () • Je suis capable de réfléchir de manière critique aux limites méthodologiques de mes propres résultats de recherche. () • Je suis capable de réfléchir aux implications de mes propres résultats de recherche sur ma discipline. () • Je suis capable de discuter des résultats de mes recherches en ce qui concerne leurs applications potentielles. () • Je suis capable de réfléchir de manière critique aux implications sociales et éthiques de ma recherche. () • Je suis capable de prendre position sur les questions sociales et éthiques de la recherche dans ma discipline. ()
13	Rédaction de publications universitaires	• Je peux rédiger les résultats de mes recherches en respectant les conventions en vigueur dans ma discipline. () • Je suis capable de rédiger une publication conformément aux normes de ma discipline. () • Je peux rédiger un rapport qui répond aux normes de l'écriture académique. ()
14	Présentation des résultats de la recherche	• Je suis capable de préparer des résultats de recherche en vue d'une présentation lors d'un colloque de recherche. () • Je suis capable de présenter mes recherches lors d'une réunion scientifique conformément aux normes en vigueur dans ma discipline. ()

- a) Quels sont, selon vous, les domaines dans lesquels vous avez besoin d'une formation pour être plus efficace dans votre travail ? Veuillez indiquer trois domaines de formation que vous considérez comme les plus nécessaires.
- b) Comment pensez-vous que ces opportunités de formation vous permettraient d'évoluer vers une autre fonction/niveau au sein de votre organisation ?
- c) Avez-vous personnellement participé à des séances de renforcement des capacités ou de développement professionnel dans les domaines de la plaidoyer et/ou de la communication au cours des trois dernières années, tels que des formations, des conférences, des programmes de mentorat, des programmes d'échange entre pairs, des formations ? Si oui, veuillez fournir une brève description.
- d) En ce qui concerne la formation ou le développement professionnel dans les domaines du plaidoyer ou de la communication auxquels vous avez personnellement participé, qu'est-ce qui vous a été le plus utile et comment ?
- e) En termes de compétences ou d'efficacité en matière de plaidoyer et de communication, où pensez-vous que vous ou votre organisation avez fait le plus de progrès au cours des trois dernières années ?
- f) En vous référant aux sections précédentes de l'enquête, dans quels domaines pensez-vous que votre organisation pourrait le plus améliorer son travail de plaidoyer et de communication ?

ANNEXE 2

Cette section comprend des graphiques individuels de chaque sous-composante et des sous-éléments connexes pour les trois aspects de l'évaluation des capacités institutionnelles.

APPROCHES EN MATIÈRE DE PLAIDOYER ET DE COMMUNICATION

Apprentissage

Advocacy & communications approaches > Learning

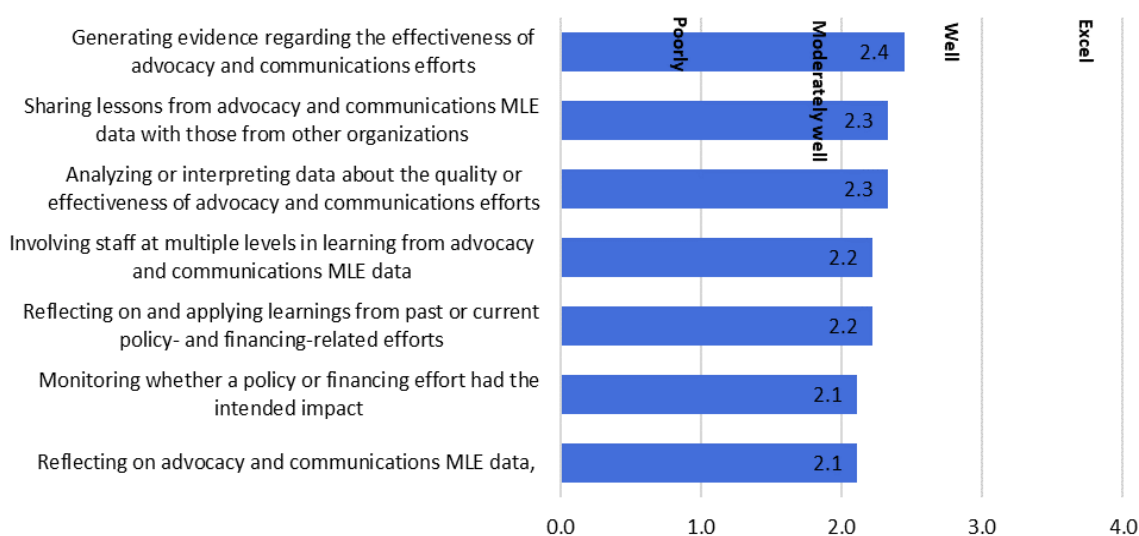


Figure 19 : Notes moyennes pour la sous-composante Apprentissage de la section Approches de plaidoyer et de communication

Stratégie

Advocacy & communications approaches > Strategy



Figure 20 : Notes moyennes pour la sous-composante « stratégie » de la section « approches en matière de plaidoyer et de communication »

Engagement des partenaires

Advocacy & communications approaches > Partner engagement

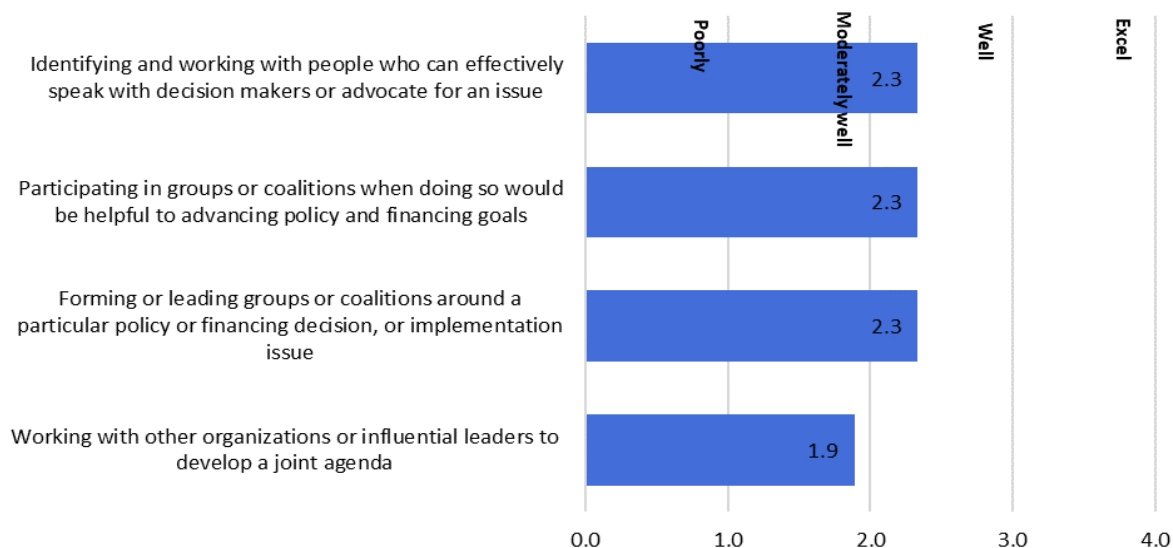


Figure 21 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des partenaires » de la section « Approches en matière de plaidoyer et de communication »

RESSOURCES INSTITUTIONNELLES

Financement et gestion fiscale

Organizational resources > Funding and fiscal management

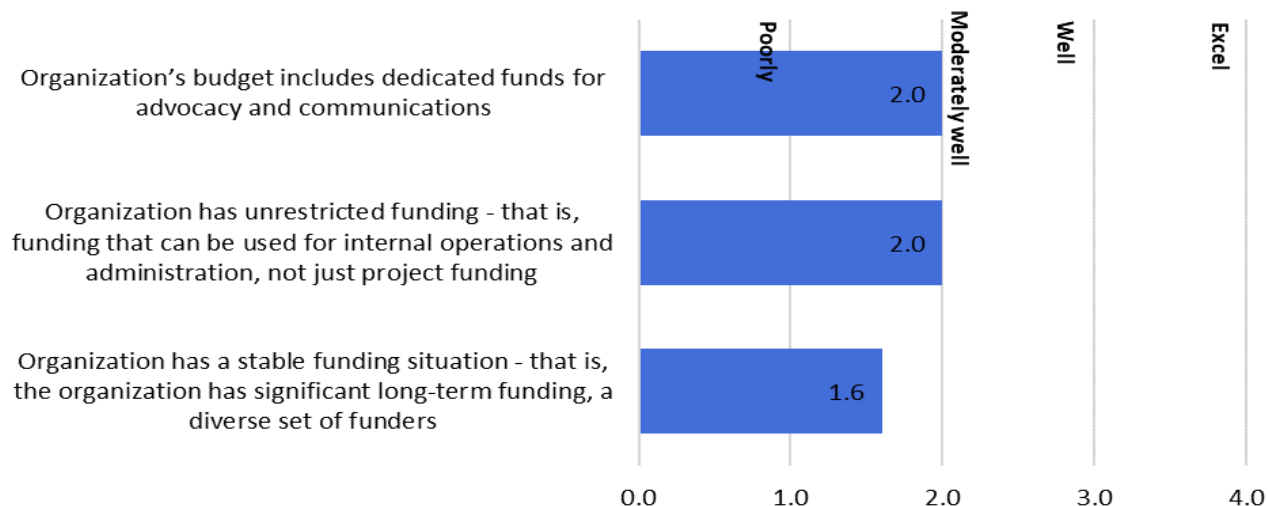


Figure 22 : Notes moyennes pour la sous-composante « financement et finances » de la section « ressources institutionnelles »

Expérience et expertise pour mettre en œuvre efficacement des stratégies de plaidoyer et de communication.

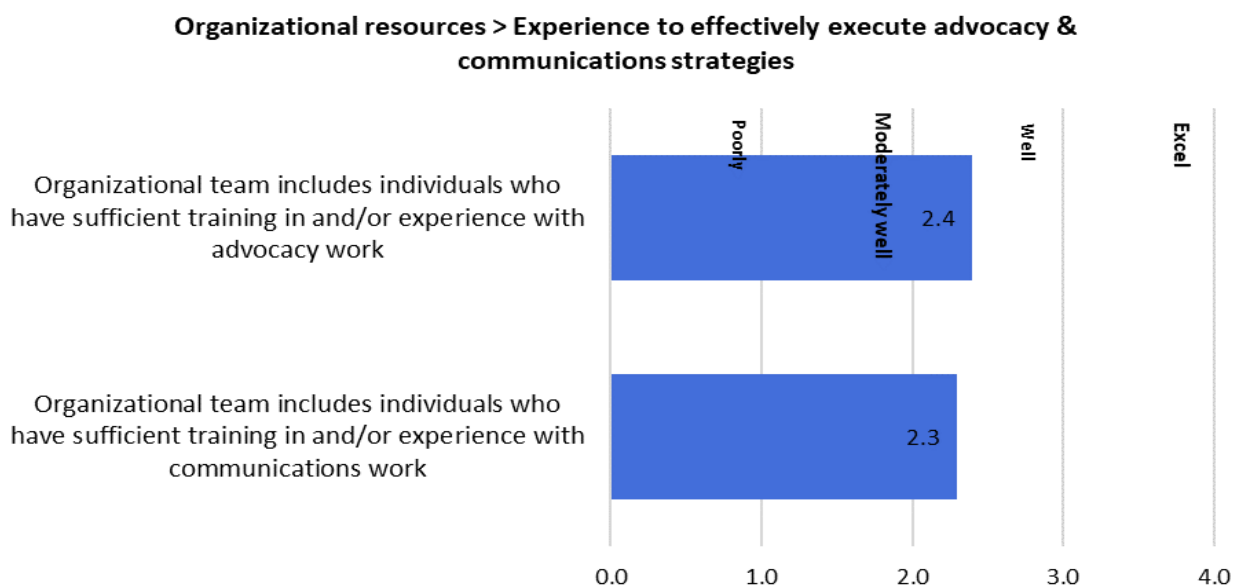


Figure 23 : Notes moyennes pour la sous-composante « expertise » dans l'exécution efficace des stratégies de plaidoyer » de la section « ressources institutionnelles »

Stabilité et engagement du personnel

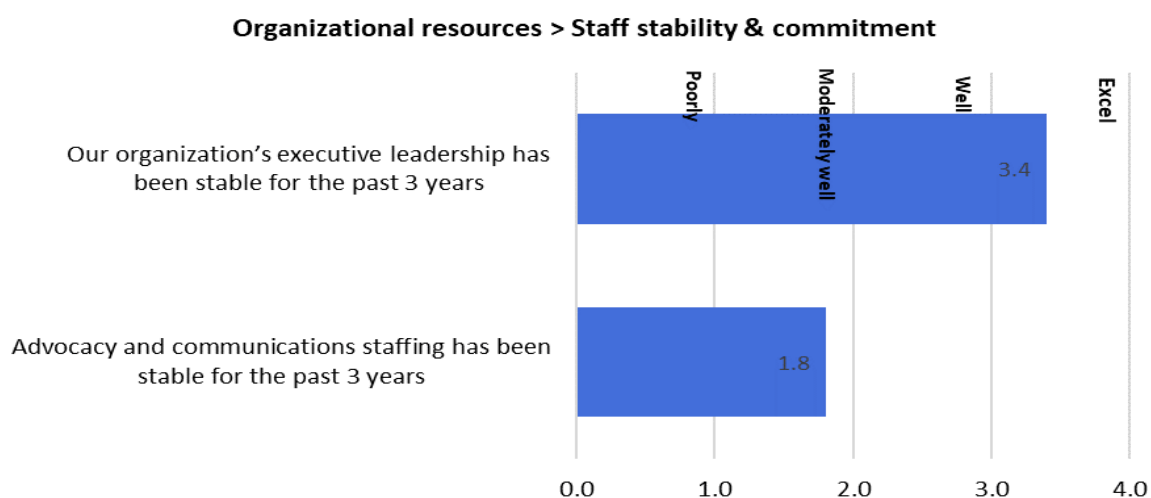


Figure 24 : Notes moyennes pour la sous-composante « stabilité du personnel » de la section « ressources institutionnelles »

Gouvernance et leadership



Figure 25 : Notes moyennes pour la sous-composante « gouvernance et leadership » de la section « ressources institutionnelles »

Réputation et crédibilité

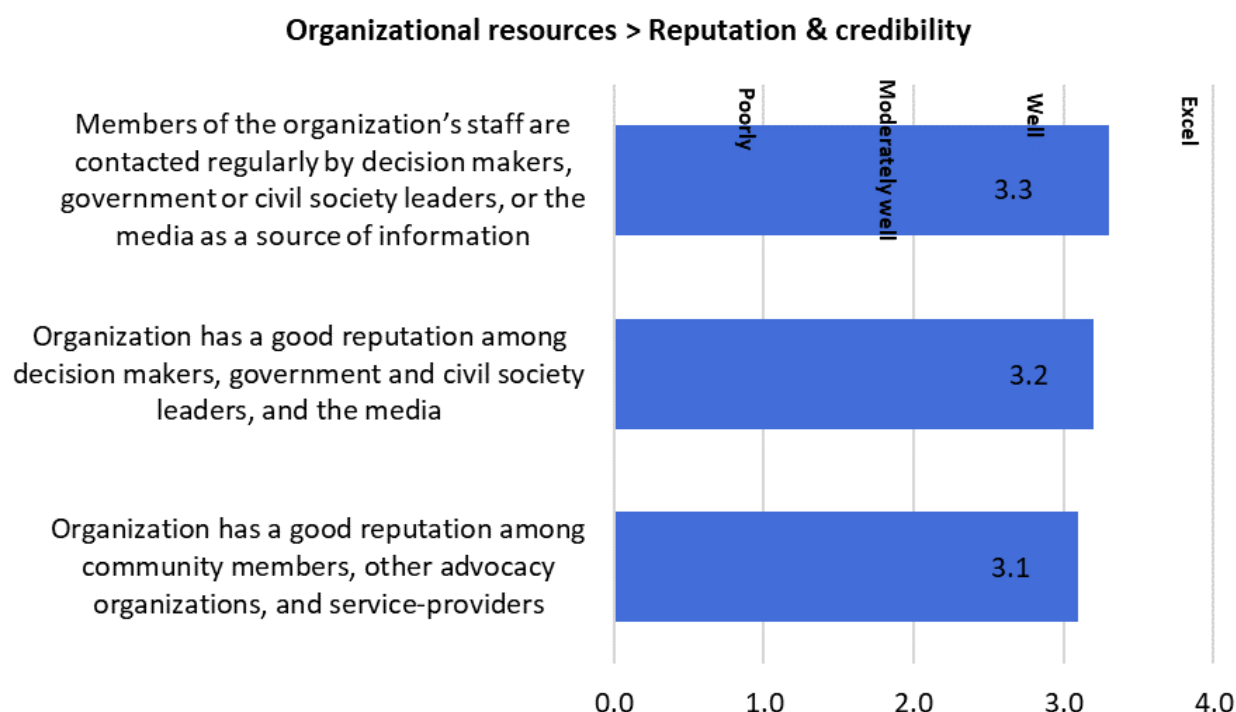


Figure 26 : Notes moyennes pour la sous-composante « crédibilité de la réputation » de la section « ressources institutionnelles »

ACTIONS ET COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE D'ACTIVITE

Politique de suivi

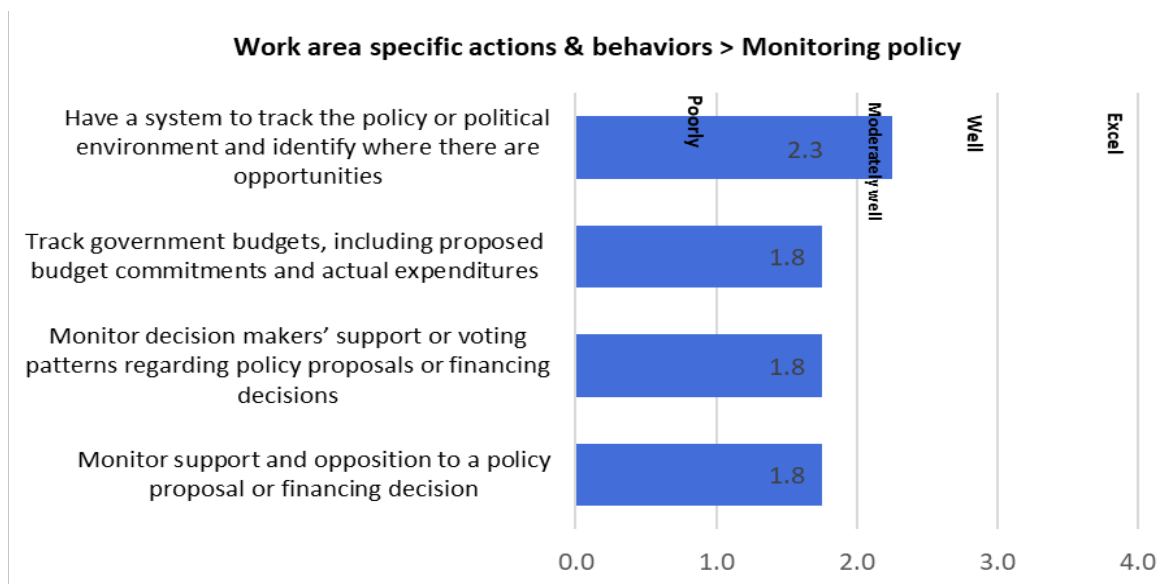


Figure 27 : Notes moyennes pour la sous-composante « politique de suivi » dans la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

Soutien à la mise en œuvre

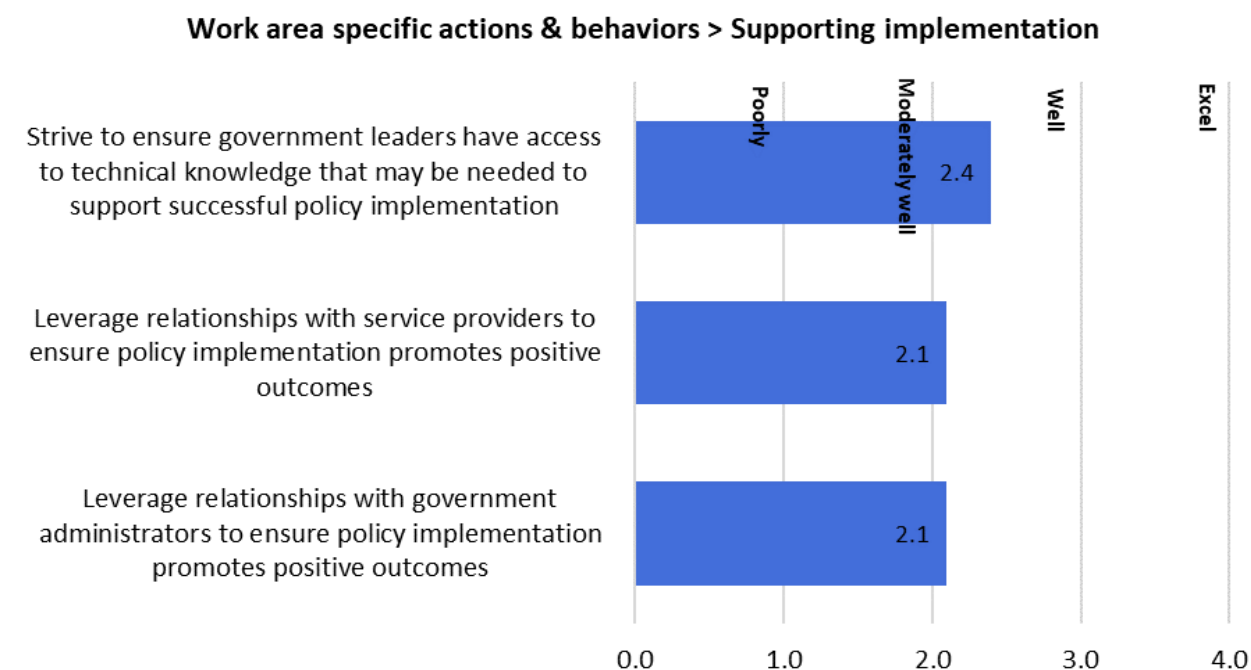


Figure 28 : Notes moyennes pour la sous-composante « soutien à la mise en œuvre » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

Engagement des communautés

Work area specific actions & behaviors > Engaging communities

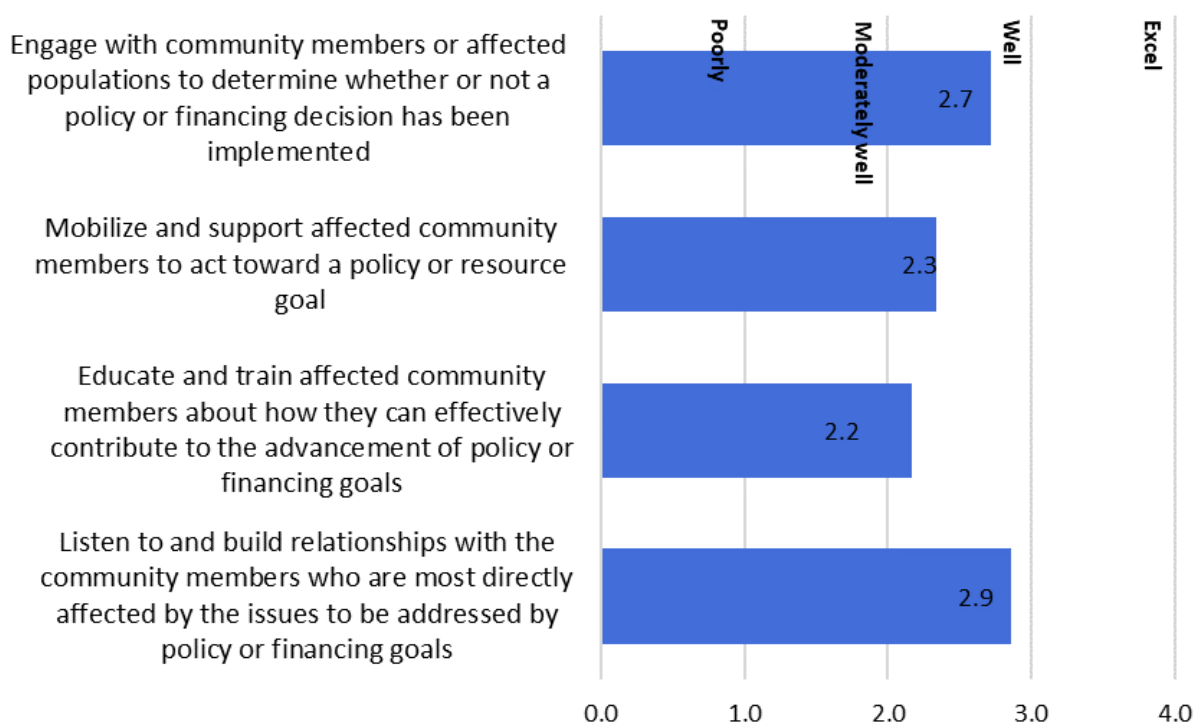


Figure 29 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des communautés » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

Engagement des élus

Work area specific actions & behaviors > Engaging elected officials

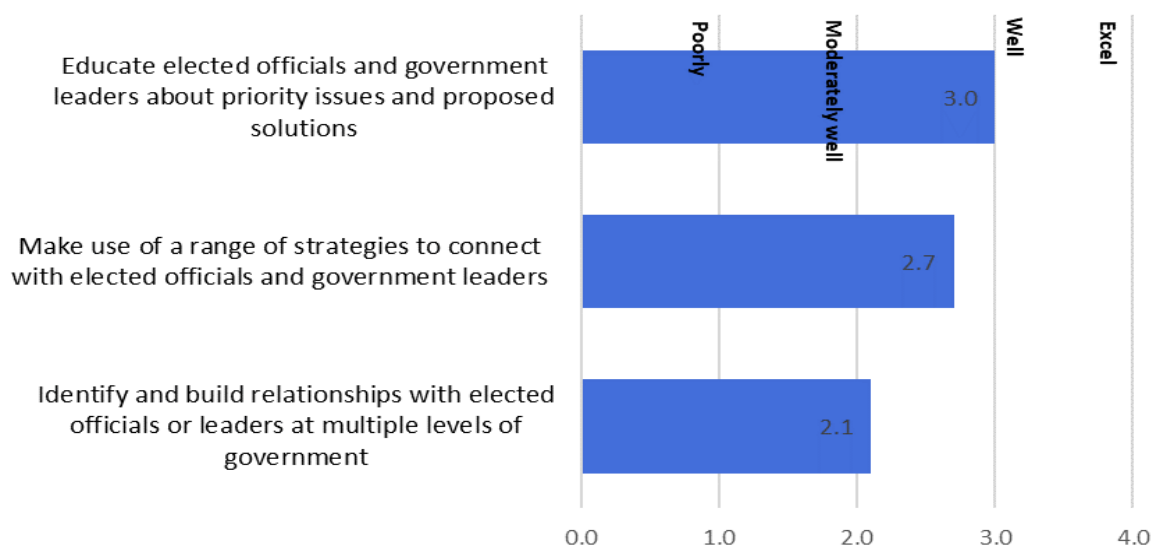


Figure 30 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des élus » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

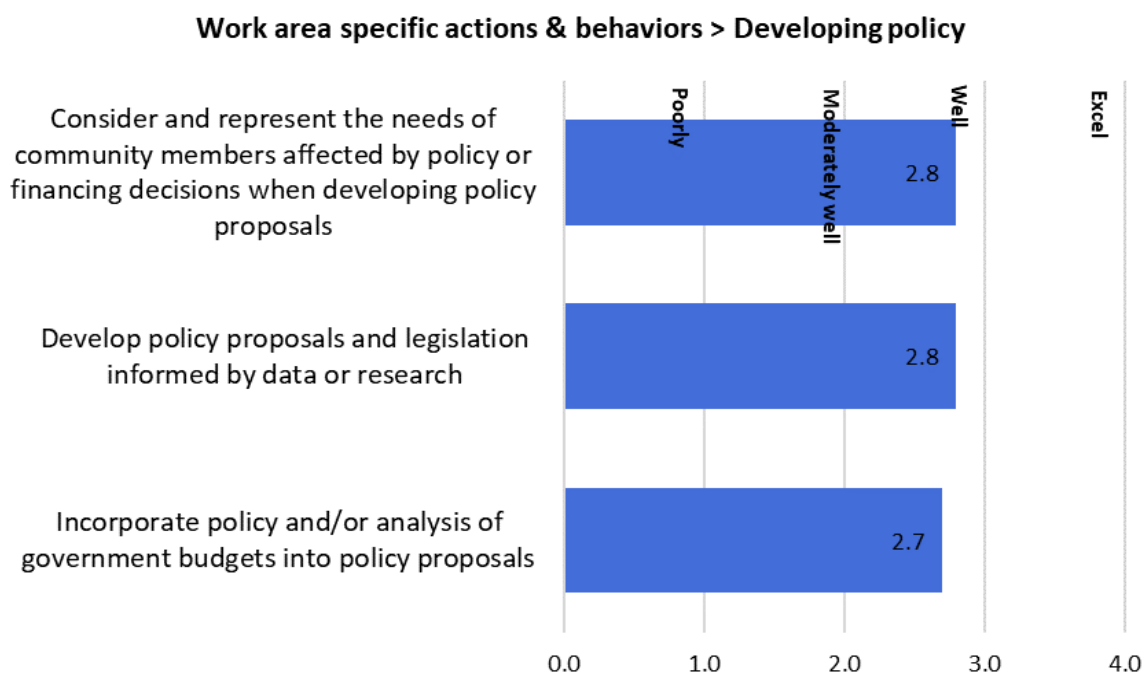


Figure 31 : Notes moyennes pour la sous-composante « élaboration d'une politique » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine de travail »

Engagement des leaders de la société civile



Figure 32 : Notes moyennes pour la sous-composante « Engagement des leaders de la société civile » dans la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

Utilisation des données à des fins argumentatives pour convaincre les décideurs.

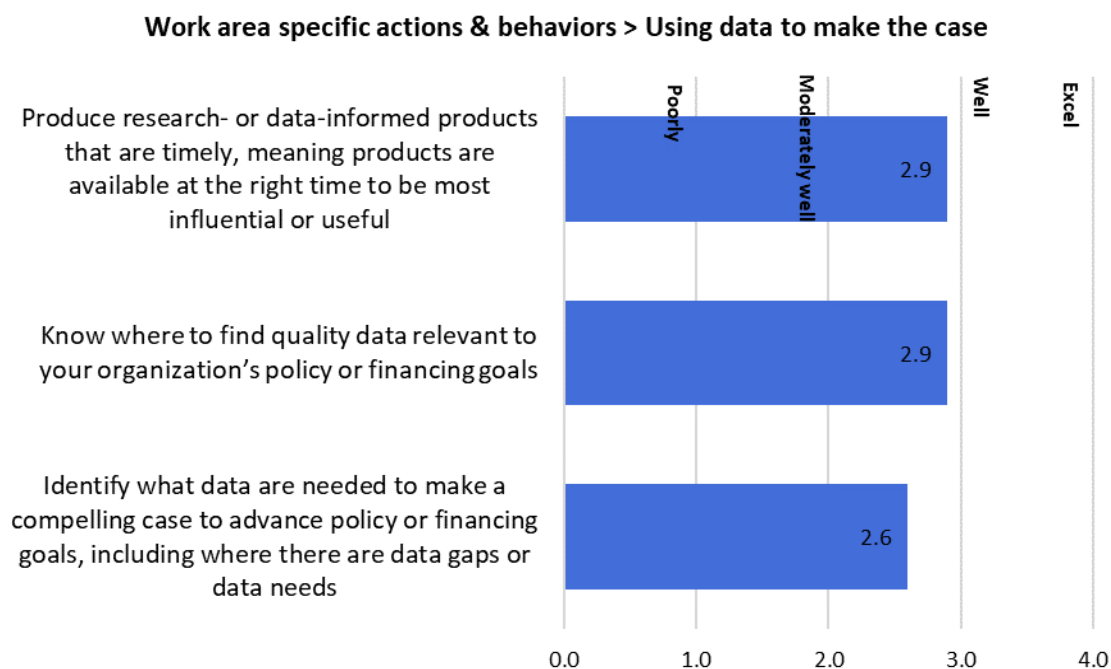


Figure 33 : Notes moyennes pour la sous-composante « Utilisation des données à des fins argumentatives » de la section « Actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

Élaboration des messages

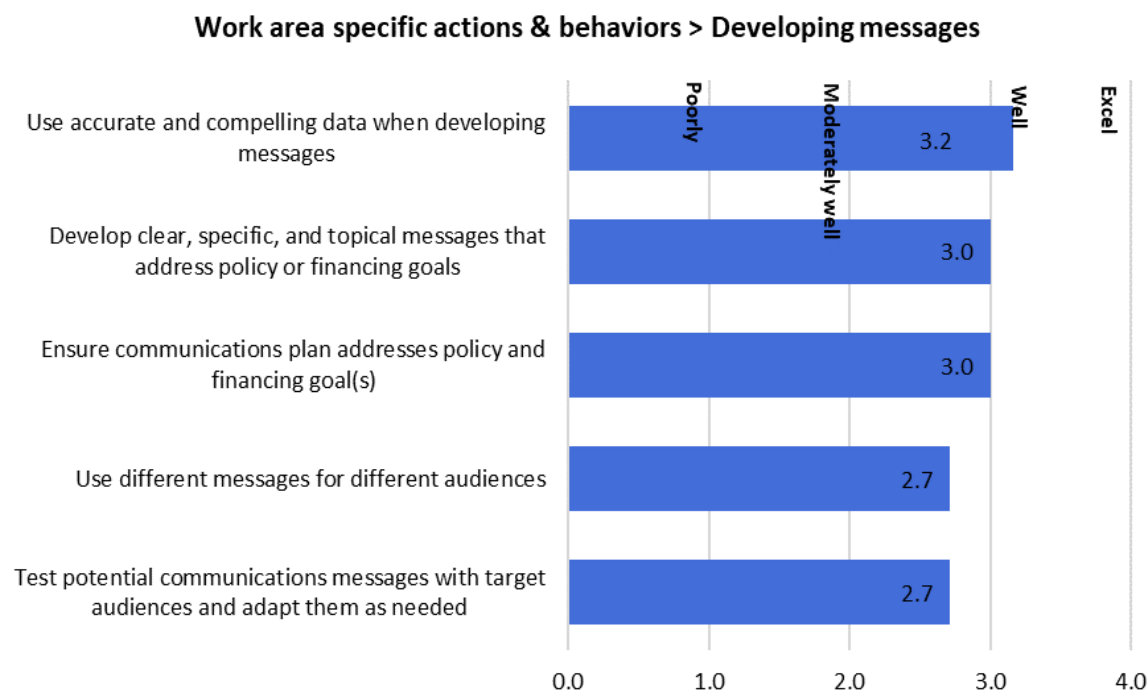


Figure 34 : Notes moyennes pour la sous-composante « élaboration de messages » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine de travail »



Figure 35 : Notes moyennes pour la sous-composante « diffusion de messages » de la section « actions et comportements spécifiques au domaine d'activité »

ANNEXE 3

Cette section présente les profils des organisations et les informations clés sur chacun d'eux, telles que les informations de base, les sources de financement, les publications importantes avec facteur d'impact, les dépenses de recherche par rapport aux dépenses totales, les activités de diffusion, le nombre total de chercheurs, les idées tirées des entretiens approfondis et les notes moyens de l'évaluation des capacités individuelles. Les informations manquantes dans le profil de l'institution signifient que l'institution n'a pas fourni les informations lors de la collecte des données.

PROFIL INSTITUTIONNEL

INSTITUTION : GEEP

Vision : Influencer davantage les réformes liées aux différents programmes d'études au Sénégal.

Profil :



Figure 36 : Profil de base du GEEP

Dépense totale/dépense de recherche :

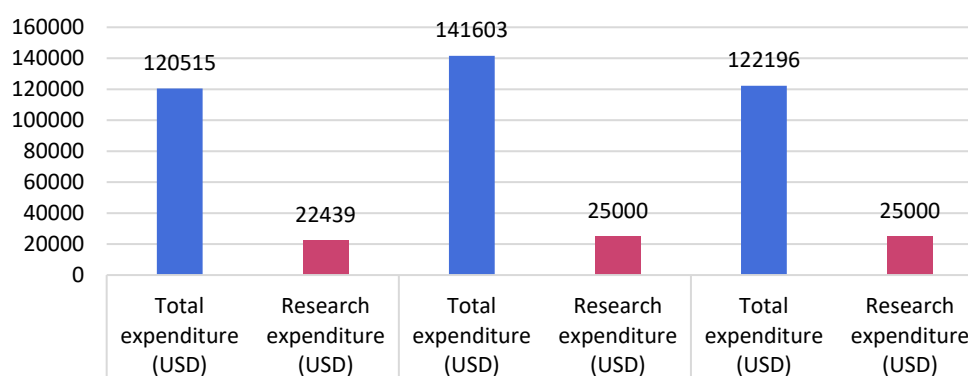


Figure 37 : Part des dépenses de recherche dans le programme GEEP au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

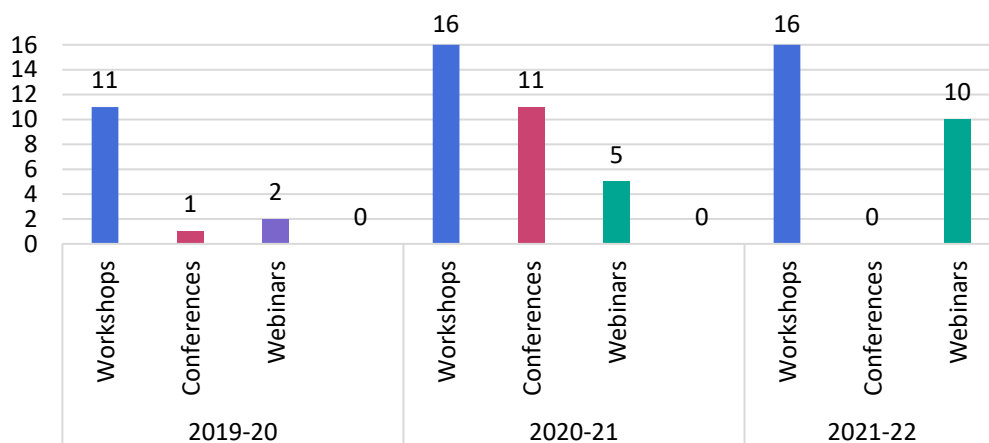


Figure 38 : Activités de diffusion du GEEP au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

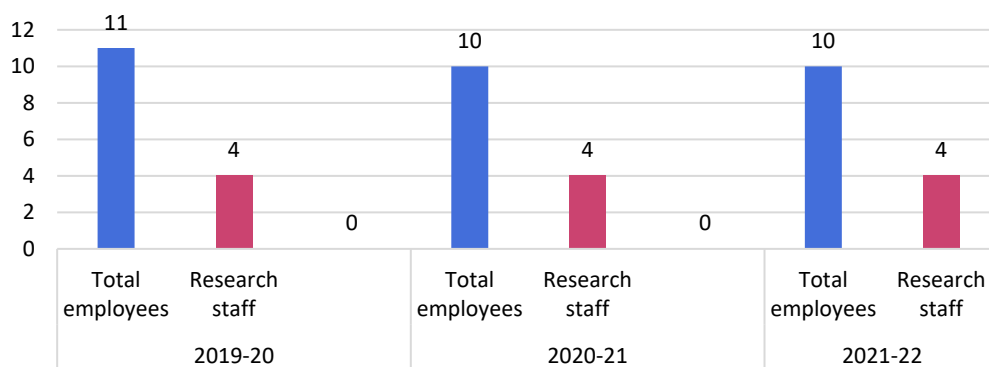


Figure 39 : Part du personnel de recherche de GEEP au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacité institutionnelle	Domaines prioritaires du renforcement des capacités
- La recherche permet d'influencer la politique afin de fournir les éléments de preuves et de plaidoyer - Signature d'un protocole avec le ministère de l'Education nationale afin de contribuer à l'innovation aux réformes dans le secteur de l'éducation. - Contribution importante à l'innovation et au développement des données probantes au Sénégal	- Pour atteindre sa capacité organisationnelle, nous devons développer la capacité à mobiliser des ressources - La mobilisation des ressources et la stabilité du personnel sont interconnectés - Developper une solide pratique du plaidoyer au sein de l'organisation afin de mettre en valeur les données probantes générées par nos recherches	- Mobilisation des ressources - Communication et plaidoyer politique - Soutien/capacité à stabiliser les équipes de recherche

Figure 40 : Perspectives tirées des entretiens approfondis avec les dirigeants du GEEP

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=6) :



Figure 41 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : Cabinet iSER

Notre vision : Devenir une institution professionnelle de qualité en matière de suivi, d'évaluation et de recherche, dont l'objectif est de devenir l'institution de référence en matière de recherche en planification familiale au Togo.

Profil :

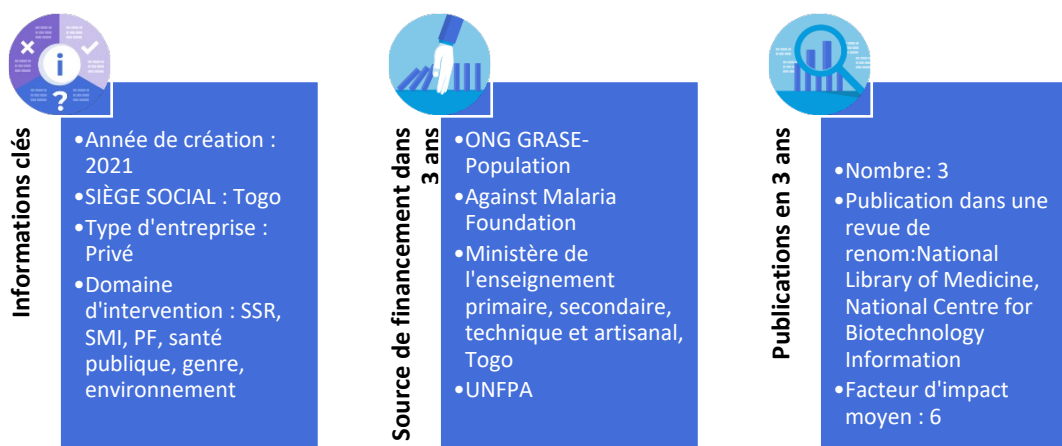


Figure 42 : Profil de base du cabinet iSER

Dépense total/dépense de recherche :

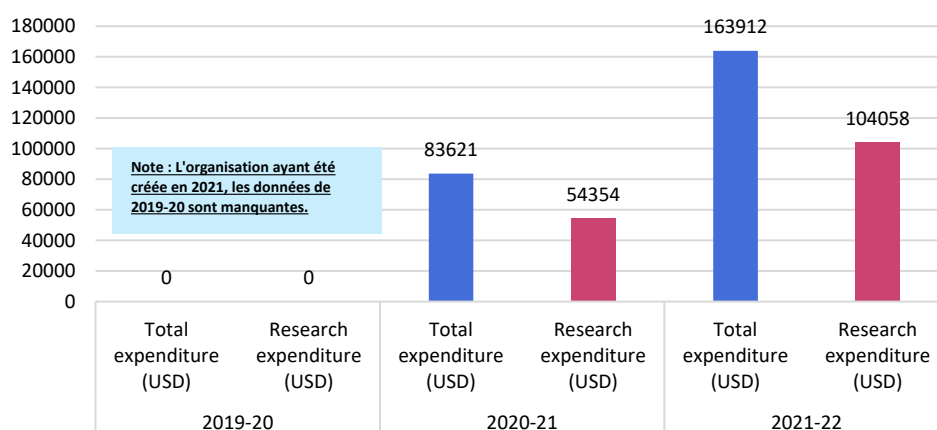


Figure 43 : Part des dépenses de recherche dans le Cabinet iSER au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

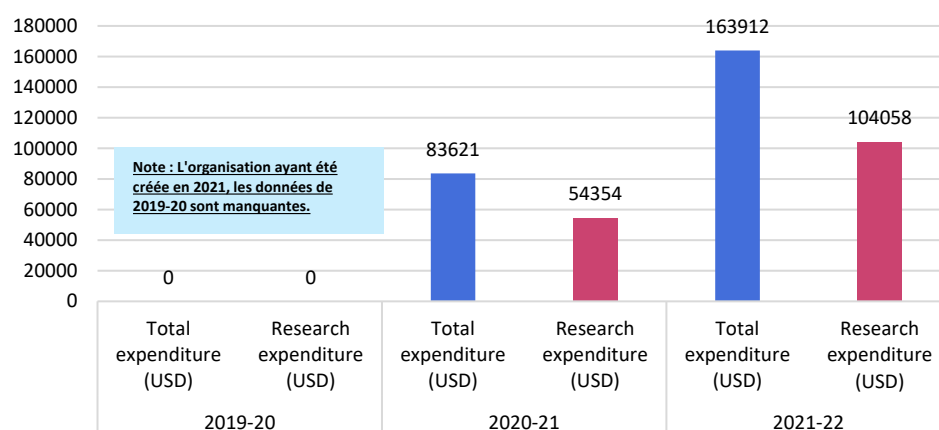


Figure 44 : Activités de diffusion du Cabinet iSER au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

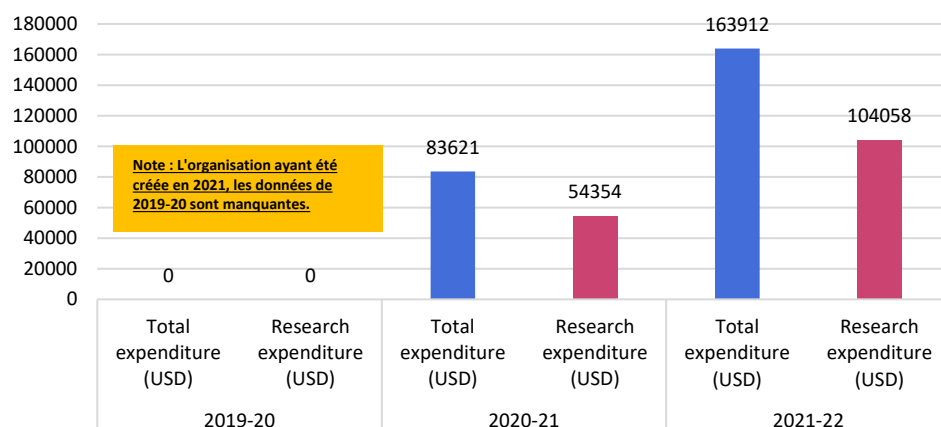


Figure 45 : Part du personnel de recherche du Cabinet iSER au cours des trois dernières années financières.

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
•Collaboration avec la Direction du programme de santé maternelle et infantile du ministère de la Santé	•Capacité à influencer les décideurs •Développement de notre pool de communication pour le plaidoyer •Plan de communication axé sur la production instantanée d'articles et d'autres produits de connaissance •Formation à l'exploitation des données et à leur transformation en messages percutants pour les décideurs •Mise à l'échelle des théories	•Renforcement des capacités de recherche de partenaires •Collecte de fonds •Gestion des partenariats et des subventions •Capacité d'utiliser, d'analyser et d'interpréter nos données de recherche, de les transformer en messages et en communications •Développer le cycle de plaidoyer jusqu'aux décideurs •Transformer les résultats de la recherche en articles et en notes de synthèse.

Figure 46 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du Cabinet iSER

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=13) :



Figure 47 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : LARTES IFAN

Vision : Être un pionnier dans l'établissement d'un lien entre la recherche et les données produites.

Profil :



Figure 48 : Profil de base de LARTES IFAN

Dépense totale/dépense de recherche :

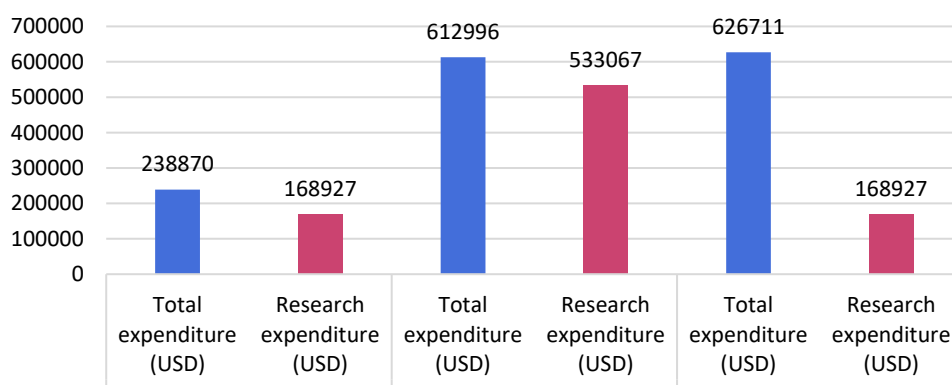


Figure 49 : Part des dépenses de recherche de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices financiers

Activités

de diffusion :

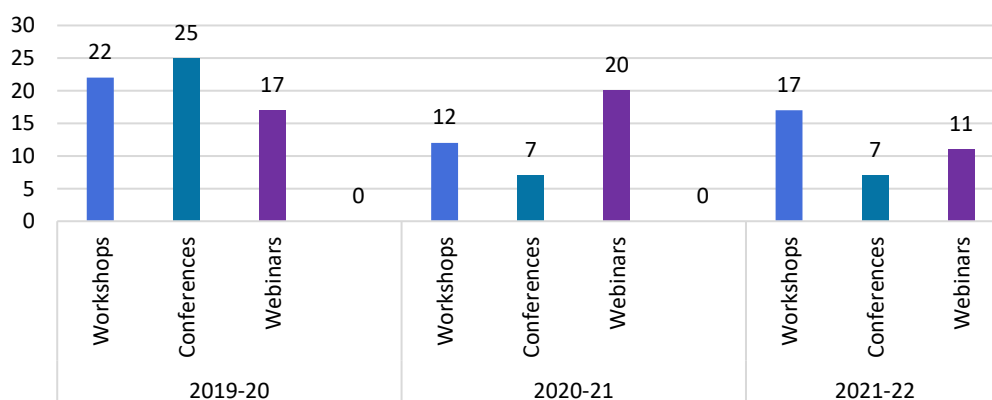


Figure 50 : Activités de diffusion de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

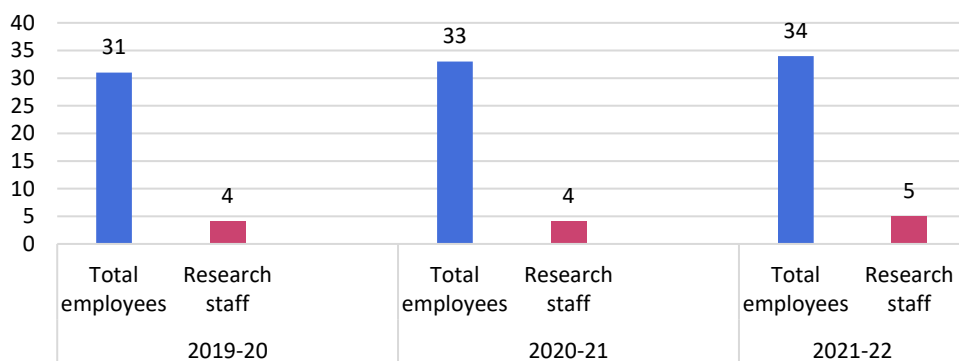


Figure 51 : Part du personnel de recherche de LARTES IFAN au cours des trois derniers exercices

Entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
• Acteurs de la nouvelle loi sur la protection sociale au Sénégal • Membre de la délégation à la protection sociale • Nous avons participé avec le Ministère de l'Economie Sociale et Solidaire à l'élaboration de la loi, nous sommes conseiller du Ministère et membre du bureau.	• Manque de ressources spécialisées dans la gestion des connaissances • Collecte de fonds pour les projets de recherche • Nécessité de renforcer les capacités afin d'élaborer des documents d'orientation pour la recherche et le développement de documents stratégiques. • Transfert de connaissances et activités de plaidoyer	• Plaidoyer • Gestion des connaissances • Compétences en anglais

Figure 52 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de LARTES IFAN

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=3) :



Figure 53 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : CRESAR-CI

Vision : CRESAR-CI est une plateforme multidisciplinaire pour la recherche médicale, sociale et sociologique. L'objectif de l'organisation est de fournir aux parties prenantes des données probantes pour la prise de décision.

Profil :

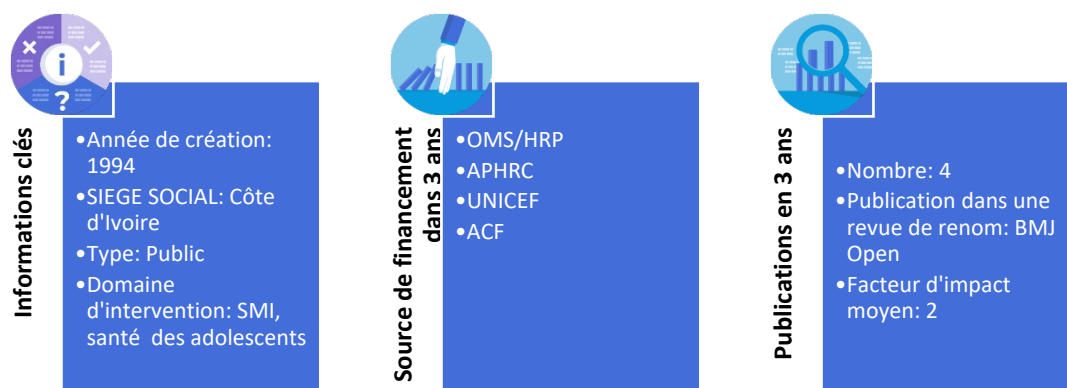


Figure 54 : Profil de base de CRESAR-CI

Dépense totale/dépense de recherche :

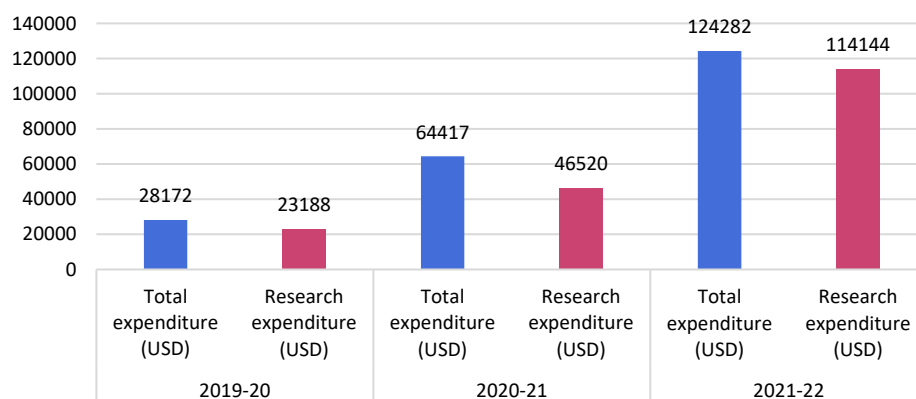


Figure 55 : Part des dépenses de recherche de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

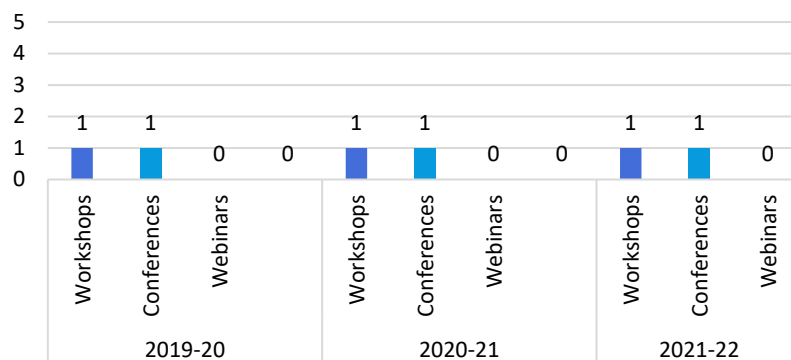


Figure 56 : Activités de diffusion de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

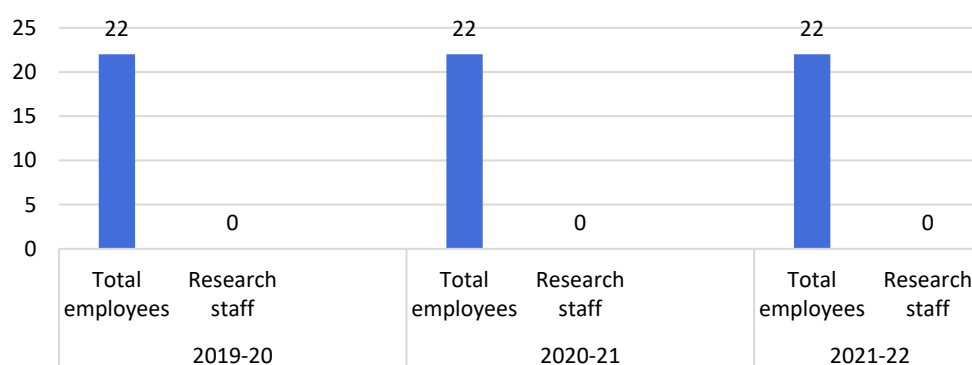


Figure 57 : Part du personnel de recherche de CRESAR-CI au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
Nous travaillons en étroite collaboration avec le programme SMNI. Nous participons à tous les documents de politique et de normes relatifs à SMNI.	- Défense des données - Élaboration de notes et de dossiers politiques - Défis en matière de capacité de diffusion de la connaissance - Veiller à ce que les résultats de la recherche soient utilisés et mis en œuvre - Compétences en matière de plaidoyer : Dans l'un des projets, c'est une autre organisation qui s'est chargée du plaidoyer au niveau des parlementaires pour le financement de la vaccination.	- Analyse des données - compétences en matière de plaidoyer - Comment utiliser les données pour la sensibilisation et le transfert de connaissances - Collecte et utilisation de s fonds

Figure 58 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du CRESAR-CI

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=15) :

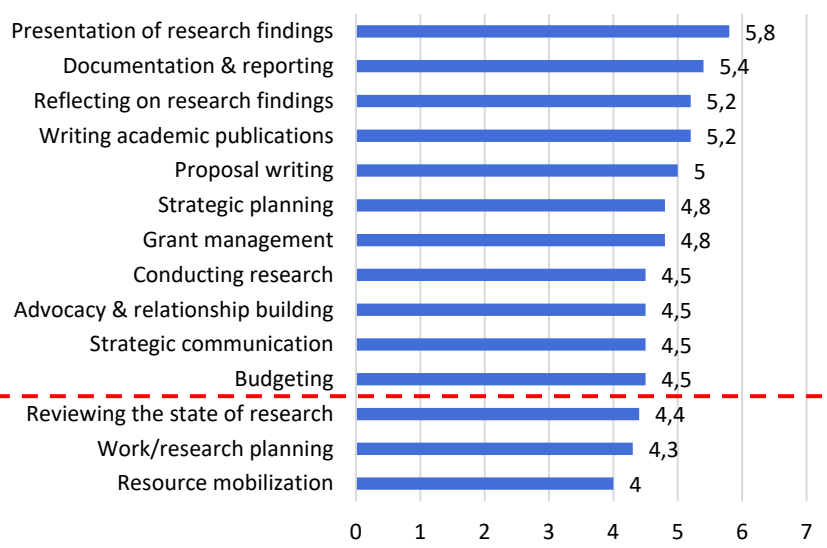


Figure 59 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : LASDEL

Vision : Être un centre d'excellence dans la région, dans les domaines de la recherche et de la formation.

Profil :



Figure 60 : Profil de base de LASDEL

Dépense totale/dépense de recherche :

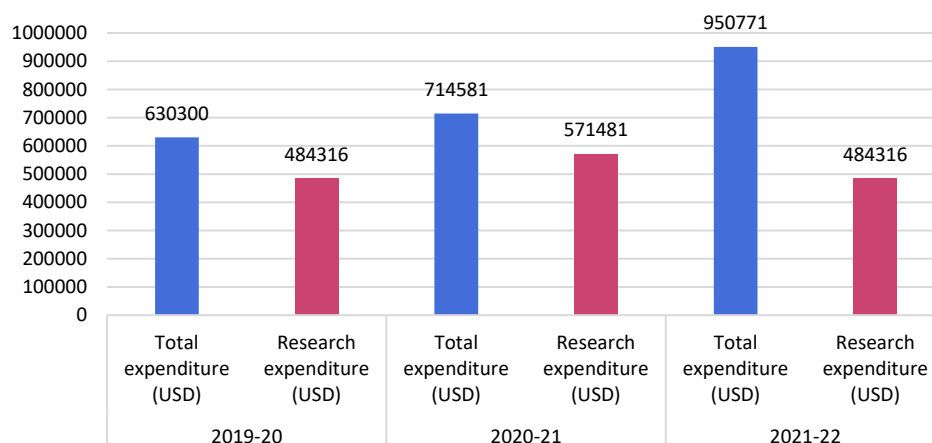


Figure 61 : Part des dépenses de recherche de LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

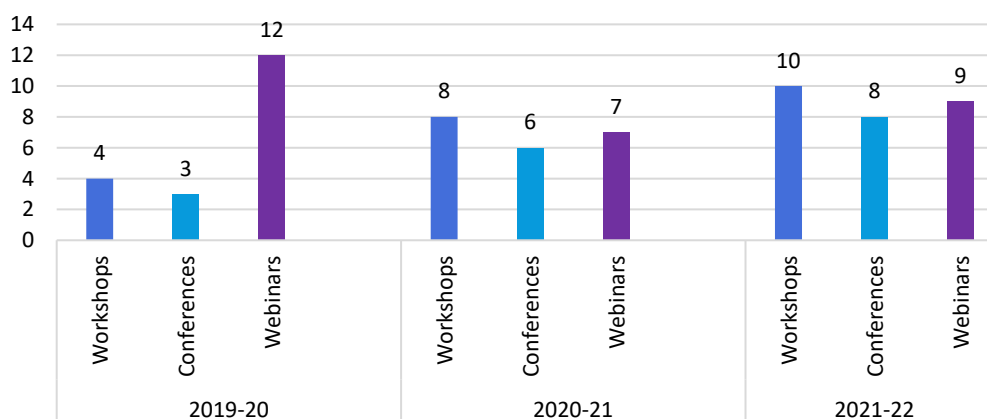


Figure 62 : Activités de diffusion de la LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

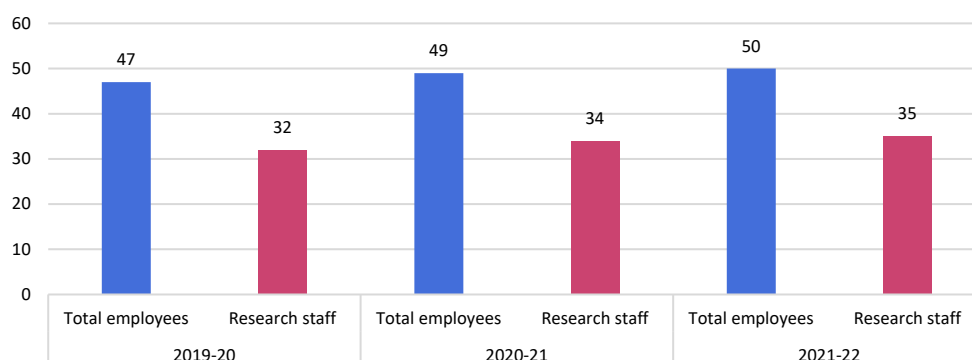


Figure 63 Part du personnel de recherche de le LASDEL au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
- Le LASDEL s'est engagé dans une recherche-action dont les résultats sont directement utilisés pour améliorer les politiques et les actions. - Le personnel de recherche est inscrit à l'université en tant qu'enseignant. Ce qui leur permet de contribuer à influencer les programmes et les politiques en mettant en oeuvre les résultats de leurs recherches et de leurs collaborations avec les départements.	- Défense des données : utilisation des données issues de la recherche pour influencer les décisions. - Compétences pour élaborer des dossiers politiques et participer à des réunions internationales de prise de décision. - Capacité à développer la recherche - Traduire la recherche et les données en quelque chose de valable et d'exploitable pour les décideurs politiques. - Maintenir un partenariat à long terme avec les bailleurs de fonds	- Renforcer la communication, faire connaître les résultats aux décideurs - Donner aux chercheurs les moyens de vendre les résultats de la recherche - Aider à l'accès aux réseaux de décideurs, de partenaires potentiels et de bailleurs de fonds

Figure 64 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de LASDEL

Moyenne de l'évaluation de la capacité individuelle (n=1) :



Figure 65 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : ONASR

Vision : L'organisation ambitionne de se positionner et contribuer à l'amélioration des stratégies nationales pour l'amélioration continue de la santé sexuelle et reproductive.

Profil :

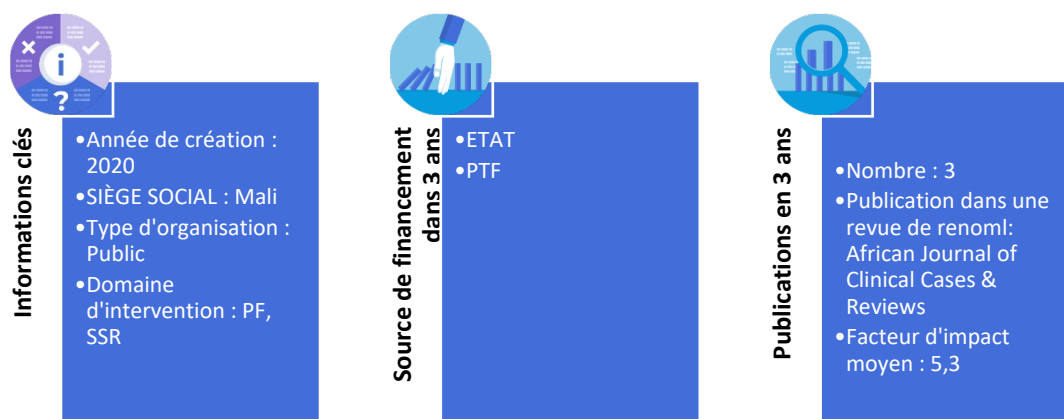


Figure 66 : Profil de base de l'ONASR

Dépense totale/ dépense de recherche :

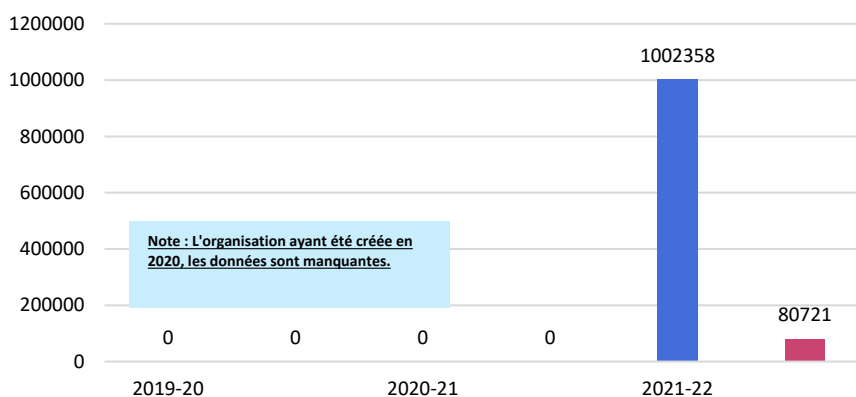


Figure 677 : Part des dépenses de recherche de l'ONASR au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

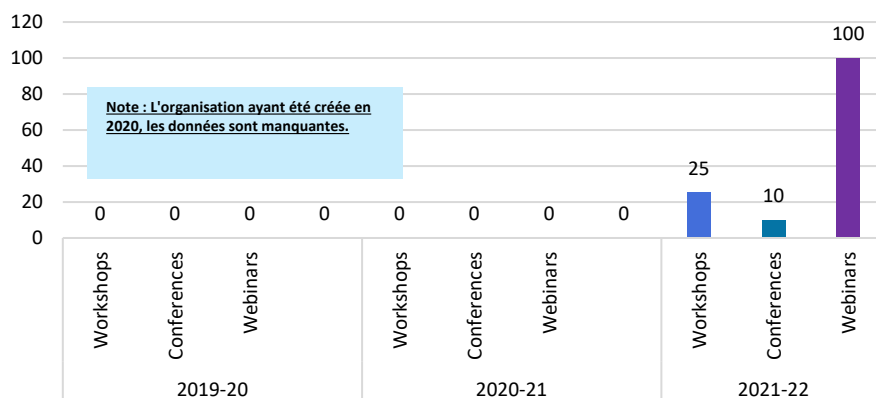


Figure 68 : Activités de diffusion de l'ONASR au cours des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :

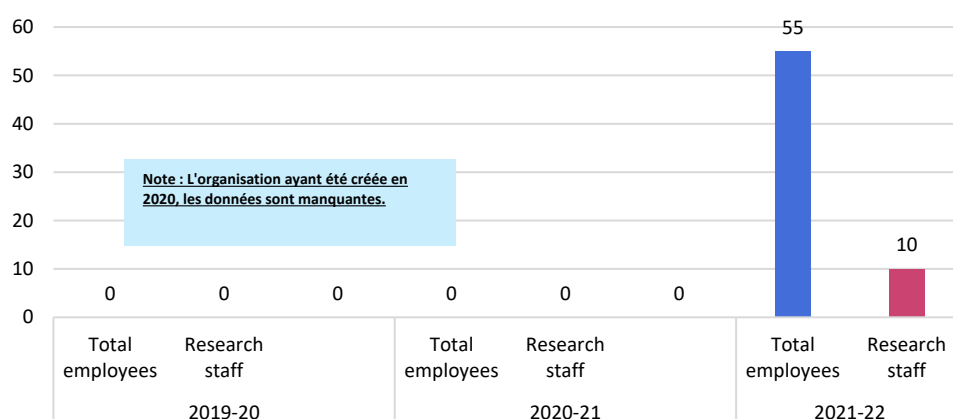


Figure 69 : Part du personnel de recherche à l'ONASR au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
• L'ONASR, en tant que structure centrale du MSDS, est responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et stratégies nationales de SR. • Il est chargé de mieux coordonner, au nom du département, la mise en œuvre des politiques, stratégies, programmes et projets de santé de la reproduction au Mali et d'en rendre compte au Ministre de la Santé.	• Renforcement des capacités en matière de recherche, de plaidoyer et d'influence politique • Financement cohérent et opportun des protocoles de recherche et des innovations • Meilleures pratiques en matière de documentation, de diffusion et de partage des résultats sur des plateformes nationales/internationales • Renforcement des partenariats avec d'autres instituts de recherche nationaux et internationaux afin de cultiver l'excellence.	• Mobilisation des ressources • Soutien à la participation à des conférences et forums nationaux ou internationaux pour les échanges et le partage d'expériences entre les pays. • Collecte de fonds • Documentation • Suivi et évaluation

Figure 680 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'ONASR

Moyenne de l'évaluation de la capacité individuelle (n=1) :

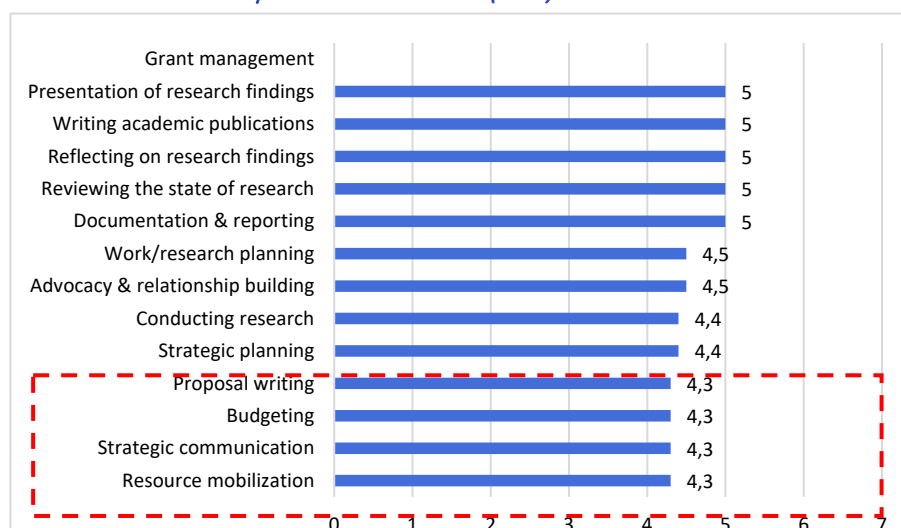


Figure 71 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : IASP

Vision : Former des chercheurs et des leaders capables de mener des recherches dans le réseau du système de soins de santé.

Profil :

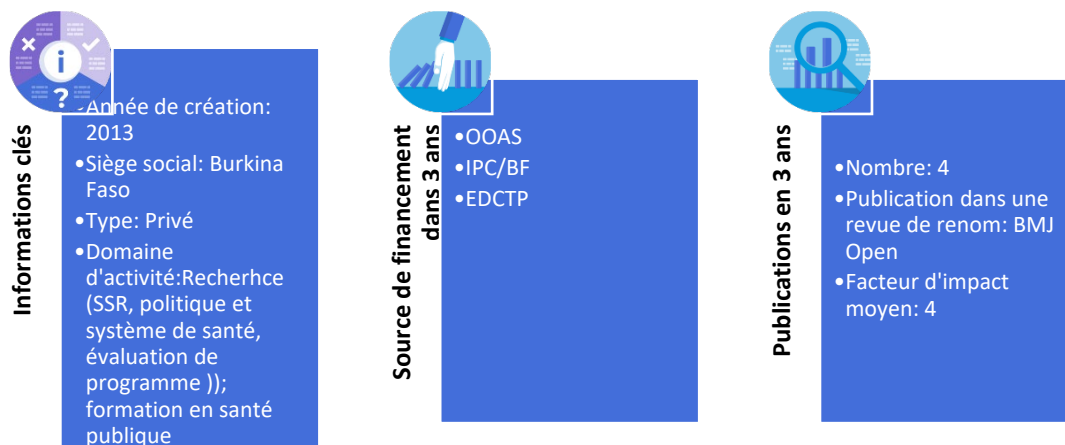


Figure 692 : Profil de base de l'IASP

Dépense totale/dépense de recherche :

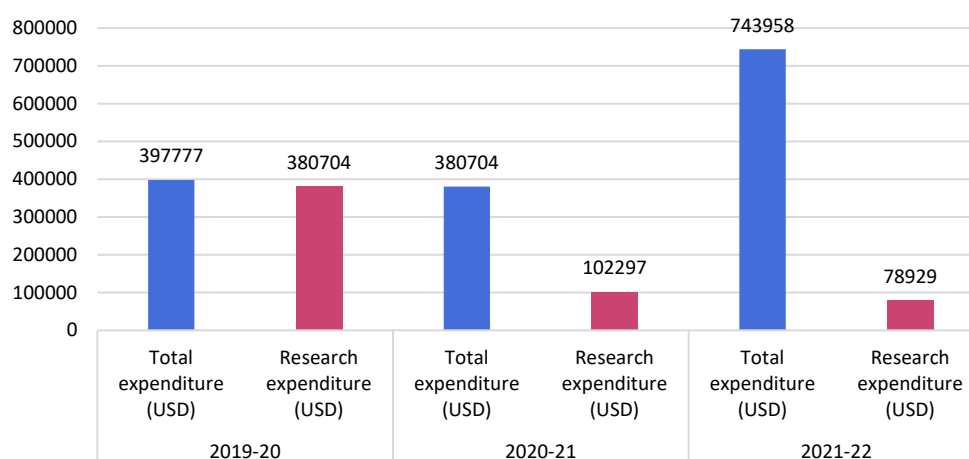


Figure 703 : Part des dépenses de recherche de l'IASP au cours des trois derniers exercices financiers

Activités de diffusion :

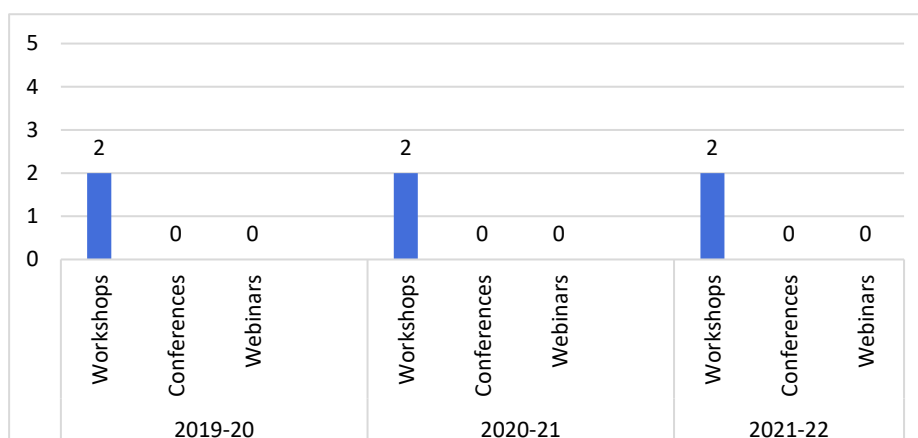


Figure 714 : Activités de diffusion de l'IASP au cours des trois derniers exercices financiers

Total vs personnel de recherche :

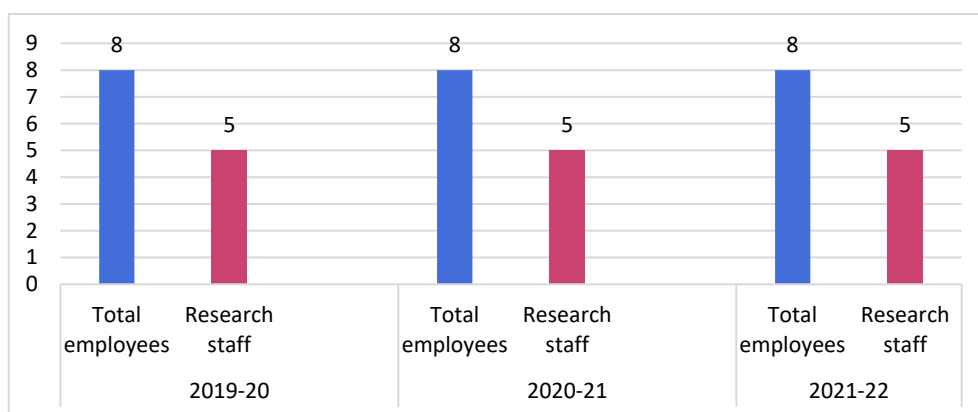


Figure 75 : Part du personnel de recherche dans l'IASP au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
• mener des recherches sur les questions prioritaires en matière de santé des populations au Burkina Faso et en Afrique • Fournir une expertise aux États et aux ONG dans le domaine de la planification, du développement et de l'évaluation de projets et de programmes de soins de santé.	• Étant donné que nous formons des chercheurs, le renforcement de nos compétences pédagogiques est une nécessité. • Capacité à partager les résultats de la recherche avec les décideurs et à présenter des arguments solides en faveur des recommandations.	• Aide à la participation à des réunions de mise en réseau • Collecte de fonds

Figure 76 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'IASP

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=3) :



Figure 77 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : IRSS

Vision : Générer et partager des données probantes avec les responsables politiques et les décideurs.

Profil :

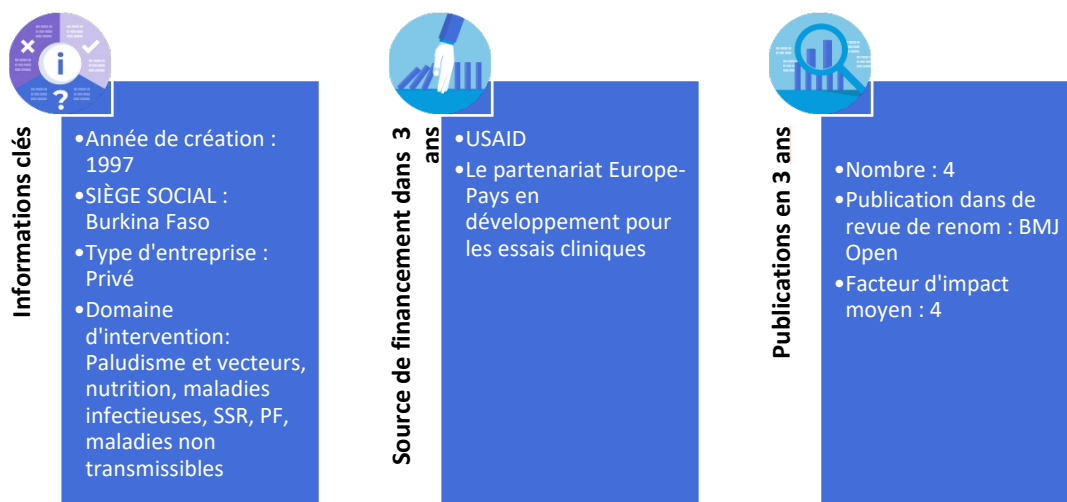


Figure 78 : Profil de base de l'IRSS

Dépense totale/dépense de recherche :

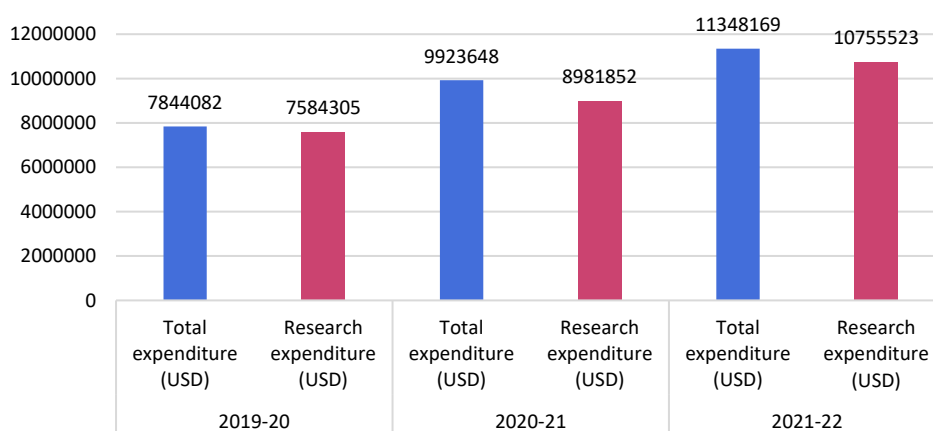


Figure 79 : Part des dépenses de recherche d'IRSS des trois derniers exercices financiers

Personnel total/personnel de recherche :



Figure 720 : Part du personnel de recherche dans les IRSS au cours des trois derniers exercices financiers

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'institution	Défis actuels de l'institution en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
•Expérience du partage de données probantes par le biais de notes d'orientation et de partage des connaissances •Collaboration avec l'OMS Au cours des trois dernières années pour la mise en œuvre de la directive sur les nouveau-nés dans le domaine de la santé maternelle et infantile. •A produit beaucoup de données probantes et de publications. A plus de 200 recherches à l'IRSS	•N'ont pas de stratégie pour influencer les décideurs politiques. •Absence de plan stratégique pour la communication politique, le plaidoyer et l'influence. •Grande expérience en matière de publication d'articles, de production de s données probantes et de partage par le biais de notes d'information. Défi : les efforts ne sont pas efficaces. •Capacité et personnel inadéquats pour la défense des intérêts et l'influence sur les politiques en matière d'utilisation des données probantes.	•Former les chercheurs au plaidoyer et à l'influence politique •Créer une unité de communication et la former •Rédaction de politiques

Figure 731 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants de l'IRSS

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=5) :



Figure 742 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche

INSTITUTION : CERREGUI

Vision : Les résultats de la recherche et les données collectées par l'organisation doivent être utilisés pour influencer les politiques.

Des entretiens approfondis pour mieux comprendre :

Forces de l'organisation	Défis actuels de l'organisation en matière de capacités	Domaines prioritaires pour le renforcement des capacités
• Contribution à la mise en œuvre de 8 à 9 politiques du Ministère de la Santé • Organisation en mesure de produire des résultats de recherche, possibilité de présenter des arguments en faveur de l'application des résultats de la recherche	• Nous n'avons pas de stratégie pour influencer les décideurs politiques. • Besoin d'un plan stratégique pour la communication politique, le plaidoyer, l'influence • Besoin d'une capacité à mobiliser des fonds • Le personnel n'est pas formé aux théories de mise à l'échelle • Besoin d'aide pour traduire les documents politiques en éléments exploitables pour les décideurs politiques • Besoin crucial de renforcement des capacités en matière de plaidoyer et de communication	• Plaidoyer et influence politique • Mise en place d'une unité de communication et formation de ses membres • Rédaction de politiques • Gestion des subventions • Analyse des données • Théories de mise à l'échelle • Collecte de fonds et mobilisation des ressources

Figure 753 : Aperçu des entretiens approfondis avec les dirigeants du CERREGUI

Moyenne de l'évaluation des capacités individuelles (n=4) :

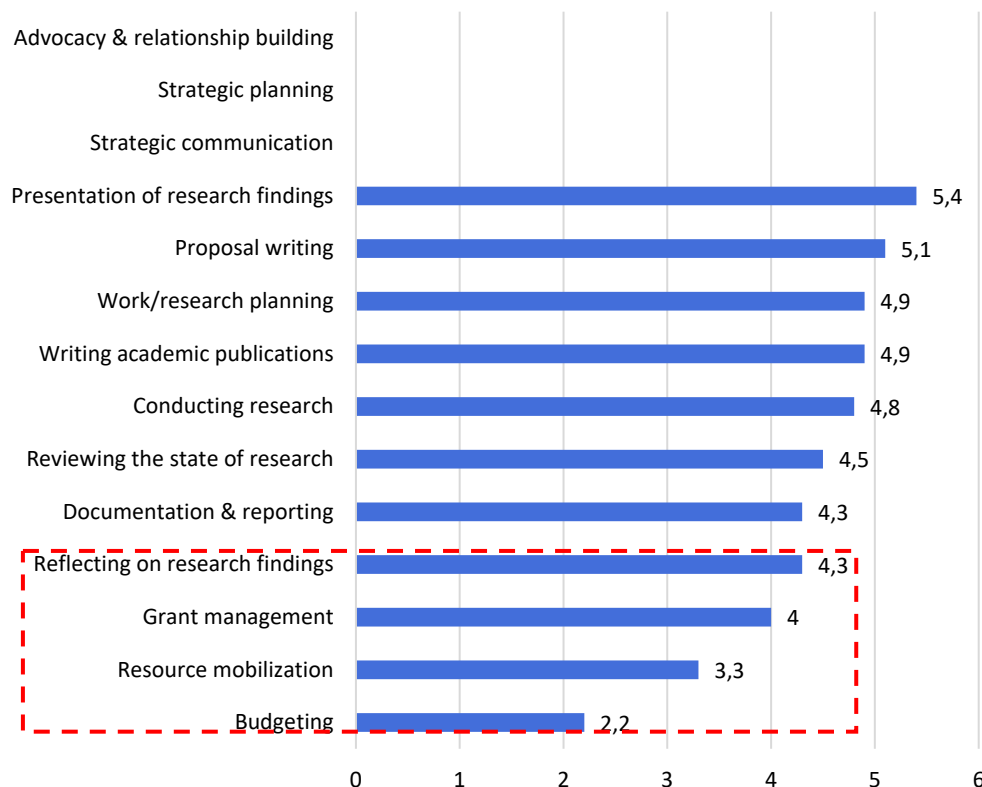


Figure 764 : Notes moyennes de l'évaluation des capacités individuelles du personnel de recherche