



USAID
DU PEUPLE AMERICAIN

Conception du changement social et comportemental

Manuel pour les activités de sécurité alimentaire de résilience pendant la période d'affinage



À propos de l'USAID en Action Pour la Nutrition

L'USAID en Action Pour la Nutrition est le projet phare multisectoriel de nutrition de l'Agence, dirigé par JSI Research & Training Institute, Inc. (JSI) et un groupe diversifié de partenaires expérimentés. Lancé en septembre 2018, l'USAID en Action Pour la Nutrition met en œuvre des interventions nutritionnelles dans tous les secteurs et disciplines pour l'USAID et ses partenaires. L'approche multisectorielle du projet s'appuie sur l'expérience mondiale en matière de nutrition pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes qui s'attaquent aux causes profondes de la malnutrition. Engagée dans une approche systémique, l'USAID en action pour la nutrition s'efforce de maintenir des résultats positifs en développant les capacités locales, en soutenant les changements de comportement et en renforçant l'environnement favorable afin de sauver des vies, d'améliorer la santé, de renforcer la résilience, d'accroître la productivité économique et de faire progresser le développement.

Avertissement

Ce document a été rendu possible grâce au généreux soutien du peuple américain à travers l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le contenu relève de la responsabilité de JSI Research & Training Institute, Inc. (JSI) et ne reflète pas nécessairement les vues de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.

Citation recommandée

USAID en Action Pour la Nutrition. 2023. *Conception du changement social et comportemental : Manuel pour les activités de sécurité alimentaire de résilience pendant la période d'analyse*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition.

Photo de couverture : Kendra Helmer, USAID/Haïti

USAID EN ACTION POUR LA NUTRITION

JSI Research & Training Institute, Inc.
2733 Crystal Drive
4ème étage
Arlington, VA 22202

Téléphone : 703-528-7474
Courriel : info@advancingnutrition.org
Site Web : advancingnutrition.org

Contents

Acronymes	4
Contexte.....	6
Le rôle du changement social et comportemental dans les activités de sécurité alimentaire de résilience.....	6
Soutien du BHA au CSC dans les RFSA.....	7
Objectif de ce manuel	8
Qui peut utiliser ce manuel ?.....	9
Etapas vers les meilleures pratiques CSC au cours de la période d'affinage.....	10
Considérations relatives à l'attribution d'une subvention pour une conception solide CSC.....	10
1. Affinage initial.....	12
ETAPE 1 Préparer un premier projet de liste de comportements prioritaires	13
ETAPE 2 Identifier les lacunes en matière d'information CSC	17
ETAPE 3 Élaborer et soumettre un cahier des charges pour des recherches ou des évaluations formatives.....	20
II. Affinage à mi-parcours	22
ETAPE 4 Mettre en œuvre des activités de recherche et d'apprentissage.....	23
ETAPE 5 Commencer les évaluations et le renforcement des capacités de CSC.	24
III. Affinage tardif.....	26
ETAPE 6 Synthétiser les résultats relatifs aux lacunes en matière d'information CSC.....	27
IV. Affinage ultérieur.....	32
ETAPE 7 Soumettre la première ébauche de la stratégie CSC	33
Annexe 1. Ressources supplémentaires	36
Références.....	38

Acronymes

AD	Appel de demandes
ASC	Agent de santé communautaire
BHA	Bureau pour l'assistance humanitaire
CSC	changement social et comportemental
DFSA vity »	Activité de développement de la sécurité alimentaire « Development Food Security Acti-
DIP	Plan de mise en œuvre détaillé
EHA	Eau, hygiène et assainissement
FANTA	FANTA (Projet d'assistance technique en matière d'alimentation et de nutrition)
HCD	Approche de la conception centrée sur l'humain
IDÉAL	Conception, preuves, analyse et apprentissage dirigés par l'exécutant
L-FFP	Legacy Office of Food for Peace (ancien office de Food for Peace)
PCS	Soutien au cycle du programme
PRÉP	Proposition de pipeline et d'estimation des ressources
R&I	Période d'affinage et de mise en oeuvre
RC	Renforcement des capacités
RFSA	Activité de résilience et de sécurité alimentaire de résilience
RIA	exigé, le cas échéant
SEA	Suivi, évaluation et apprentissage
TDC	Théorie du changement
TDR	Termes de références
TPQ	Bureau de la qualité technique et des programmes
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international

Glossaire

Comportement : Une action spécifique réalisée par un acteur/public spécifique à un moment ou à un endroit spécifique.

Comportements prioritaires : Comportements classés par les planificateurs de programmes en fonction de ce que les gens doivent faire pour avoir un impact sur les résultats nutritionnels, de ce qui est possible dans un contexte particulier, et de la correspondance avec le mandat du programme et les priorités du gouvernement. Se concentrer sur les comportements prioritaires permet aux programmes d'obtenir les effets souhaités et d'éviter de submerger le personnel et les participants.

Facteurs favorables : Facilitateurs du changement de comportement - structurels, sociaux, émotionnels - qui permettent à un individu ou à un groupe d'individus de pratiquer plus facilement un comportement.

Facteurs : Les obstacles ou les catalyseurs qui empêchent ou soutiennent le changement souhaité. Les facteurs se situent à trois niveaux : structurel, social et interne. Parmi ces facteurs, on peut citer l'accès aux aliments, les normes sociales et de genre, et le soutien familial.

Genre : Les caractéristiques sociales que les groupes associent au fait d'être un homme ou une femme. Il s'agit notamment des attributs et opportunités économiques, sociaux, politiques et culturels spécifiques au sexe, ainsi que des rôles et responsabilités. Le genre est socialement construit, il est constitué différemment à travers le monde et il évolue dans le temps.

Normes sociales : Représentations dépendantes du contexte et collectivement acceptées de la conduite de la communauté et de la conduite individuelle au sein des communautés.

Obstacles : Facteurs situés à l'intérieur ou à l'extérieur de la sphère de contrôle ou d'influence immédiate d'un individu et qui entravent sa capacité à adopter des comportements efficaces.

Parcours : Liens entre les comportements prioritaires, les facteurs qui préviennent ou favorisent le comportement, les acteurs de soutien et les interventions pour s'assurer que les interventions sont basées sur des preuves contextuelles. Les parcours sont utilisés pour concevoir une stratégie de CSC, planifier la mise en œuvre et définir des indicateurs.

Résultat comportemental : Changements dans les comportements d'une personne ou d'un acteur donné à un moment ou dans un lieu donné.

Recherche formative : Recherche effectuée au début de la conception du projet (et après la priorisation initiale des comportements) pour «former» ou façonner les activités du projet. Pour le CSC, l'objectif de la recherche formative est souvent de comprendre ce que les gens sont prêts à faire et capables de faire dans leur contexte, de savoir de qui ils ont besoin pour pratiquer ces comportements et comment ils peuvent être soutenus.

Segments : Groupes de personnes qui partagent des caractéristiques, telles que des caractéristiques démographiques, des intérêts, des croyances et des besoins.

Sources : [Breakthrough ACTION n.d.](#) ; [USAID en Action Pour la Nutrition. 2022a](#)



Crédit : Mark Wambui, responsable Afrique

Contexte

Le rôle du changement social et comportemental dans les activités de résilience et de sécurité alimentaire

Les activités de résilience en matière de sécurité alimentaire (RFSA) financées par le Bureau d'aide humanitaire (BHA) de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) contribuent à sauver des vies, à renforcer les moyens de subsistance et à développer la capacité à mieux gérer les chocs et les stress. Les RFSA visent à renforcer les capacités d'adaptation, d'absorption et de transformation des communautés vulnérables à la malnutrition et à l'insécurité alimentaire par le biais d'activités multisectorielles et intégrées. Le changement social et comportemental (CSC) est une approche centrale et fondamentale pour atteindre ces objectifs. Ce que les gens font - leur comportement - est déterminant pour tous les résultats *et dans tous les secteurs*. Le comportement humain est la clé du succès de tout projet. Ceci est particulièrement important dans le contexte des RFSA, où les indicateurs de suivi et d'évaluation reposent sur la programmation CSC. En conséquence, une bonne planification du CSC peut directement conduire et soutenir la réalisation des buts et objectifs des RFSA tels qu'ils sont identifiés dans les théories du changement de l'activité (TDC).

Le CSC est l'application systématique de processus et de stratégies itératifs, fondés sur la théorie et la recherche, visant à promouvoir le changement au niveau de l'individu, de la communauté et de la société. Le CSC s'appuie sur plusieurs disciplines, notamment la pensée systémique, la communication stratégique, le marketing, la psychologie, l'anthropologie et l'économie comportementale (Packard 2018). Les résultats sociaux et comportementaux jouent un rôle essentiel dans les parcours du TDC pour chaque secteur, de sorte que les processus de CSC sont fondamentaux pour tous les secteurs, y compris la gouvernance, les moyens de subsistance, la gestion des ressources naturelles, l'eau, l'hygiène et l'assainissement (EHA), la réduction/gestion des risques de catastrophe (RRC/M), la santé et la nutrition. Tous les types d'activités, de la communication et de l'engagement collectif à l'amélioration de la qualité des systèmes, des services et des produits, en passant par l'amélioration de l'accès aux ressources, peuvent et doivent viser à améliorer les comportements et les normes sociales en s'attaquant aux facteurs locaux qui empêchent ou favorisent le changement. La communication est souvent considérée comme l'activité du CSC, mais elle n'est généralement pas suffisante. Lorsqu'elle est utilisée efficacement, la communication CSC est plus qu'une messagerie à sens unique.

La stratégie CSC relie les activités à travers le projet afin de travailler ensemble pour aborder l'offre, la demande, et l'environnement favorable au bon moment pour répondre aux besoins de la population. La stratégie CSC ne conduit pas nécessairement à des activités distinctes et autonomes.

Soutien du BHA au CSC dans les RFSA

L'USAID/BHA s'est engagée à renforcer le CSC dans les RFSA. Pour préparer des recommandations visant à améliorer les activités de CSC, le L-FFP a demandé au projet FANTA III (Food and Nutrition Technical Assistance) de réaliser une étude [des méthodes et approches de CSC](#) (Packard 2018). Le projet IMPEL (Implementer-Led Evaluation and Learning) a [examiné 16 évaluations à mi-parcours](#) de 2015 à 2020 (IMPEL 2020).

Encadré 1. Pourquoi investir dans le CSC dans tous les secteurs ?

Les théories du changement intègrent invariablement des dizaines d'éléments comportementaux ou sociaux. En effet, ce que les gens font façonne non seulement la demande de services, de produits et de pratiques améliorées, mais améliore également les efforts visant à accroître l'offre et les environnements propices au changement. Par conséquent, les RFSA qui appliquent les meilleures pratiques de CSC ont un impact plus important. [Outre ces leçons et d'autres, un examen des méthodes et approches CSC réalisé en 2018 pour Legacy Office of Food for Peace \(L FFP\)](#) a permis d'identifier les défis suivants :



- La qualité de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des CSC, y compris l'utilisation des données pour la prise de décision tout au long de l'activité, est **très variable**.
- Les responsables de la mise en œuvre ont besoin de conseils **sur comment planifier la recherche formative** qui produira des résultats exploitables à temps pour une conception des activités permettant un changement social et comportemental.
- Les stratégies CSC doivent être **fondées sur des données probantes et co-crées**, ou, au minimum, intégrées de manière adéquate au personnel du projet. Une stratégie CSC solide aide le personnel à établir des liens entre son travail, la TDC et la stratégie CSC. Cet engagement peut faire de la stratégie CSC un outil de gestion adaptative. Souvent, les stratégies sont élaborées trop tard dans le cycle du projet pour être très efficaces.
- Lorsque les projets **engagent les membres de la communauté et les parties prenantes** à être des agents du changement plutôt que des bénéficiaires passifs, les projets peuvent identifier et s'approprier des solutions locales et avoir un impact durable.

Ces examens ont entraîné des changements dans l'appel à candidatures de l'USAID/BHA avant l'attribution et le soutien aux partenaires de mise en œuvre RFSA, à partir de la période d'affinage et pendant toute la durée de l'attribution.

Certains appels d'offres du BHA exigent désormais...

- un conseiller CSC parmi le personnel clé
- un projet de liste de comportements prioritaires par objectif de la TDC.

Au cours de la période d'affinage, le BHA-

- recommande des étapes clés pour la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du CSC
- fournit des outils de soutien, tels qu'une évaluation des compétences pour la programmation CSC et des ressources
- offre une assistance technique par le biais d'ateliers et d'un soutien à l'utilisation des outils de qualité du CSC.

Depuis 2020, le BHA collabore avec des partenaires de soutien tels que l'USAID en Action Pour la Nutrition et Program Cycle Support (PCS) pour aider les bénéficiaires des RFSA à atteindre les étapes clés pendant la période d'affinage et de mise en œuvre (R&I), comme indiqué dans le BHA Refine and Implement Overview & FAQ (Aperçu et FAQ sur l'affinage et la mise en œuvre). En 2023, le Bureau de la qualité technique et des programmes (TPQ) de l'USAID BHA, en collaboration avec l'USAID en Action Pour la Nutrition, a finalisé les paramètres pour un changement social et comportemental pour les activités de résilience en matière de sécurité alimentaire pendant la période d'affinage et de mise en œuvre pour jeter les bases de ce manuel. Ce manuel développe les concepts clés identifiés dans ces documents et dans les travaux menés avec les partenaires lors des ateliers de démarrage et d'aboutissement de l'affinage et la mise en œuvre.

Objectif de ce manuel

Le CSC est la pierre angulaire de la réalisation de chaque objectif de la TDC. Le modèle de l'affinage et la mise en œuvre, surtout à la période d'affinage, permet aux RFSA d'examiner et de tester certains aspects de leur TDC, de réaliser les évaluations formatives nécessaires et de piloter les interventions afin de pouvoir réviser la TDC et le plan de mise en œuvre du projet sur la base de ces résultats collectifs. Tout comme les expériences et les résultats orientent la TDC, ils clarifieront également les parcours vers le changement social et comportemental et conduiront ainsi à la modification des comportements prioritaires et à la stratégie visant à améliorer l'adoption et la durabilité. La stratégie CSC basée sur des données probantes et menée localement, avec des activités pertinentes de renforcement des capacités CSC, doit refléter et soutenir le plan global de mise en œuvre des RFSA.

L'objectif de ce manuel est d'orienter les partenaires de RFSA en leur fournissant des instructions étape par étape sur les meilleures pratiques en matière de CSC, ainsi que des outils pratiques pour chaque étape de la période d'affinage. Sept étapes sont utilisées pour organiser les instructions et les outils relatifs aux meilleures pratiques dans différentes périodes (vaguement définies) de la période d'affinage. «L'affinage précoce» s'étend de l'attribution de la subvention à l'atelier de conception. Lors de «L'affinage à mi-parcours», les partenaires mènent des projets pilotes, des activités d'apprentissage et des études de recherche. «L'affinage tardif» correspond à la période précédant l'atelier de clôture, et l'affinage ultérieur correspond à la période comprise entre la clôture et la proposition de pipeline et d'estimation des ressources pour l'année 2. Bien que les étapes soient présentées dans ces délais, le CSC utilise des processus itératifs avec un apprentissage et un perfectionnement continu pendant l'affinage et la mise en œuvre, et tout au long de la durée de vie du projet. L'adoption de l'itération pour toutes les approches, y compris le CSC, est une caractéristique des RFSA.

Le BHA reconnaît que de nombreuses ressources sont à la disposition des RFSA pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des CSC de qualité. Ce manuel rassemble les ressources existantes que les partenaires de mise en œuvre des RFSA peuvent utiliser pendant la période d'affinage, mais il n'est pas prescriptif quant à une ressource ou une approche particulière. Ce manuel vise à aider à l'élaboration d'une feuille de route claire pour la fin de la période d'affinage, qui comprend les éléments suivants :

- un nombre raisonnable de comportements prioritaires pour chaque objectif de la TDC
- les facteurs identifiés, ou les obstacles et les facilitateurs, qui empêchent ou soutiennent les comportements prioritaires et qui sont éclairés par les enseignements tirés des lacunes en matière d'information et de la recherche formative
- des activités planifiées pour chaque comportement prioritaire dans un format logique qui tient compte des facteurs et des influenceurs, les personnes qui doivent prendre des mesures pour adresser ces facteurs
- l'alignement sur les indicateurs du plan de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA), des rapports - y compris le plan de mise en œuvre détaillé (PMD) - et des rapports annuels, ainsi que les mises à jour de ces indicateurs sur le site .

Qui peut utiliser ce manuel ?

Ce manuel est principalement destiné aux partenaires de mise en œuvre des RFSA pendant la période d'affinage, soit les 12 à 15 premiers mois d'un projet. Il s'agit de l'aboutissement de plus de cinq années d'efforts déployés par l'USAID en étroite collaboration avec divers partenaires chargés de la mise en œuvre, ainsi qu'avec des projets d'apprentissage et de soutien. Les meilleures pratiques en matière de CSC exigent que toutes les équipes - CSC, genre et jeunesse, technique, gestion, SEA et travailleurs de première ligne - contribuent à la conception de stratégies de CSC afin d'obtenir l'impact souhaité en matière de changement social et comportemental. **Pour parvenir à un changement social et comportemental efficace, toutes les équipes doivent jouer leur rôle.** Le travail ne repose pas entre les mains des conseillers de CSC. Ce manuel est donc destiné à ces équipes, y compris aux responsables des programmes de CSC. Les icônes suivantes indiquent quelle équipe de projet doit se concentrer sur l'aspect discuté.



Conseillers techniques



Responsable / équipe CSC



Cadres supérieurs / responsable(s) de mission



Responsable / équipe de SEA



Responsable de l'information stratégique



Responsable / équipe chargée des questions d'égalité des genres et de la jeunesse

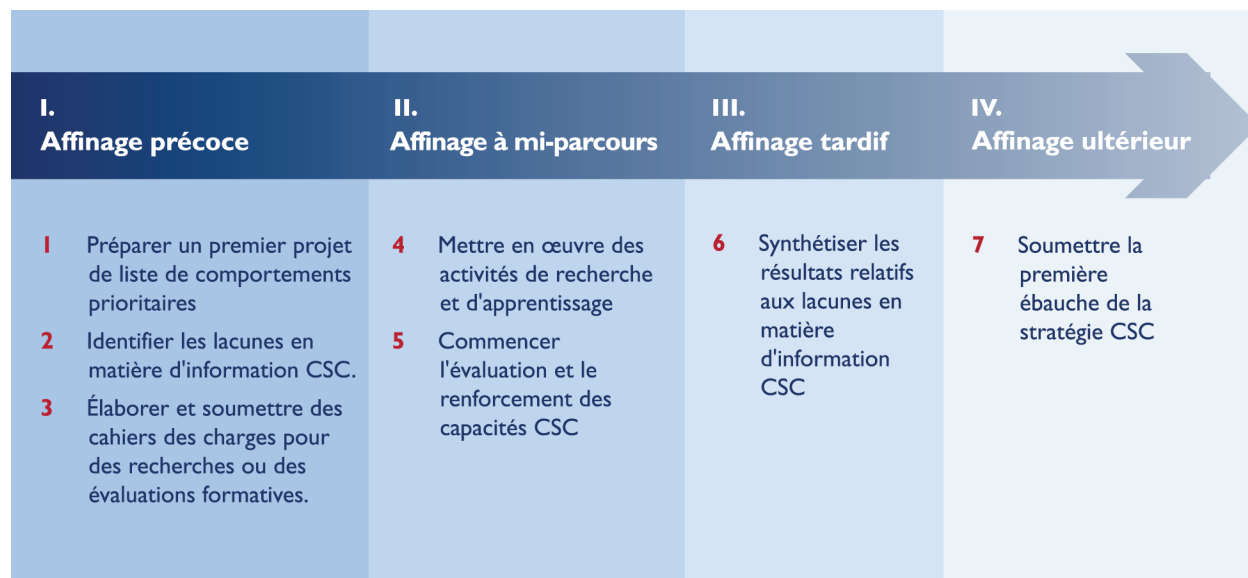


Responsables techniques (moyens de subsistance, RRC/M, EHA, gouvernance, santé et nutrition, etc.)



Travailleurs de première ligne

Figure 1. Cycle des étapes de projet RFSA pour le changement social et comportemental (CSC) au cours de la période d'affinage



Étapes vers les meilleures pratiques CSC au cours de la période d'affinage

Considérations relatives à l'attribution d'une subvention pour une conception solide CSC

Bien que ce manuel se concentre principalement sur la période d'affinage après l'attribution, les meilleures pratiques du CSC commencent avec la demande. Une conception solide du CSC commence par l'identification des comportements associés aux buts et objectifs de l'appel d'offres. Ces comportements sont ce que les gens peuvent faire différemment pour atteindre ces objectifs et ce but. Le BHA suggère de ne pas donner la priorité à plus de cinq comportements par secteur pour l'impact et la durabilité. Ces comportements doivent être clairement identifiés dans la TDC et la proposition narrative, et liés au cadre logique.

Le BHA recommande également d'indiquer un cadre théorique pour guider la programmation du changement social et comportemental dans l'application, et la manière dont les facteurs qui influencent chaque comportement seront compris, analysés et utilisés pour concevoir des interventions fondées sur des preuves qui s'adressent à plusieurs niveaux dans le système. L'élément de changement social peut s'appuyer sur les connaissances locales et faciliter la résolution des problèmes de la communauté, en faisant appel aux parties prenantes locales et à l'expertise locale pluridisciplinaire. Les interventions du CSC doivent s'appuyer sur les réseaux communautaires existants. Les références et les processus permettant de suivre la qualité et de mesurer les progrès réalisés dans le domaine du CSC font également partie de l'application. Enfin, les candidats doivent décrire comment ils prévoient d'identifier et de combler les lacunes en matière de capacités CSC du personnel de mise en œuvre, du gouvernement d'accueil, des membres de la société civile locale, des dirigeants communautaires et des membres de la communauté. Pour plus de détails, voir la FAQ du BHA sur [l'affinage et la mise en œuvre](#).

Encadré 2. Facteurs de durabilité



Ces dernières années, le BHA de l'USAID a demandé aux partenaires des RFSA d'identifier les résultats qui seront maintenus au-delà de la durée de la subvention, ainsi que les services et les comportements. Pour chacun d'entre eux, il est conseillé aux partenaires de décrire comment le projet abordera la question du maintien de la motivation, des capacités, des ressources et, le cas échéant, des liens avec le gouvernement et d'autres systèmes. Qu'est ce que cela signifie pour le CSC ? Comme indiqué dans le document d'orientation, les quatre facteurs de durabilité sont essentiels pour une conception de programme CSC de qualité. Le rapport FANTA Sustainability and Exit Strategies contient plus de détails.

Pour commencer, passez en revue les indicateurs requis et les indicateurs requis le cas échéant (RIA) pour le projet. Pour montrer l'évolution de ces indicateurs, il faut se demander ce qui doit se passer pour atteindre l'indicateur de résultat et qui doit le faire. Cela devient le résultat comportemental ou le comportement prioritaire. Dans certains cas, la réalisation d'un indicateur nécessitera plusieurs comportements. Le tableau présente les comportements possibles pour les indicateurs requis et ceux requis le cas échéant ayant une composante comportementale claire.

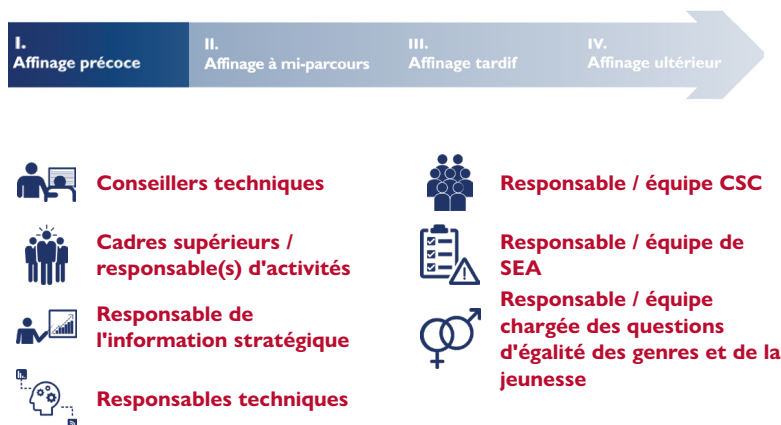
- Par exemple, les projets qui mettent en œuvre des activités favorisant une utilisation accrue des services financiers utiliseront l'indicateur RIA "Pourcentage d'agriculteurs ayant utilisé des services financiers (épargne, crédit agricole et/ou assurance agricole) au cours des 12 derniers mois." Le comportement le plus proche du résultat est "Les agriculteurs utilisent des services financiers". Il s'agit d'un comportement à inclure dans la TDC et à évaluer en tant que priorité potentielle. Dans un autre exemple, les projets qui mettent en œuvre des activités visant à promouvoir l'alimentation des enfants utiliseront l'indicateur RIA "Pourcentage d'enfants de 6 à 23 mois recevant un régime alimentaire minimum acceptable." Cet indicateur comporte plusieurs comportements, notamment "Les mères allaitent jusqu'à ce que les enfants aient au moins deux ans ; Les personnes qui s'occupent des enfants les nourrissent à une fréquence, une quantité et une régularité adaptées à leur âge, tout en continuant à les allaiter ; Les personnes qui s'occupent des enfants utilisent chaque jour une variété d'aliments riches en nutriments dans les repas et les collations de leur enfant âgé de 6 à 23 mois".
- Évaluer les priorités potentielles en fonction de ce qui est nécessaire dans le contexte local pour avoir un impact sur cet indicateur. Réfléchissez à ce qu'il faudra faire pour réaliser des changements et pour les maintenir.
- Les comportements priorisés s'intègrent alors dans la TDC, et les parcours de changement dans la TDC montrent comment le projet atteindra les comportements, et donc les indicateurs.



Crédit : Karen Kasmauski

1. Affinage initial

Dans les premiers mois suivant l'attribution de la subvention, revoir la liste préliminaire des résultats comportementaux prioritaires afin de s'assurer qu'ils ont le potentiel d'avoir le plus grand impact et d'être durables. Les partenaires sont encouragés à partager cette liste avec le BHA avant l'atelier de démarrage et à dialoguer avec le BHA sur ce qui est proposé. Une première liste de comportements permettra de mettre en évidence les lacunes en matière de connaissances ou d'informations. Ces informations sont utiles pour l'atelier de démarrage. Il convient de noter que ces étapes peuvent être franchies au début du processus d'affinage, mais qu'elles continuent d'être mises à jour et affinées au cours de cette période.



Trois étapes seront franchies à la fin de la phase d'affinage préliminaire :

- 1. Préparer un premier projet de liste de comportements prioritaires**
- 2. Identifier les lacunes en matière d'information CSC.**
- 3. Élaborer et soumettre des cahiers des charges pour des recherches ou des évaluations formatives.**

ETAPE 1 Préparer un premier projet de liste de comportements prioritaires

Vérifiez les comportements prioritaires¹ dans la demande pour vous assurer qu'ils ont un potentiel d'impact et de durabilité. De nouvelles recherches ou expériences peuvent être disponibles depuis la demande. Avant de concevoir des activités, passez en revue ces comportements prioritaires et assurez-vous qu'ils sont clairement identifiés dans la TDC avec des parcours de changement logiques (voir la figure 2 ci-dessous pour des exemples). Le BHA suggère de ne pas dépasser cinq par secteur, afin de maximiser l'impact et la durabilité. Si la TDC propose plus que cela, chaque équipe de domaine d'action ou de secteur peut utiliser un ensemble de critères convenus pour établir des priorités. Des exemples de comportements pour différents secteurs peuvent être trouvés dans les dernières pages de la feuille de travail dont le lien figure à la fin de cette étape. Si les équipes d'évaluation des besoins en recherche et développement estiment que la TDC doit comprendre plus que ce nombre, indiquez les comportements prioritaires à l'aide d'un symbole pour montrer que l'accent sera mis sur ces comportements lors de la mise en œuvre.

Pourquoi ?

- Un examen du CSC réalisé en 2018 a révélé que les projets ayant moins de résultats semblent avoir plus de succès. Un nombre réduit de résultats permet de cibler suffisamment les ressources, le temps et les efforts, ce qui contribue à produire un impact et un changement durable.
- Moins, c'est plus. Pour atteindre les objectifs du CSC, il faut aligner l'offre et la demande au bon moment pour les bonnes personnes au bon endroit. Cela nécessite un effort concerté de la part de plusieurs équipes et à différents niveaux dans l'ensemble du projet.
- Il est essentiel de concentrer l'attention et les ressources pour obtenir un impact et une durabilité. Ces dernières années, le BHA de l'USAID a demandé aux partenaires des RFSA d'identifier les résultats qui seront maintenus au-delà de la durée de la subvention, ainsi que les services et les comportements.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- convenir en tant que projet des critères pour une liste préliminaire, par exemple :
 - Quels comportements, s'ils sont améliorés, auront le plus grand impact sur l'objectif pour chaque but/objectif ?
 - Quels sont les comportements que les gens veulent et peuvent adopter dans le contexte de leurs capacités ou de leur situation (si vous disposez de données ou de connaissances locales) ?

¹ Veuillez consulter les exemples de comportements multisectoriels liés à la nutrition compilés dans le tableau Guide sur la stratégie nutritionnelle efficace à l'échelle de la communication CSC ou dans ce résumé de l'USAID en Action Pour la Nutrition. Le projet ACCELERATE de l'USAID a également développé des exemples dans de nombreux secteurs.

Encadré 3. Priorité aux comportements durables

Établir des priorités et définir les comportements à adopter pour assurer la durabilité. Pour chaque comportement classé par ordre de priorité, réfléchissez à ce qu'il faudrait faire pour qu'il soit durable. Certains comportements peuvent sembler totalement dépendants des apports du projet et, par conséquent, potentiellement non durables. Dans ce cas, il convient d'examiner s'il est possible de les réduire aux premières étapes permettant d'atteindre les comportements qui doivent être maintenus et d'articuler les étapes qui suivent les apports intenses du projet nécessaires à la durabilité. Cela évitera de se concentrer sur les actions qui relèvent uniquement du projet et garantira que les facteurs influençant la durabilité sont inclus dans l'élaboration du parcours, le suivi de la mise en œuvre et les adaptations.



Par exemple, lorsqu'un projet vise à aider les agriculteurs à adopter un comportement tel que "les agriculteurs utilisent des technologies améliorées", sans appliquer l'optique de la durabilité, les étapes qui définissent le comportement pourraient être les suivantes : 1) Les agriculteurs accèdent aux informations sur les technologies améliorées, 2) Les agriculteurs accèdent aux technologies améliorées et 3) Les agriculteurs utilisent les technologies améliorées. Cela ne tiendrait pas compte des étapes essentielles de la définition nécessaires pour garantir un accès durable aux technologies (les agriculteurs travaillent collectivement pour accéder aux technologies améliorées lorsqu'ils en ont besoin). 4. Les bureaux agricoles de district associent les agriculteurs locaux à la planification et continuent à soutenir les capacités et la motivation de ces agriculteurs et de ceux qui les aident à utiliser les technologies.

- Quels sont les comportements qui ont un fort potentiel de pérennisation après la fin du projet si le temps et les ressources sont consacrés à la prise en compte des facteurs nécessaires à la pérennisation lors de la mise en œuvre ?
- Parmi les comportements énumérés, quels sont ceux qui relèvent de l'intérêt gérable du projet ?
- Quels sont les comportements qui ne bénéficient pas du soutien des autres parties prenantes ?
- La liste préliminaire est basée sur des preuves scientifiques ou autres du comportement qui, s'il était adopté, permettrait d'atteindre l'objectif. Il convient de noter que la communauté doit apporter sa contribution tout au long de la période d'affinage afin de confirmer et d'affiner les comportements en fonction de ce que les gens sont disposés à faire et capables de faire dans le contexte local.
- Pour prioriser la liste pour chaque objectif ou domaine de résultat, utilisez les données existantes, telles que celles provenant d'une étude documentaire, d'informateurs clés ou des connaissances du personnel local, pour évaluer tous les critères. Notez les questions ou les lacunes en matière d'information. Ces comportements peuvent résulter d'un examen des indicateurs clés. Si ce n'est pas le cas, examinez le plan de suivi et d'évaluation pour vous assurer que chaque comportement prioritaire est associé à un indicateur [provisoire] dans le plan de suivi et d'évaluation afin de pouvoir mesurer le changement.
- Il en résulte un projet de liste préliminaire de comportements prioritaires. À ce stade, on peut également parler de résultats comportementaux. Cette liste sera précisée au cours de la période d'affinage en fonction des résultats de l'engagement communautaire et de la recherche.

Envisagez d'utiliser des couleurs ou des symboles différents pour représenter les parcours de changement vers les comportements prioritaires dans la TDC.

L'établissement de priorités ne signifie pas que les projets ne peuvent inclure que ces comportements. Fixer des priorités, c'est concentrer davantage de ressources sur les comportements qui auront le plus

Encadré 4. Exemple de hiérarchisation des comportements

Les équipes d'un projet ont examiné leur TDC et ont identifié plus de 50 comportements dans quatre secteurs : gouvernance, gestion des ressources naturelles, moyens de subsistance, santé et nutrition. L'équipe du CSC a facilité les discussions avec chaque équipe technique afin de convenir des critères à utiliser pour choisir les comportements prioritaires. Les équipes ont ensuite travaillé de manière indépendante pour classer les comportements par ordre de priorité dans leur secteur. La liste initiale de 50 comportements a été réduite à 15 : 4 dans le domaine de la gouvernance, 5 dans celui de la gestion des ressources naturelles, 3 dans celui des moyens de subsistance et 3 dans celui de la santé et de la nutrition. Les équipes se sont ensuite réunies entre les secteurs pour partager les comportements prioritaires et obtenir un consensus au niveau du projet. Cette collaboration a permis à chaque équipe d'identifier les domaines de synergie et d'alignement en vue de l'objectif global du projet. Par exemple, plusieurs équipes avaient l'intention de travailler avec des chefs de communautés et des acteurs du secteur privé, et ont donc planifié ces activités ensemble.

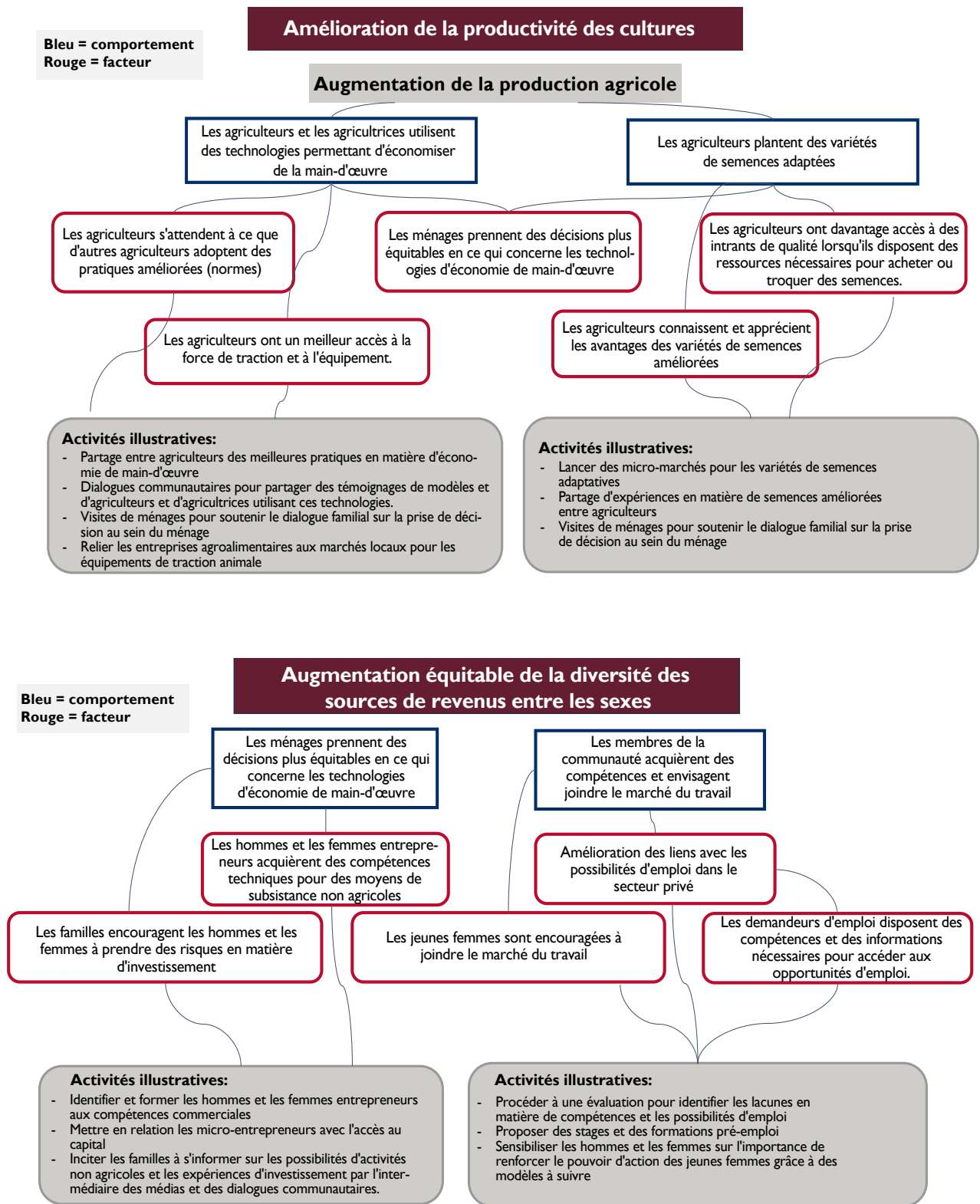


d'impact. Par exemple, une politique gouvernementale ou un programme d'études encourage un large éventail de comportements. Les travailleurs de première ligne continueront à utiliser l'intégralité de la politique ou du programme. Toutefois, le projet peut veiller à ce que les comportements prioritaires fassent l'objet d'une attention particulière lors de la formation et de la supervision des travailleurs de première ligne, et mettre en œuvre plusieurs activités portant sur les comportements prioritaires. Les projets peuvent également introduire progressivement des comportements prioritaires. Par exemple, une équipe chargée des moyens de subsistance a donné la priorité au comportement suivant : "Les agriculteurs épargnent de l'argent grâce aux services financiers". Le suivi a montré que la plupart des agriculteurs avaient adopté ce comportement dès la deuxième année, de sorte que l'équipe a pu pivoter pour introduire progressivement un autre comportement prioritaire : "Les agriculteurs investissent dans des actifs".

Ressources d'affinage précoce pour l'étape 1 du CSC

- [Prioriser les comportements \[Feuille de travail\]](#)

Figure 2. Exemples d'utilisation de la TDC dans le cadre d'un changement de comportement



ETAPE 2

Identifier les lacunes en matière d'information CSC

La période d'affinage offre une occasion unique d'utiliser des études documentaires, des projets pilotes, des recherches formatives et des consultations communautaires pour comprendre le contexte local, tester les hypothèses de changement initiales et valider les hypothèses qui ont pu être utilisées lors de la hiérarchisation des comportements et de l'élaboration des parcours de changement.

Les lacunes en matière d'information permettent d'orienter la conception de ces activités. Ce processus permet à son tour d'affiner la liste préliminaire des comportements prioritaires et des activités prévues pour améliorer les comportements et les normes. Ces lacunes en matière d'information peuvent aider le personnel du projet à comprendre les personnes, les facteurs et les activités nécessaires pour prévenir ou soutenir l'action. Pour que la recherche et les projets pilotes soient aussi utiles que possible, il convient d'identifier les lacunes en matière d'information liées à la liste préliminaire des comportements prioritaires et de se concentrer sur ces lacunes.

Pourquoi ?

- Le CSC nécessite une compréhension du contexte local afin d'affiner les parcours qui mènent au changement. Les éléments clés de ces parcours sont les barrières ou les facilitateurs - appelés facteurs - qui empêchent ou soutiennent les comportements et les normes sociales des individus. Pour comprendre ces facteurs, il faut se poser les questions "Pourquoi ?" et "Comment ?" concernant l'adoption de comportements améliorés. Chaque comportement comporte probablement un certain nombre de sous-comportements ou d'étapes. Ajoutez des questions similaires sur ces étapes, le cas échéant. Des données sont souvent disponibles sur des comportements tels que les habitudes quotidiennes et même sur des facteurs sous-jacents qui influencent les situations, tels que les difficultés d'approvisionnement, les difficultés liées à la qualité des services et les sentiments ou les émotions. On trouve rarement des données sur la faisabilité du changement ou sur ce que les gens peuvent et sont capables d'accomplir (et comment), compte tenu de leurs ressources et du contexte. Les lacunes en matière d'information et les recherches qui s'ensuivent offrent une occasion idéale de tester des approches avec des groupes de participants et des communautés.
- La période d'affinage étant limitée dans le temps, le fait d'axer les lacunes en matière d'information sur les parcours de changement des comportements prioritaires permet d'élaborer une stratégie de recherche qui débouche sur des informations exploitables.
- La consultation sur le genre et la jeunesse qui aura lieu pendant ou autour de l'atelier de démarrage permettra d'approfondir les idées et les questions à inclure dans la réponse aux lacunes en matière d'information sur les comportements prioritaires. Le genre et la jeunesse sont des dimensions essentielles des processus de CSC et impliquent trois interactions :
 - **Facteurs**: Les dynamiques de genre et d'âge sont généralement des moteurs ou des facteurs qui empêchent ou soutiennent les comportements.
 - **Influenceurs** : Pour améliorer les résultats en matière de genre et de jeunesse qui conduisent à des résultats comportementaux, il est nécessaire d'impliquer de multiples influenceurs.
 - **Activités** : La plupart des types d'activités tiennent compte des questions de genre et de jeunesse.

Encadré 5. Exemple :

Les projets peuvent travailler avec les communautés pour tester des moyens efficaces d'engager les jeunes dans des activités communautaires qui peuvent être importantes pour de multiples comportements prioritaires.



Le projet peut commencer par l'écoute de jeunes d'âges et de situations différents afin d'identifier leurs intérêts et la manière dont ils souhaiteraient être impliqués et reconnus. Sur la base de cet apprentissage, les communautés pourraient travailler avec différents types de responsables, de plateformes et d'activités afin d'identifier ce qui est le plus significatif et le plus réalisable.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Commencer le processus par une étude documentaire. Examiner les informations existantes dans les rapports de programme, les sources publiées et des experts, y compris des membres de la communauté. Les informations relatives à la région, sinon aux communautés spécifiques, peuvent être utilisées pour commencer la conception des activités.
- Si une recherche est entreprise, engagez les participants au projet à répondre aux questions "Pourquoi ?" et "Comment ?" ils peuvent ou ne peuvent pas adopter les comportements prioritaires. Cela permet de s'assurer que les interventions sont ancrées dans le contexte et se concentrent sur les raisons pour lesquelles les gens peuvent ou ne peuvent pas adopter les comportements prioritaires. Posez ces questions aux personnes qui adoptent les comportements prioritaires, à ceux qui les influencent ou à un cycle d'action communautaire.
- Examiner les facteurs structurels, sociaux et internes à tous les niveaux du modèle socio-écologique, car les connaissances et les compétences ne suffisent généralement pas pour que les gens adoptent et conservent des comportements améliorés. Prendre en compte les facteurs locaux spécifiques, tels que ceux décrits dans le document de l'USAID en Action Pour la Nutrition titré [Les Facteurs qui influencent les comportements](#).
- Analyser chaque comportement prioritaire à l'aide d'un cadre privilégié. Il s'agit d'un exemple de modèle ; les partenaires peuvent utiliser un modèle de leur choix.
 - L'analyse montrera les informations disponibles et les lacunes dans les données, en particulier en ce qui concerne surtout ceux qui font obstacle ou soutiennent les facteurs structurels, sociaux et internes. N'oubliez pas de poser les questions "Pourquoi ?" et "Comment ?" et d'y répondre afin d'améliorer le comportement.
 - En utilisant les données existantes de la proposition, l'analyse du contexte montrera quelles informations sont disponibles pour chaque facteur et influenceur. À l'aide du modèle, indiquez où la recherche sera utilisée pour combler les lacunes.
 - Complétez la colonne sur les indicateurs requis ou RIA connexes.
- Utilisez cette analyse pour compléter l'analyse de genre. En général, les facteurs de genre et d'inclusion sociale influencent directement un comportement. Cette analyse, qui se transforme en stratégie CSC, devrait s'articuler avec l'analyse de genre pour aider à rendre opérationnel le plan d'action en matière de genre.
- Réfléchissez à ce qui sera nécessaire pour maintenir le changement de chaque comportement prioritaire après la fin du projet.

Encadré 6. Exemple d'identification des lacunes en matière d'information

L'équipe de gestion des ressources naturelles (GRN) d'un projet a travaillé avec des experts de SEA pour identifier les lacunes en matière d'information liées au comportement "les ménages utilisent la récolte sélective du bois dans les forêts". Ils ont trouvé des informations existantes dans la région sur la nécessité et les avantages d'engager les dirigeants à développer et à faire respecter les règlements et les normes communautaires qui donnent la priorité à la sylviculture durable. Les équipes ont ajouté cette information à la colonne des facteurs. Les membres de l'équipe disposaient également d'informations tirées de leur propre expérience sur les attitudes à l'égard de ce comportement et les ont ajoutées à la colonne des facteurs. Ils ont appris que les femmes et les jeunes étaient moins enclins que les hommes à pratiquer la récolte sélective du bois en raison de leur rôle au sein du ménage et de la communauté, mais ils ne disposaient pas d'informations sur les raisons de cette situation ou sur la manière de soutenir un changement. Ces questions sont devenues des lacunes en matière d'information (en caractères rouges dans cet exemple [Étape 2 Exemple d'analyse du comportement](#)).



- Certains comportements peuvent nécessiter une prestation de services soutenue ou un accès à des intrants abordables pour être maintenus (par exemple, les membres du ménage boivent de l'eau provenant de sources améliorées, ou les personnes qui s'occupent des jeunes enfants leur donnent une alimentation diversifiée). Même si un comportement ne nécessite pas d'apports extérieurs, comme l'allaitement maternel, lorsqu'il est pratiqué pendant une période définie du cycle de vie, des services soutenus peuvent s'avérer nécessaires. Pour ces comportements, veillez à identifier ce dont les personnes influentes ont besoin pour agir de manière durable.
- D'autres comportements (par exemple, les agriculteurs appliquent des techniques agricoles résistantes au climat telles que la récupération de l'eau, le compostage ou la culture intercalaire) peuvent être maintenus sans apports extérieurs. Dans ce cas, il faut envisager des activités qui aideront les gens à réfléchir aux avantages (définis localement) et à modifier les normes sociales afin de les motiver à maintenir le comportement. Distinguer ce que les communautés et les ménages peuvent être en mesure de faire avec leurs propres ressources, et ce que le gouvernement et d'autres doivent prendre en charge. Il peut être utile d'ajouter une étape de maintenance du comportement dans l'analyse.

Ressources d'affinage précoce pour l'étape 2 du CSC

- [Facteurs qui font obstacle ou soutiennent des comportements](#)
- [Considérations relatives aux lacunes en matière d'information CSC \[Feuille de travail\]](#)
- [Analyse comportementale \[Feuille de travail\]](#)

ETAPE 3

Élaborer et soumettre un cahier des charges pour des recherches ou des évaluations formatives.

Les études documentaires, les essais pilotes, les consultations communautaires, les analyses de genre, les approches de conception participative et les études de recherche permettent de combler les lacunes dans la compréhension des parcours prioritaires de changement de comportement. Dans de nombreux cas, les informations existantes provenant de la littérature, de documents ou d'experts suffisent à combler les lacunes en matière d'information pour concevoir les activités, tout en continuant à apprendre et à s'adapter pendant la mise en œuvre. S'il est nécessaire de combler les lacunes en matière d'information pour concevoir des activités et commencer la mise en œuvre, il convient d'axer la recherche sur les questions relatives aux parcours de changement des comportements prioritaires qui découlent des questions "pourquoi" et/ou "comment" liées à l'acteur principal ou aux personnes qui l'influencent.

Le point de départ d'une étude de recherche bien planifiée et exploitable est un protocole ou un cahier des charges (SOW). Préparez le protocole ou le cahier des charges étape par étape, avec un enchaînement clair et logique de chaque élément à l'autre. Le but de la recherche oriente les objectifs qui, à leur tour, déterminent les questions de recherche, et ainsi de suite.

Utiliser les résultats de tous les types d'études documentaires, de recherches, de projets pilotes et d'approches conceptuelles pour combler les lacunes en matière d'information sur les comportements prioritaires, et pas seulement ceux qui sont identifiés comme des études CSC ou des études de communication CSC.

Pourquoi ?

- Tous les types d'activités de la période d'affinage peuvent contribuer à combler les lacunes dans les connaissances sur les comportements prioritaires, les facteurs contextuels qui font obstacle ou soutiennent ces comportements, et la manière d'impliquer les groupes de participants ou de tester des solutions pour concevoir des plans CSC.
- Si la collecte de données primaires est poursuivie, des cahiers des charges de recherche ciblée peuvent guider les résultats qui sont exploitables au cours de la période d'affinage.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Traduire les lacunes en matière d'information en questions spécifiques auxquelles il est possible de répondre.
- Déterminer les types spécifiques d'informations nécessaires pour aller de l'avant.
 - Différences entre les groupes pour adapter les approches (par exemple, les comportements alimentaires des nouveaux parents sont-ils différents de ceux des autres parents ?)
 - Questions orientées vers l'action (par exemple, pourquoi certains comportements sont-ils observés au sein d'un groupe particulier ? Par exemple, quels sont les comportements en matière de soins au bétail que les petits exploitants agricoles souhaitent et peuvent essayer, et de quel soutien ont-ils besoin ?)
 - Solutions locales (par exemple, quelles stratégies pourraient être efficaces pour impliquer les participants au projet ? Quels sont les intrants nécessaires pour soutenir et pérenniser les systèmes d'approvisionnement en eau ? Comment le RFSA peut-il s'engager au mieux dans le soutien à la couverture de l'assainissement ?)
- Déterminer les méthodes appropriées pour combler les lacunes en matière d'information, qu'il s'agisse d'une étude documentaire, d'une consultation de la communauté, d'un projet pilote ou d'une autre recherche basée sur les informations nécessaires. Utilisez [l'arbre de décision de la recherche formative en matière de changement social et comportemental \(CSC\)](#) pour sélectionner les méthodes nécessaires pour répondre aux questions de recherche. Souvent, les méthodes participatives sont plus à même de répondre aux questions de recherche et présentent l'avantage supplémentaire d'inciter les participants à proposer des solutions locales.

- Préparer un cadre d'échantillonnage qui relie clairement les groupes de participants prioritaires, y compris les personnes influentes. Tenez compte de tous les types de caractéristiques susceptibles d'influencer ce que les gens peuvent faire et comment, comme l'âge, l'appartenance ethnique, la religion, l'état civil et la caste/classe.
- Intégrer les lacunes en matière d'information sur les comportements prioritaires et les moyens de les améliorer dans toutes les activités au cours de la période d'affinage.
 - Les consultations communautaires sont l'occasion de solliciter l'avis des membres de la communauté sur la contextualisation des comportements prioritaires - qu'est-ce que les gens sont prêts à essayer ? Quels sont, de leur point de vue, les principaux défis à relever pour améliorer ces résultats, et quelles sont les solutions locales ?
 - Les analyses sur le genre et la jeunesse mettent en lumière les attentes et les dynamiques liées au genre et à l'âge qui influencent les résultats comportementaux prioritaires et la manière dont les communautés souhaitent apporter des changements.
 - Intégrer des questions dans le cahier des charges de l'analyse de genre, le cas échéant, telles que...
 - Quelles sont les dynamiques sociales, de genre et de jeunesse qui empêchent ou soutiennent les comportements prioritaires ?
 - Qui doit être impliqué pour améliorer les normes de genre et l'inclusion sociale ?
 - Comment le projet abordera-t-il les dynamiques sociales, de genre et de jeunesse qui empêchent ou soutiennent les comportements prioritaires ?
 - Les projets pilotes sont des occasions d'apprendre, avec des groupes de participants spécifiques, quels sont les comportements spécifiques qu'ils sont disposés à adopter et qu'ils sont capables d'adopter, dans leur contexte. Quels sont, de leur point de vue, les principaux défis à relever pour améliorer ces résultats, et quelles sont les solutions locales ?
 - Créer des solutions locales en collaboration avec les membres de la communauté pour relever un défi particulier lié à un comportement prioritaire. Par exemple, un projet visant à améliorer l'assainissement peut impliquer les communautés, les maçons et les entrepreneurs pour co-crée la conception des latrines. Un projet visant à protéger les bassins d'eau peut inciter les communautés à identifier des moyens de soutenir l'action collective.
- Éviter les doubles emplois ; maximiser la complémentarité entre les études requises et les autres activités de recherche formative et d'apprentissage.
- Partager avec les participants les enseignements tirés de tous les types d'activités de recherche et d'apprentissage au cours de la période d'affinage, grâce à une interprétation préliminaire des données et à des exercices de validation avec les communautés et les parties prenantes. Veiller à ce que toutes les équipes au sein du RFSA comprennent les résultats et synthétisent les enseignements tirés des études et des projets pilotes qui peuvent être utilisés pour concevoir des activités.

Ressources d'affinage précoce pour l'étape 3 du CSC

- Note technique sur la recherche formative (à paraître)
- [Arbre de décision de la recherche formative CSC.](#)
- [Modèle de cahier des charges BHA 2021 pour les activités de recherche formative](#)



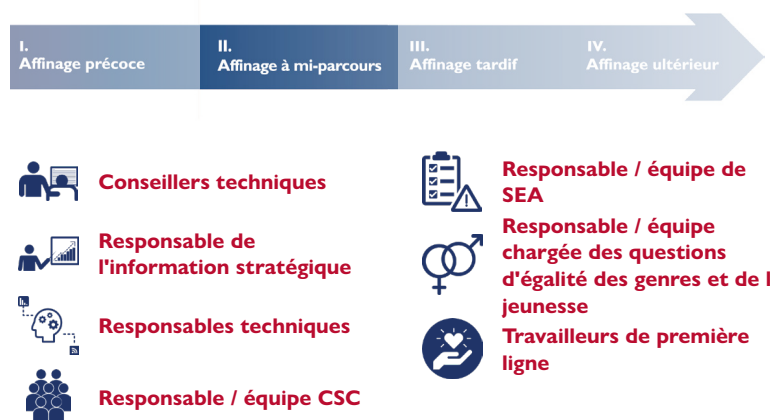
Crédit: Joni Waldron, Feed the Future

II. Affinage à mi-parcours

À l'issue de l'atelier de démarrage, mettre en œuvre les plans pilotes et/ou de recherche. Évaluez également les besoins de renforcement des capacités du CSC pour le personnel et les travailleurs de première ligne.

D'ici à la fin de la phase de mi-parcours, deux étapes seront franchies :

4. Mettre en œuvre des activités de recherche et d'apprentissage
5. Commencer l'évaluation et le renforcement des capacités



ETAPE 4

Mettre en œuvre des activités de recherche et d'apprentissage

Mener des recherches exploitables avec le personnel et les partenaires locaux conformément au cahier des charges ou au protocole de recherche.

Pourquoi ?

- Pour que la recherche formative soit utile à la conception des programmes CSC, il faut se concentrer sur les lacunes en matière d'information liées aux parcours prioritaires de changement de comportement et aux activités de CSC planifiées.
- Le personnel et les partenaires sont encouragés à participer à la conception de la recherche, à la collecte des données, à l'analyse et à l'utilisation des résultats de la recherche formative pour mettre à jour la TDC afin de garantir l'appropriation du processus.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Examinez attentivement quelles méthodes de collecte de données sont les plus appropriées pour répondre aux questions de recherche identifiées à travers les lacunes d'information liées à un comportement prioritaire. Différentes méthodes de collecte de données permettent d'obtenir différents types d'informations. Par exemple, les méthodes participatives centrées sur l'utilisateur sont utiles pour savoir ce que des groupes spécifiques de participants à un projet seraient prêts à faire et capables de faire dans leur contexte. Les méthodes exploratoires sont également appropriées pour comprendre pourquoi certains groupes de personnes adoptent des comportements particuliers. Dans le cadre de ces méthodes, il convient d'examiner la question de recherche. Les discussions de groupe génèrent des perceptions ou des idées au niveau de la communauté, tandis que les entretiens approfondis sont plus appropriés pour explorer les facteurs personnels.
- Au cours de la recherche et l'apprentissage, les partenaires de mise en œuvre doivent remettre en question les hypothèses relatives aux approches communes de la plupart des RFSA, y compris l'assistance alimentaire, les groupes de soins, les groupes d'épargne et de prêt villageois et les comités villageois, afin de déterminer si ces interventions sont les plus appropriées pour aborder le CSC dans le cadre du projet.
- Au cours de la recherche, il convient d'examiner ce que les communautés et les ménages peuvent faire par eux-mêmes, avec leurs propres ressources, par rapport à ce que d'autres acteurs doivent faire pour des raisons de durabilité.
- Si vous faites appel à des consultants externes ou à un partenaire de recherche spécialisé, prévoyez du temps dans le cahier des charges et le calendrier pour le transfert de compétences au personnel du projet et aux partenaires locaux. Élaborer rapidement un plan pour préciser comment les données collectées sont gérées, analysées, synthétisées et interprétées de manière à impliquer le personnel et les partenaires locaux (par exemple, prévoir un atelier avec le personnel pour synthétiser les résultats de cette recherche).

Ressources à mi-parcours pour l'étape 4 du CSC

- Note technique sur la recherche formative (à paraître)

ETAPE 5

Commencer les évaluations et le renforcement des capacités de CSC.

Les équipes de projet, les partenaires et les travailleurs de première ligne ont besoin d'un ensemble diversifié de capacités - connaissances, attitudes et compétences pertinentes - pour fournir un CSC de haute qualité à chaque étape du cycle du projet et garantir la durabilité de ces activités. Cette capacité comprend non seulement la communication CSC, mais aussi les compétences nécessaires pour gérer, concevoir, mettre en œuvre et mesurer tous les types d'activités portant sur les facteurs qui entraînent un changement social et comportemental. La capacité est un pilier essentiel pour atteindre la durabilité ; une étude de FANTA pour l'USAID a révélé que la capacité technique et de gestion tout au long de la chaîne de prestation de services et parmi les ménages, ainsi que les mécanismes pour maintenir cette capacité, étaient essentiels pour la durabilité (Rogers et Coates 2015).

Au cours de l'atelier de démarrage, les partenaires de mise en œuvre et le BHA développent une compréhension commune des attentes pour la période d'affinage, y compris les plans de développement des capacités (USAID 2022). Le BHA s'attend à ce que le plan de travail décrive les activités visant à impliquer et à développer les capacités des partenaires locaux, du gouvernement local. Les partenaires doivent également élaborer un plan complet et cohérent pour renforcer les capacités du personnel dans les domaines techniques et le CSC, y compris les approches transversales telles que les processus d'engagement communautaire et les méthodes d'apprentissage chez les adultes (USAID 2022). Les évaluations participatives des compétences au cours de la période d'affinage peuvent guider ces stratégies et outils ciblés et axés sur les besoins, ainsi que la sélection des indicateurs permettant de suivre l'évolution des performances.

Pourquoi ?

- L'obtention d'un changement social et comportemental dépend de toutes les personnes impliquées dans le RFSA. Tout le personnel du projet, les autorités locales et les partenaires communautaires sont nécessaires pour développer, mettre en œuvre et contrôler la stratégie CSC.
- La conception du CSC se traduit par une mise en œuvre de qualité lorsque le personnel et les travailleurs de première ligne qui gèrent les activités bénéficient d'un soutien adéquat pour répondre aux besoins en matière de capacités avant la mise en œuvre.
- Au fur et à mesure que les travailleurs de première ligne et les partenaires locaux acquièrent des compétences et de la confiance, les apports du projet peuvent être progressivement retirés en vue d'une transition vers la durabilité de l'après-projet.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Utilisez une liste de compétences CSC pour mener une évaluation participative des compétences. L'évaluation identifie les forces existantes et les possibilités de développement du personnel, des partenaires et des travailleurs de première ligne. Adaptez la liste aux rôles de chaque type de participant et aux approches que le projet prévoit d'utiliser. Il s'agit d'un exemple pour la nutrition, mais qui pourrait être adapté à tous les secteurs.
- Adapter les activités des plans de renforcement des capacités en fonction des résultats de l'évaluation.
 - Par exemple, le personnel SEA peut souhaiter bénéficier d'un mentorat et d'un accompagnement dans le suivi en temps réel des changements de comportement.
 - Le personnel technique peut demander un soutien supplémentaire sur comment déterminer les facteurs qui empêchent ou soutiennent les changements dans les comportements prioritaires.
 - Les travailleurs de première ligne (agents gouvernementaux, vulgarisateurs agricoles, bénévoles ou autres) peuvent bénéficier d'une formation et d'un apprentissage par les pairs sur les compétences en matière de communication interpersonnelle et d'animation de groupe, ainsi que sur les approches spécifiques aux RFSA, telles que les mécanismes de retour d'information et de responsabilisation des communautés.

Encadré 7 : Exemples d'identification des besoins en matière de renforcement des capacités en CSC

Un RFSA a utilisé une évaluation des compétences CSC pour engager la direction et les équipes dans un processus participatif afin d'identifier les compétences CSC existantes du personnel de base et d'élaborer un plan pour renforcer et développer d'autres compétences.



Un autre RFSA a utilisé une liste de compétences CSC comme base pour renforcer les capacités des agents de santé communautaires (ASC) et des mentors. L'équipe a identifié les forces existantes et les domaines de croissance afin de déterminer où le renforcement des capacités serait le plus utile. Après avoir examiné les descriptions de poste, l'équipe a planifié les moyens d'évaluer les compétences pertinentes des ASC et des mentors. L'équipe a développé un outil d'évaluation et des critères pour "atteindre" une compétence. Les résultats de l'évaluation ont permis à l'équipe d'élaborer un plan d'action pour aborder les attitudes et les compétences les plus importantes parmi les ASC et les mentors.

- Ajouter les besoins et les plans de renforcement des capacités à la TDC. Veillez à prendre en compte le temps et les ressources nécessaires pour soutenir toutes les personnes identifiées.
- Les équipes RFSA peuvent utiliser la formation *Make Me a Change Agent : An SBC Resource for WASH, Agriculture, and Livelihoods Activities (Fais de moi un agent de changement : Une ressource CSC pour les activités d'EHA, d'agriculture et de moyens de subsistance)* lorsque les compétences en matière de communication interpersonnelle doivent être renforcées au sein du personnel et/ou des travailleurs de première ligne au niveau communautaire (Love and Weber 2020). La formation est conçue pour les travailleurs communautaires qui travaillent sur l'agriculture, les moyens de subsistance et les activités liées à l'eau, l'hygiène et l'assainissement, afin d'améliorer les compétences en matière de facilitation, de négociation et d'autres compétences essentielles en matière de communication interpersonnelle efficace.
- Soyez prêt à pivoter. Les RFSA sont mises en œuvre dans des contextes qui peuvent changer soudainement en raison de tous les types de chocs et de stress. Les plans de renforcement des capacités des partenaires locaux et des acteurs locaux, y compris les travailleurs de première ligne, bénéficient de l'existence d'alternatives prêtes à l'emploi. Un projet n'a pas pu accéder aux communautés en raison d'une crise et est passé d'une formation en cascade pour les travailleurs de première ligne à un soutien à l'apprentissage entre pairs par le biais du mentorat et des cercles d'apprentissage entre pairs. D'autres RFSA ont identifiés des lacunes en matière de communication interpersonnelle et de compétences d'animation de groupe, mais n'a pas eu le temps de former en cascade tous les types de travailleurs de première ligne. Au contraire, le personnel a intégré des sessions de développement des compétences dans tous les contacts avec les travailleurs de première ligne, depuis la formation technique et l'orientation sur le matériel jusqu'au suivi. Ce modèle à faible dose et à haute fréquence était plus réaliste qu'une cascade de formation autonome.

Ressources à mi-parcours pour l'étape 5 du CSC

- [Évaluation des compétences en matière de changement social et comportemental](#)³
- [Définir les compétences en matière de changement social et comportemental pour la nutrition multisectorielle : Une liste pour évaluer, développer et évaluer les compétences du personnel.](#)
- [Liste des compétences des agents de santé communautaire en matière de changement social et comportemental dans le domaine de la nutrition.](#)
- [Fais de moi un agent de changement : Une ressource CSC pour les activités EHA, l'agriculture et les moyens de subsistance](#)



Crédit : Feed The Future, Mboga na Matunda

III. Affinage tardif

Lors de la préparation de l'atelier de clôture, rassemblez et réfléchissez à tout ce que vous avez appris et vécu jusqu'à présent afin de préparer les plans pour le CSC. Il s'agit d'abord de confirmer ou d'affiner les comportements prioritaires sur la base de la recherche ou de l'expérience pratique. En d'autres termes, quelles sont les actions spécifiques que les communautés et les familles souhaitent et peuvent entreprendre compte tenu de leurs valeurs et de leurs ressources ?

Lors de l'atelier de clôture, les partenaires auront rédigé un profil de comportement ou une analyse pour chaque comportement prioritaire, sur la base des enseignements tirés de la recherche et des activités communautaires. Synthétiser ces analyses dans un bref résumé ou un premier projet de stratégie CSC et le soumettre avec la Pipeline de la 2ème année du projet et la proposition d'estimation des ressources. Ce résumé servira de précurseur utile pour informer les activités et les documents de la SEA avant la stratégie finale du CSC.



Refléter ces mises à jour dans les documents SEA afin de suivre et de rendre compte des parcours spécifiques pendant la durée de la dotation. Tout au long du projet, vous affinerez progressivement ce que vous avez préparé au cours des étapes précédentes.

À la fin de l'affinage tardif, une étape sera franchie :

6. Synthétiser les résultats relatifs aux lacunes en matière d'information CSC

ETAPE 6

Synthétiser les résultats relatifs aux lacunes en matière d'information CSC

Vous pouvez affiner les comportements prioritaires à l'aide des résultats de tous les types d'activités de démarrage et de recherche. Examiner les comportements prioritaires afin d'affiner ou de préciser ce qui est faisable.

Complétez l'analyse pour chaque comportement prioritaire. Pour chaque comportement prioritaire affiné, continuer à compiler les résultats de toutes les études et expériences communautaires. Un cadre peut être utile pour organiser l'analyse. Ce modèle est un exemple, mais les partenaires peuvent utiliser le format de leur choix. Dans l'idéal, cette analyse a commencé dès le début de l'affinage afin d'identifier les lacunes en matière d'information. Affiner l'analyse finale sur la base des résultats et de l'expérience acquise.

Après avoir terminé l'analyse de chaque comportement prioritaire, faites une synthèse de tous les comportements prioritaires dans un résumé de deux pages. Par exemple, recherchez des facteurs, des influences et des activités similaires dans les comportements prioritaires afin d'identifier des thèmes communs et des domaines d'intérêt. Bien que cela ne soit pas considéré comme un produit livrable de la période d'affinage, soumettez avec la proposition de pipeline et d'estimation des ressources de la 2^{ème} année la première ébauche de la stratégie CSC, le résumé des comportements prioritaires ou l'analyse de chaque comportement. Si un partenaire dispose de la stratégie ou du résumé plus tôt, il est invité à les partager avec le BHA plus tôt. Les partenaires sont encouragés à rencontrer le BHA à tout moment du processus.

Pourquoi ?

- La qualité du CSC dépend de la compréhension de **ce que** des groupes spécifiques de participants au projet sont prêts et capables d'essayer, **pourquoi**, et **qui** doit prendre des mesures pour analyser les facteurs qui empêchent ou soutiennent les comportements. Ces informations peuvent provenir de différents endroits (analyse documentaire, études, analyse de genre) et peuvent être rassemblées et organisées dans un cadre pour une utilisation plus facile. Utilisez ces informations pour sélectionner ou affiner les activités visant à obtenir un changement social et comportemental.
- L'analyse du comportement offre un cadre permettant de comprendre et d'appliquer systématiquement les résultats des études, des projets pilotes et de l'expérience communautaire.
- La synthèse des analyses de tous les comportements prioritaires peut guider les activités visant à modifier la société et les comportements jusqu'à ce que les équipes préparent une stratégie ou un plan complet. La synthèse peut également inclure des considérations sur la superposition et l'enchaînement au moment et à l'intensité voulus.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Travailler avec les équipes techniques, les partenaires locaux et les représentants des communautés pour préparer ensemble les analyses, en tenant compte des résultats des données secondaires et de l'ensemble du travail d'engagement communautaire, des projets pilotes, de l'apprentissage et de la recherche formative.

- Utiliser les résultats de la période d'affinage pour préciser les comportements prioritaires. Revoir les comportements initialement listés en fonction de leur impact sur l'objectif et de ce que les communautés sont prêtes à faire et capables de faire, et de quelle manière. Plus les comportements prioritaires sont précis, plus les projets ont de chances d'avoir un impact et de le maintenir.
- Complétez ensuite l'analyse pour chaque comportement prioritaire. Dans l'analyse, ajoutez des facteurs nouveaux ou affinés qui empêchent ou soutiennent la pratique du comportement. Si vous avez identifié plus de six à huit facteurs, en vous basant sur le meilleur jugement de votre équipe, établissez un ordre de priorité ou sélectionnez les facteurs les plus fortement liés aux comportements prioritaires. Astuce : Marquez d'un astérisque [*] les facteurs qui empêchent ou encouragent la plupart des groupes de participants dans le domaine du programme à adopter le comportement en question. À partir de ces éléments, déterminez les facteurs qu'il est le plus facile de modifier compte tenu de l'objectif, des ressources et des partenaires de votre projet.
- Tenez compte de la durabilité lors de la hiérarchisation des facteurs. Quels sont les facteurs qui permettent aux gens de maintenir des comportements, et pas seulement d'adopter des comportements, par exemple ?
- Identifiez les personnes qui doivent prendre des mesures pour réduire les obstacles ou renforcer le soutien pour chaque facteur marqué. Ces personnes sont appelées "influenceurs" et peuvent être des membres de la famille, des dirigeants de la communauté ou des acteurs du marché. Tenez également compte de la nécessité pour les personnes d'être en mesure de soutenir le changement. Selon le type de comportement, il peut être nécessaire de poursuivre l'activité ou la prestation de services, ou de renforcer les capacités. Inclure ces personnes, qu'il s'agisse de gestionnaires, de prestataires de services et/ou de fournisseurs de compétences.
- Sélectionnez ou affinez les activités en fonction de la manière dont vous envisagez de supprimer les obstacles ou de soutenir les éléments facilitateurs, en travaillant souvent avec des personnes influentes identifiées. Envisagez des activités à trois niveaux :
 - **L'environnement favorable** fait référence aux activités institutionnelles ou politiques qui garantissent des directives et des financements renforçant les structures et les processus qui fournissent ou gèrent les programmes, les produits ou les services.
 - **Systèmes, produits et services sont** des activités au niveau organisationnel visant à construire ou à améliorer la structure physique, à introduire une nouvelle technologie, à étendre ou à renforcer les chaînes d'approvisionnement, ou à améliorer la qualité de la prestation de services.
 - **Demande et utilisation renvoient aux** activités individuelles et interpersonnelles visant à susciter l'engagement, à informer, à influencer, à motiver, à mobiliser ou à enseigner les compétences nécessaires à la pratique du comportement.
- Lors de la sélection des activités, il convient de prendre en compte les besoins de pérennisation du changement. En fonction du type de comportement, identifier les besoins pour la poursuite de l'activité ou de la prestation de services et les intégrer explicitement dans l'activité. Cela permettra au projet d'être prêt à passer d'une prestation de services directe à une prestation de services locale.

Dessinez un chemin reliant chaque élément. La plupart des facteurs seront également liés aux acteurs de soutien avant d'être liés aux activités. Certains facteurs peuvent être liés à plus d'un acteur de soutien et les acteurs sont susceptibles d'influencer plus d'un facteur. Un projet peut également contribuer à plus d'une filière.

- Une fois l'analyse terminée, ajoutez ou affinez les indicateurs pour le comportement et les facteurs clés du cadre. Si aucun indicateur n'a été identifié lors de la phase d'établissement des priorités, recherchez des indicateurs existants pour mesurer l'évolution du comportement et des facteurs clés. De nouvelles mesures adaptées peuvent être créées si les indicateurs existants ne sont pas disponibles. Lors de l'analyse, tenez compte des principaux facteurs qui déterminent chaque comportement. Les équipes de projet partent souvent du principe que l'information ou les compétences seront suffisantes et proposent donc des activités d'éducation et de formation. Toutefois, les informations ou les compétences au niveau interne ne suffisent généralement pas pour que les gens changent. Dans la plupart des cas, les gens ont besoin d'un environnement favorable et d'un soutien social pour adopter et maintenir le changement. L'intérêt de synthétiser l'analyse des comportements prioritaires est de permettre aux équipes d'identifier les facteurs et les influenceurs communs et de planifier une approche cohérente qui réponde réellement aux besoins des personnes. Par exemple, un projet visant à améliorer le comportement "Les ménages pratiquent la récolte sélective du bois dans les forêts", a appris les raisons pour lesquelles les jeunes et les femmes étaient moins susceptibles de pratiquer ce comportement dans leurs communautés, même si des règlements sont en place. Les jeunes ont expliqué qu'ils ne se sentaient pas inclus dans la communauté, qu'ils n'avaient donc pas l'impression de devoir respecter les accords communautaires et qu'ils se souciaient davantage des avantages immédiats que des préoccupations environnementales à long terme. Les femmes ont fait part de ces préoccupations, ainsi que des attentes auxquelles elles sont confrontées du fait de leur rôle de femme. Le projet a finalisé son analyse comportementale avec cet apprentissage (indiqué en caractères rouges sur [Etape 6 Exemple d'analyse de comportement](#)).

Par exemple, un projet a donné la priorité au comportement suivant : "les ménages investissent leurs revenus par le biais de groupes d'épargne villageois", et a prévu de former des groupes d'épargne villageois et des groupes de formation sur le programme d'études. Au début du projet pilote, le personnel a appris que les expériences négatives du passé limitaient la participation et que l'idée que les groupes sont destinés à des événements mineurs plutôt qu'à des économies à long terme limitait le montant épargné par les participants. Le projet a ajouté à l'analyse ces facteurs clés liés aux normes sociales concernant le fonctionnement du groupe et les attitudes. Cela signifie qu'ils peuvent adapter les activités au-delà de la formation.

Les appels d'offres déterminent souvent les activités stratégiques et les plateformes à utiliser au cours de la période de proposition. Idéalement, les activités sont identifiées en analysant ce qui serait nécessaire pour parvenir à un changement ; cependant, il est possible d'utiliser l'apprentissage pour affiner les activités qui peuvent conduire à une amélioration des comportements. Lors de la réalisation de l'analyse comportementale, il convient d'examiner les activités planifiées qui doivent être ajustées pour tenir compte des facteurs et des influenceurs identifiés pour chaque comportement. Par exemple, une équipe a initialement planifié une formation en agriculture au niveau des ménages pour atteindre le résultat comportemental suivant : les ménages cultivent des aliments riches en nutriments. Les recherches menées au cours de la période de mise au point, y compris l'analyse des questions de genre et de jeunesse, ont permis d'identifier les limites de l'accès des femmes et des jeunes à la terre comme un obstacle majeur à la production alimentaire et à la répartition équitable entre les ménages. Sur la base de ces enseignements, l'activité de formation agricole au niveau des ménages s'est poursuivie, mais la formation développée a proposé des sessions de dialogue au niveau des ménages sur l'accès équitable à la terre afin d'aborder les questions de genre et de jeunesse au cours de chaque session. L'équipe a également ajouté deux activités :

- L'accès des femmes et des jeunes à la terre est intégré comme thème dans les dialogues communautaires avec le soutien des dirigeants.
- La distribution équitable des terres est incluse dans les mécanismes de responsabilité et de suivi de la communauté. Cette activité a été conçue pour montrer aux femmes et aux jeunes la part croissante des terres qui leur est allouée, et pour rendre les dirigeants responsables de cette augmentation.

Encadré 8 : Affiner les comportements prioritaires avec les communautés

La période d'affinage donne aux partenaires l'occasion d'identifier les comportements prioritaires qui sont localisés et spécifiques aux besoins de segments ou de groupes spécifiques de participants au programme. Souvent, les partenaires commencent par des résultats comportementaux dans la TDC, plutôt que par des comportements spécifiques.



Utiliser les enseignements tirés des études documentaires, des projets pilotes, de la recherche et des consultations communautaires en affinant tardivement les comportements pour les rendre plus spécifiques en fonction de ce que les communautés jugent acceptable, souhaitable et réalisable. Les comportements plus spécifiques reflètent souvent les petites actions spécifiques que les participants eux-mêmes sont prêts à faire et capables de faire avec leurs ressources. Cette spécificité permet au projet de concentrer les ressources et d'avoir un impact et une durabilité plus importants.

Par exemple, un projet a utilisé la période d'affinage pour tester des approches visant à promouvoir un comportement prioritaire : "Les personnes qui s'occupent des enfants continuent à les allaiter et à les nourrir pendant la maladie". Le projet a testé des approches avec des professionnels de la santé et des communautés afin d'apprendre ce qui est faisable dans le contexte local. La plupart des personnes qui s'occupent des enfants ont pu continuer à allaiter pendant la maladie en ajoutant des tétées la nuit. L'équipe pourrait rendre ce résultat comportemental plus spécifique : "Les personnes qui s'occupent des enfants donnent des tétées supplémentaires aux enfants pendant la maladie, y compris la nuit."

Dans un autre exemple, une équipe a planifié la mise en place de groupes de pairs pour les femmes en espérant que cela conduise à un résultat comportemental : les femmes enceintes et allaitantes ont une alimentation diversifiée tous les jours, toute l'année. Au cours de la période d'affinage, l'étude documentaire et les groupes pilotes ont identifié la saisonnalité de l'accès à la nourriture comme un défi majeur. Sur la base de ces résultats, l'équipe a ajouté des sessions sur la conservation des aliments au programme du groupe de pairs afin que les femmes puissent disposer d'aliments diversifiés tout au long de l'année.

Ressources d'affinage tardif pour l'étape 6 du CSC

- [Analyse comportementale \[Feuille de travail\]](#)
- [Suivi du changement social et comportemental pour la nutrition multisectorielle](#)

Plan SEA

- Les experts techniques du CSC et du S&E devraient collaborer pour s'assurer que les comportements et facteurs prioritaires sont inclus dans la section de suivi des plans de S&E (il serait utile de les indiquer par des symboles dans le cadre logique). Pour ce faire, il faut d'abord rechercher les indicateurs existants pour mesurer les facteurs et les comportements, comme dans le [tableau](#). Ce n'est que si ces indicateurs ne sont pas disponibles que de nouvelles mesures adaptées doivent être créées et testées.
- Contextualiser la fiche de référence des indicateurs de performance (PIRS) avec ces ajouts ou ajustements d'indicateurs, de la même manière que les projets le font pour les indicateurs environnementaux). Expliquez dans le PIRS comment le projet utilisera ces données pour analyser chaque comportement prioritaire et suivre les changements.
- Ajouter les comportements et les parcours affinés aux documents de suivi et d'évaluation. Mettre à jour les documents de suivi et d'évaluation pour refléter les comportements affinés et les parcours de changement, si des changements ont été apportés au cours de l'affinage.

Suivi

- Les personnes et les contextes changent. Il est essentiel de suivre les tendances des comportements et les facteurs qui les déterminent pour procéder à des ajustements en temps utile. Attendre la fin du projet peut faire manquer des occasions d'avoir un impact. Parfois, un nouveau facteur peut se présenter.
- Sur la base du plan de SEA, la surveillance des comportements et des facteurs devrait se faire parallèlement à la surveillance de routine du projet. Choisir la fréquence et les méthodes de suivi et préparer des indicateurs pour suivre l'évolution des comportements, des facteurs et des influenceurs prioritaires. Inclure ces indicateurs dans le plan de SEA ainsi que dans la stratégie de CSC. [Le document de l'USAID sur le suivi du changement social et comportemental pour une nutrition multisectorielle](#) ou le [Guide d'évaluation du CSC](#) et les [outils](#) qui l'accompagnent peuvent être utiles.
- Surveiller les conséquences involontaires, en particulier pour les sujets sensibles tels que le genre et les normes sociales. La résistance au changement normatif peut être résolue par l'écoute et l'ajustement du projet. Cette note d'orientation sur le [Suivi des changements dans les normes sociales](#) peut mieux guider le processus de suivi des normes.

Stratégie de CSC

- Inclure une section sur les indicateurs et les méthodes de suivi, élaborée avec le responsable et l'équipe de suivi et d'évaluation.

Rôle du SEA et des équipes techniques

- Le SEA et les équipes techniques doivent continuer à se concentrer sur les progrès réalisés pour atteindre les comportements prioritaires. Il faut que tout le monde participe. Inclure les comportements prioritaires dans les documents d'information, par exemple. L'ajout d'une colonne au cadre logique et au plan de travail annuel avec les comportements prioritaires peut rappeler aux équipes de veiller à ce que les activités restent axées sur les résultats escomptés.



Crédit : Morgana Wingard, USAID

IV. Affinage ultérieur

Après l'atelier de clôture, tout en préparant le PREP de la 2ème année, utilisez les analyses et la synthèse des comportements prioritaires pour préparer la stratégie CSC. Intégrez les indicateurs des parcours de changement dans le plan de suivi et d'évaluation et dans le cadre logique, si ce n'est pas déjà fait, afin de suivre les tendances des comportements et les facteurs qui les déterminent et de procéder à des ajustements en temps utile. C'est également le moment de continuer à répondre aux besoins de renforcement des capacités du CSC identifiés par l'évaluation à mi-parcours.



Une dernière étape sera franchie à la fin de cette phase d'affinage :

7. Soumettre la première ébauche de la stratégie CSC

ETAPE 7

Soumettre la première ébauche de la stratégie CSC

Préparer une première version de la stratégie CSC après l'atelier de clôture avec les partenaires locaux et les parties prenantes, la communauté et la direction du RFSA, en tant qu'annexe au PREP de la 2ème année. La stratégie CSC rassemble les efforts CSC pour chaque secteur à travers le projet, en se basant sur la TDC et en s'adaptant au contexte local. Il montre les parcours du changement pour les comportements prioritaires et propose des considérations sur le type, le calendrier et l'intensité des activités, créant ainsi une feuille de route pour le personnel et les partenaires. Le BHA s'attend à ce que la stratégie CSC soit un document évolutif qui influencera les changements dans les activités du projet, y compris la TDC, le plan de travail, le plan de suivi et d'évaluation et le budget. Il contribue également à rendre opérationnels l'analyse de genre et le plan d'action, ainsi que d'autres plans de projet. Il convient de noter que la soumission de la stratégie ne signifie pas que les activités visant à améliorer les changements sociaux et comportementaux doivent attendre cette stratégie, car certaines peuvent être lancées pendant la période d'affinage par le biais de projets pilotes ou de recherches sur la mise en œuvre.

Pourquoi ?

- Une stratégie globale de CSC comprend différents types d'activités visant à faciliter le changement, tels que l'approvisionnement, le financement, les politiques et les règlements, l'amélioration des services, ainsi que l'engagement et la communication au sein de la communauté. Cela permet une approche coordonnée entre les secteurs ou les objectifs afin de garantir que les activités alignent l'offre, la demande et l'environnement favorable.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Co-crée la stratégie CSC avec les chefs d'équipe technique, les partenaires locaux et les parties prenantes, la communauté et la direction du RFSA. Cela aidera tous les membres de l'équipe à s'approprier la stratégie CSC et à l'utiliser pendant toute la durée du projet.
- Aligner la stratégie avec la TDC du projet.
- Montrer comment chaque comportement prioritaire et chaque facteur clé seront contrôlés et évalués. Inclure une section sur les indicateurs associés à chaque comportement prioritaire et à chaque facteur clé, et les relier au cadre logique et à la TDC. Décrivez et identifiez également comment les activités proposées (par exemple, la formation, l'amélioration de la qualité) contribuent aux indicateurs du plan de suivi et d'évaluation.
- La stratégie ne doit pas créer beaucoup d'activités autonomes, voire aucune. La stratégie et les activités porteront plutôt sur comment mettre en œuvre les activités planifiées afin d'impliquer ceux qui doivent prendre des mesures pour s'attaquer aux principaux facteurs de changement social et comportemental.
- La stratégie identifiera les considérations de genre et d'âge et décrira les liens avec l'analyse de genre et le plan d'action. Il abordera explicitement les facteurs essentiels à la réalisation des résultats identifiés lors de l'affinage. Ceci est important pour les activités planifiées depuis le début ou pour les nouvelles activités ajoutées.

- Par exemple, un projet peut avoir prévu de promouvoir la diversité alimentaire des femmes par le biais de groupes de pairs, tels que les groupes de soins et les groupes villageois d'épargne et de prêt. Lors de l'affinage, les équipes notent trois facteurs qui empêchent ou encouragent les femmes à consommer des aliments diversifiés, ainsi que les moyens d'y remédier. 1) Les gens accordent peu de valeur aux aliments sauvages disponibles localement (obstacle). L'activité devrait se concentrer sur la valorisation des aliments sauvages plutôt que sur l'explication des besoins en nutriments des femmes. 2) Les aliments nutritifs peuvent ne pas être abordables pendant la période de soudure (obstacle). Ajouter des activités de conservation des aliments et de l'entrepreneuriat social pour vendre les aliments conservés dans la communauté. 3) Les familles sont disposées à accorder une attention particulière aux femmes pendant la grossesse et l'allaitement (facilitateur). Ajouter des activités communautaires pour inciter les familles à aider les femmes à adopter un régime alimentaire plus diversifié, sur la base de la valeur culturelle.
- La stratégie combinera des éléments communs à plusieurs analyses de comportement, tels que les groupes prioritaires et les groupes d'influence, les objectifs de la CSC, les obstacles et les facteurs favorables, ainsi qu'un ensemble bien défini d'activités.
- Dans la stratégie, indiquez quelles activités contribueront à quels indicateurs du plan SEA, ou établissez un lien avec les plans SEA et la TDC.
- Tenir compte des besoins des communautés, ou des sous-groupes au sein des communautés ou des groupes de participants, pour échelonner les activités et/ou les domaines thématiques. La stratégie CSC est un moyen utile de planifier la superposition de différentes activités sectorielles pour les mêmes groupes au même moment.
- La stratégie CSC peut également prévoir de séquencer les activités et/ou les thèmes de manière réfléchie. Le séquençage permet d'éviter de surcharger le personnel, les partenaires et les communautés avec trop de choses à la fois. Dans certains cas, le séquençage pourrait être échelonné, afin d'étendre la couverture de la mise en œuvre ou d'ajouter des sujets et de la complexité. Dans d'autres cas, le séquençage consiste à déterminer par quels sujets commencer dans un groupe ou une formation, par exemple. Pour un séquençage approprié, il peut être utile de se demander quelles sont les activités ou les domaines qui dépendent des autres.
- Réfléchir attentivement aux considérations de durabilité dans la stratégie de CSC. C'est l'occasion de rassembler les résultats de l'analyse comportementale sur les étapes du maintien du changement, les influenceurs ou les acteurs de soutien qui doivent agir, et les facteurs qui favorisent la pratique et le maintien du comportement afin d'obtenir des résultats durables. Il peut être utile de proposer des repères pour l'engagement, l'appropriation et l'adoption par la communauté au cours des premières années, afin de s'assurer que les activités sont sur la bonne voie pour la transition vers la fourniture de services locaux et que toute adaptation nécessaire est effectuée en temps voulu.

Les RFSA peuvent choisir le type et la durée de la stratégie la plus utile pour servir de feuille de route au CSC. Un projet a élaboré une stratégie plus longue et plusieurs versions plus courtes. Une version de 10 pages est utilisée par la direction et les partenaires locaux, et une version plus courte de deux pages est utile pour les communautés et les travailleurs de première ligne.

Être prêt à changer de cap : Les RFSA sont mises en œuvre dans des contextes qui peuvent changer soudainement en raison de tous les types de chocs et de stress qui peuvent affecter l'accès aux communautés et les besoins de ces dernières. Un projet a été confronté à des restrictions sur les rassemblements dans les communautés en raison de problèmes de sécurité ; le projet a travaillé avec les dirigeants de la communauté pour raccourcir de moitié les dialogues communautaires et les organiser en petits groupes. Un autre projet s'est adapté en remplaçant les dialogues communautaires en personne par des dialogues à la radio communautaire, de sorte que seuls les dirigeants et les agents de changement se rendent à la station de radio ou appellent.

Adresser les besoins supplémentaires de renforcement des capacités du CSC.

Les capacités du personnel, des partenaires gouvernementaux et des bénévoles en matière de CSC sont importantes pour améliorer durablement les comportements et les normes sociales. Répondre aux besoins de renforcement des capacités par une combinaison d'activités comprenant la formation, l'accompagnement, le mentorat et l'apprentissage entre pairs de manière globale. Inclure des descriptions dans le DIP et les plans de travail annuels.

Pourquoi ?

- Investir dans le renforcement des capacités en matière de CSC peut améliorer la qualité de la mise en œuvre du CSC, lorsque les connaissances, les attitudes et les compétences présentent des lacunes. Elle renforcera également les efforts visant à pérenniser les acquis en matière de changement social et comportemental, car les projets doivent s'adapter en permanence aux besoins des populations. Cela vaut pour le personnel et les partenaires gouvernementaux qui forment, supervisent ou soutiennent les travailleurs et les bénévoles au niveau communautaire.

Comment s'aligner sur les meilleures pratiques du CSC ?

- Outre la formation, diverses approches sont utilisées pour renforcer les capacités, notamment
 - un coaching et un mentorat continus
 - l'apprentissage entre pairs, par le biais de réflexions, d'appariements
 - l'amélioration des performances
- Ajoutez ces approches au DIP et au budget pour vous assurer que les ressources sont allouées.
- Les projets peuvent utiliser des formations CSC telles que *Make Me A Change Agent: An SBC Resource for WASH, Agriculture, and Livelihoods Activities* (Une ressource CSC pour les activités EHA, l'agriculture et les moyens de subsistance) (Love and Weber 2020) . L'évaluation des compétences du CSC peut permettre de déterminer quels modules seraient les plus utiles pour quels cadres.
- Faire suivre toute formation d'une pratique intensive, interactive et supervisée en milieu communautaire.

Ressources d'affinage ultérieur pour l'étape 7 du CSC

- [UTILISER LA RECHERCHE POUR CONCEVOIR UNE STRATÉGIE DE CHANGEMENT SOCIAL ET COMPORTEMENTAL POUR UNE NUTRITION MULTISECTORIELLE](#)
- [Liste de contrôle de la stratégie de CSC](#)
- [Fais de moi un agent de changement : Une ressource CSC pour les activités EHA, l'agriculture et les moyens de subsistance](#)

Annexe 1. Ressources supplémentaires

Ressources de base

- BHA Refine and Implement Overview and FAQ (Vue d'ensemble et FAQ sur l'affinage et la mise en œuvre), <https://www.usaid.gov/document/refine-and-implement-overview-faq>
- Learning from Evaluations: A Review of 16 Mid-Term Evaluations of USAID-funded Food Security Development (Apprendre des évaluations : Un examen de 16 évaluations à mi-parcours, USAID FSD), https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/2020-10/MTE%20Review%20Report_FINAL.pdf
- Rapport sur un examen des méthodes et approches de changement social et comportemental dans le cadre des activités de développement de la nourriture pour la paix et de sécurité alimentaire, https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00THNP.pdf

I. Ressources d'affinage précoce

- [Analyse comportementale \[Feuille de travail\]](#)
- Exemples de profils de comportement pour plusieurs secteurs, Think BIG (thinkbigonline.org)
- Facteurs qui influencent les comportements nutritionnels multisectoriels, <https://www.advancingnutrition.org/resources/factors-influence-multi-sectoral-nutrition-behaviors>
- Note technique sur la recherche formative (à paraître)
- Exemples de comportements permettant d'améliorer l'agriculture sensible à la nutrition https://www.advancingnutrition.org/sites/default/files/2023-08/tagged_py5_deliverable_1.3.b.2_user-tested_nsa_behaviors_list.pdf
- [Lacunes en matière d'information Considérations relatives au CSC \[Feuille de travail\]](#)
- [Feuille de travail sur la hiérarchisation des comportements \[projet pour examen par le BHA\].](#)
- Arbre de décision de la recherche formative du CSC, <https://www.advancingnutrition.org/resources/CSC-formative-research-decision-tree>

II. Ressources à mi-parcours

- Liste des compétences des agents de santé communautaire en matière de nutrition et de changement social et comportemental, <https://www.advancingnutrition.org/resources/community-health-worker-competency-list-nutrition-social-and-behavior-change>
- Définir les compétences en matière de changement social et comportemental pour la nutrition multisectorielle : Une liste pour évaluer, développer et évaluer les compétences du personnel, <https://www.advancingnutrition.org/resources/defining-social-and-behavior-change-competencies-multi-sectoral-nutrition-list-assessing>
- Note technique sur la recherche formative (à paraître)
- Évaluation des compétences en matière de changement social et comportemental : Outil pour les activités de sécurité alimentaire liées à la résilience, https://www.advancingnutrition.org/sites/default/files/2021-11/CSC_competency_assessment_tool_for_rfsas.pdf

III. Ressources pour l'affinage tardif

- Analyse comportementale [Feuille de travail]
- Mesurer les changements sociaux et comportementaux : Un guide pour les évaluateurs, <https://www.advancingnutrition.org/resources/measuring-social-and-behavior-change-nutrition-programs-guide-evaluators>
- Suivi des changements sociaux et comportementaux, <https://www.advancingnutrition.org/resources/monitoring-social-and-behavior-change>

IV. Ressources pour l'affinage ultérieur

- Faire de moi un agent de changement : Une ressource CSC pour les activités EHA, l'agriculture et les moyens de subsistance, <https://www.fsnnetwork.org/mmca>
- Liste de contrôle de la stratégie CSC en matière de nutrition, <https://www.advancingnutrition.org/resources/nutrition-CSC-strategy-checklist>
- Utiliser la recherche pour concevoir une stratégie de changement social et comportemental pour une nutrition multisectorielle, <https://www.advancingnutrition.org/resources/using-research-design-social-and-behavior-change-strategy-multi-sectoral-nutrition>

Références

Breakthrough ACTION. n.d. "Guide pratique CSC" <https://thecompassforCSC.org/how-to-guide/provider-behavior-assessment-social-and-behavior-change>

IMPEL. 2020. *Apprendre des évaluations : Un examen de 16 évaluations à mi-parcours des programmes de développement de la sécurité alimentaire financés par l'USAID entre 2015 et 2020*. Washington, DC : Subvention d'associé chargé de l'évaluation et de l'apprentissage dirigé par le responsable de la mise en œuvre.

Love, Abigail et Nicole Weber. (eds.) 2020. *Faire de moi un agent de changement : Une ressource CSC pour les activités EHA, l'agriculture et les moyens de subsistance*. Washington, DC: SCALE Award and PRO-WASH Award. <https://www.fsnnetwork.org/mmca>

Packard, Mary. 2018. *Rapport sur un examen des méthodes et approches de changement social et comportemental dans le cadre des activités de développement de la nourriture pour la paix et de sécurité alimentaire*. Washington, DC : Projet d'assistance technique en matière d'alimentation et de nutrition III (FANTA)/FHI 360.

PRO-WASH, PSI et Practica Foundation. 2021. "Comment utiliser la conception centrée sur l'homme pour les produits sanitaires". Washington, DC : PRO-WASH pour l'USAID. [STC_PRO-WASH_SanitationBrief_HCD_ \(en anglais\)](#)

Rogers, Beatrice Lorge, et Jennifer Coates. 2015. *Développement durable : Synthèse des résultats d'une étude menée dans quatre pays sur la durabilité et les stratégies de sortie des projets d'aide alimentaire au développement*. Washington, DC : FHI 360/Projet d'assistance technique III pour l'alimentation et la nutrition (FANTA).

USAID. 2022. *Activités de résilience et de sécurité alimentaire Vue d'ensemble et FAQ de l'affinage et de mise en œuvre*. Washington, DC : Bureau de l'assistance humanitaire de l'USAID

Projet ACCELERATE de l'USAID. 2019. *Think BIG online: Exemples de profils de comportement*. Washington, DC : ACCELERATE/TMG. [Think BIG \(thinkbigonline.org\)](http://thinkbigonline.org)

USAID en Action Pour la Nutrition. *Factors That Influence Multi-Sectoral Nutrition Behaviors (Facteurs qui influencent les comportements nutritionnels multisectoriels)*. Arlington, VA : USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/factors-influence-multi-sectoral-nutrition-behaviors>.

USAID en Action Pour la Nutrition. 2020. *Définir les compétences en matière de changement social et comportemental pour la nutrition multisectorielle : Une liste pour évaluer, développer et évaluer les compétences du personnel*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/defining-social-and-behavior-change-competencies-multi-sectoral-nutrition-list-assessing>

USAID en Action Pour la Nutrition. 2021. *Outil d'évaluation des compétences en matière de changement social et comportemental des activités de résilience pour la sécurité alimentaire*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. https://www.advancingnutrition.org/sites/default/files/2021-11/sbc_competency_assessment_tool_for_rfsas.pdf

USAID en Action Pour la Nutrition. 2021. *Liste des compétences des agents de santé communautaire en matière de changement social et comportemental dans le domaine de la nutrition*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/community-health-worker-competency-list-nutrition-social-and-behavior-change>

USAID en Action Pour la Nutrition. 2021. *Suivi des compétences en matière de changement social et comportemental pour la nutrition multisectorielle*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/monitoring-social-and-behavior-change-multi-sectoral-nutrition>

USAID en Action Pour la Nutrition. 2022a. *Arbre de décision de la recherche formative du CSC*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/sbc-formative-research-decision-tree>

USAID en Action Pour la Nutrition. 2022b. *Utiliser la recherche pour concevoir une stratégie de changement social et comportemental pour une nutrition multisectorielle*. Arlington, VA : USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/using-research-design-social-and-behavior-change-strategy-multi-sectoral-nutrition>

USAID en Action Pour la Nutrition, 2022c. *Mesurer les changements sociaux et comportementaux dans les programmes de nutrition : un guide pour les évaluateurs* Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/measuring-social-and-behavior-change-nutrition-programs-guide-evaluators>

USAID en Action Pour la Nutrition, 2022d. *Liste de contrôle de la stratégie CSC*. Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. <https://www.advancingnutrition.org/resources/nutrition-sbc-strategy-checklist>

USAID en Action Pour la Nutrition. 2023. *Exemples de comportements pour améliorer l'agriculture sensible à la nutrition* Arlington, VA: USAID en Action Pour la Nutrition. https://www.advancingnutrition.org/sites/default/files/2023-08/tagged_py5_deliverable_1.3.b.2_user-tested_nsa_behaviors_list.pdf



Crédit : UNICEF/NYHQ2012-0824/OLIVIER ASSELIN



USAID
DU PEUPLE AMÉRICAIN

USAID EN ACTION POUR LA NUTRITION

Mis en œuvre par :
JSI Research & Training Institute, Inc.
2733 Crystal Drive
4ème étage
Arlington, VA 22202

Téléphone : 703-528-7474
Courriel : info@advancingnutrition.org
Site Web : advancingnutrition.org

Décembre 2023

USAID en action pour la nutrition est le projet phare multisectoriel de nutrition de l'Agence, qui s'attaque aux causes profondes de la malnutrition pour sauver des vies et améliorer la santé et le développement à long terme.

Ce rapport a été rendu possible grâce au généreux soutien du peuple américain à travers l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le contenu relève de la responsabilité de JSI Research & Training Institute, Inc. (JSI) et ne reflète pas nécessairement les vues de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.