

TEC3. OUTIL DE DIAGNOSTIC DE LA CAPACITÉ D'ÉVALUATION

À UTILISER POUR ÉVALUER CE QUI SUIT :

Résultats :

- ✓ Capacité à utiliser les données probantes de façon efficace

Types d'intervention :

- ✓ Activités visant à améliorer la capacité à utiliser les pratiques exemplaires et prometteuses.

A bien fonctionné avec ces populations :

- ✓ Organismes communautaires

Interventions contre :

- ✓ VIH
- ✓ Hépatite C
- ✓ Infections transmissibles sexuellement

DESCRIPTION

Sur le site Web : « Cet outil de diagnostic de la capacité d'évaluation est conçu pour aider les organisations à évaluer leur volonté à assumer de nombreux types d'activités d'évaluation. Il contient des renseignements sur le contexte organisationnel et l'expérience du personnel en matière d'évaluation et peut être utilisé de différentes manières. Par exemple, l'outil peut indiquer en particulier des domaines de capacité importants ainsi que des domaines d'amélioration. Il peut également étalonner les changements de la capacité d'évaluation d'une organisation au fil du temps. De plus, ce diagnostic peut encourager le personnel à réfléchir sur la façon dont son organisation peut accroître sa capacité d'évaluation en s'appuyant sur l'expérience et les compétences en matière d'évaluation existantes. Pour finir, l'outil peut servir d'élément précurseur aux activités d'évaluation avec un conseiller en évaluation externe. »

POURQUOI CET OUTIL PEUT-IL ÊTRE UTILE POUR DES PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES?

- ✓ La participation à l'évaluation peut aider les organisations à déterminer et à adopter des interventions efficaces basées sur des données probantes.
- ✓ Il convient pour évaluer le changement au fil du temps.
- ✓ Il est facile à réaliser et à analyser.
- ✓ Il peut facilement être programmé pour être utilisé par voie électronique.
- ✓ Il peut être utilisé par des coordonnateurs de programme, des employés de première ligne et des travailleurs intervenants.

Élaboré en :

- ✓ Anglais

ADMINISTRATION, CONCEPTION, POINTAGE et CONSIDÉRATIONS POUR L'ANALYSE

ADMINISTRATION

- Ce questionnaire doit être rempli à intervalles réguliers par le personnel du programme (p. ex. tous les ans).
- Il faudra environ 15 minutes chaque fois pour le remplir.
- Indiquer aux participants le motif d'utilisation du questionnaire, en précisant qu'il vise à évaluer l'intervention dans le but de l'améliorer, et non eux personnellement.
- La participation doit être volontaire. Il faut donc indiquer aux membres du personnel qu'ils peuvent refuser de remplir le questionnaire et leur assurer qu'ils ne subiront aucune conséquence négative s'ils refusent de le faire. Leur offrir l'option de faire au même moment quelque chose qui ressemble à remplir le questionnaire afin de protéger la confidentialité de cette décision. (Pour de plus amples renseignements sur les considérations d'ordre éthique dans le cadre des évaluations, se reporter aux [Ressources en matière d'éthique.](#))

OPTIONS DE CONCEPTION : Mesure de la capacité d'évaluation continue (Il s'agit de la seule option pour cet outil, car il évalue une fonction organisationnelle continue, pas une intervention précise.)

POINTAGE ET ANALYSE : Des instructions détaillées sont fournies à la fin du questionnaire en ce qui concerne le pointage.



TEC3. Outil de diagnostic de la capacité d'évaluation

Cet outil de diagnostic de la capacité d'évaluation est conçu pour aider les organisations à évaluer leur volonté à assumer de nombreux types d'activités d'évaluation. Il contient des renseignements sur le contexte organisationnel et l'expérience du personnel en matière d'évaluation et peut être utilisé de différentes manières. Par exemple, l'outil peut indiquer en particulier des domaines de capacité importants ainsi que des domaines d'amélioration. Il peut également étalonner les changements de la capacité d'évaluation d'une organisation au fil du temps. De plus, ce diagnostic peut encourager le personnel à réfléchir sur la façon dont son organisation peut accroître sa capacité d'évaluation en s'appuyant sur l'expérience et les compétences en matière d'évaluation existantes. Pour finir, l'outil peut servir d'élément précurseur aux activités d'évaluation avec un conseiller en évaluation externe.

Cet outil est conçu pour être rempli par la personne de l'organisation qui connaît le mieux les efforts d'évaluation. Dans les petites organisations, il est possible que le directeur ou le PDG puisse être la personne qui convient le mieux. Cet outil peut être autoadministré, mais il peut également être rempli avec l'aide d'un conseiller en évaluation externe. Idéalement, l'organisation doit prévoir autoadministrer le diagnostic, puis avoir une conversation de suivi avec un conseiller externe pour déterminer les domaines sur lesquels elle pourrait concentrer ses efforts de renforcement de la capacité d'évaluation. Cet outil peut être administré à un certain moment ou à plusieurs moments différents pour déterminer les changements relatifs à la capacité d'évaluation.

NOTE : Il est très difficile de quantifier les différentes dimensions de la capacité. De plus, les auto-évaluations indiquent souvent un niveau supérieur de capacité que le niveau réel. Les répondants ne sont pas toujours conscients des améliorations qu'il est possible d'apporter. Par exemple, une organisation peut penser qu'elle a des connaissances, des systèmes et des pratiques efficaces, mais lorsqu'elle en apprend davantage au sujet d'autres outils ou pratiques, elle peut se rendre compte que sa capacité actuelle n'est pas aussi importante qu'elle le pensait au départ. Les résultats de cet exercice doivent également être interprétés dans le contexte de la portée et de l'étape de développement de l'organisation.

DIAGNOSTIC

Instructions : Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants. Après chaque section, faites le total dans les rangées grises.

	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
CONTEXTE ORGANISATIONNEL				
Culture et pratique de l'organisation relativement à l'évaluation				
1. Notre organisation voit l'évaluation comme un outil qui fait partie intégrante de notre travail.	4	3	2	1
2. Notre organisation montre sa volonté d'être évaluée en s'assurant que des évaluations, à la fois sur les processus et les constatations, sont effectuées de façon régulière et sont visibles au sein et à l'extérieur de l'organisation.	4	3	2	1
3. Notre organisation a une capacité de communication et de production de rapports efficace pour expliquer les processus d'évaluation et diffuser les résultats, positifs et négatifs, au sein et à l'extérieur de l'organisation.	4	3	2	1
4. Notre organisation encourage et facilite l'apprentissage et la réflexion des membres du personnel interne de façons significatives pour ce qui est de la planification de l'évaluation, la mise en œuvre de l'évaluation et la discussion des constatations (« apprendre en faisant »).	4	3	2	1
5. Notre organisation accorde de l'importance à l'apprentissage, comme le montre le personnel qui pose	4	3	2	1
Pointage de la section				
Engagement et soutien de l'organisation en matière d'évaluation				
6. Les principaux dirigeants de notre organisation soutiennent l'évaluation.	4	3	2	1
7. Notre organisation a établi des attentes claires en ce qui concerne les rôles d'évaluation des différents membres du personnel.	4	3	2	1
8. Notre organisation s'assure que le personnel a les renseignements et les compétences dont il a besoin pour participer avec succès aux efforts d'évaluation (p. ex. accès aux ressources d'évaluation par l'entremise des sites Web et des organisations professionnelles, formation pertinente).	4	3	2	1

9. Notre organisation fournit assez de temps et d'occasions pour collaborer aux activités d'évaluation, notamment des possibilités de se retrouver en personne dans un environnement sans interruption lorsque cela est possible.	4	3	2	1
10. Notre organisation fournit un soutien financier (en plus de ce qui est attribué aux fins d'évaluation par des bourses précises) pour intégrer l'évaluation aux activités de programme.	4	3	2	1
11. Notre organisation a une ligne budgétaire visant à assurer des activités d'évaluation continues.	4	3	2	1
12. Notre organisation a des outils et des pratiques de collecte des données d'évaluation que nous pouvons appliquer ou adapter à des évaluations subséquentes.	4	3	2	1
13. Notre organisation a des processus d'évaluation intégrés de façon réfléchi aux pratiques organisationnelles continues.	4	3	2	1
Pointage de la section				
Utilisation des données à l'appui du travail continu				
14. Notre organisation modifie son plan d'action en fonction des constatations d'évaluation (p. ex. changements apportés à des programmes précis ou changements à l'échelle de l'organisation).	4	3	2	1
15. Les constatations d'évaluation sont intégrées à la prise de décisions lorsqu'il faut décider sur quoi concentrer le travail et quelles stratégies poursuivre.	4	3	2	1
16. Les gestionnaires perçoivent l'évaluation comme un élément important qui les aide à améliorer le rendement du personnel et à gérer les résultats.	4	3	2	1
Pointage de la section				
EXPÉRIENCE DU PERSONNEL EN MATIÈRE D'ÉVALUATION				
Connaissances et expérience actuelles en matière d'évaluation				
17. Des membres du personnel de notre organisation ont une connaissance de base de l'évaluation (p. ex. termes essentiels, concepts, théories, hypothèses en matière d'évaluation).	4	3	2	1

18. Des membres du personnel de notre organisation sont expérimentés en ce qui concerne la conception d'évaluations qui tiennent compte des ressources disponibles, des questions de faisabilité (p. ex. accès aux données et qualité des données, moment de la collecte des données) ainsi que des besoins en matière d'information des différents intervenants de l'évaluation.	4	3	2	1
19. Notre organisation peut déterminer quelles méthodes de collecte de données conviennent le mieux pour différents domaines de résultats (p. ex. les changements relatifs aux normes nécessitent de déterminer ce que les gens pensent de certains problèmes en particulier, il convient donc d'organiser des enquêtes, des groupes de discussion et des entretiens).	4	3	2	1
20. Des membres du personnel de notre organisation ont de l'expérience en ce qui concerne l'élaboration d'outils de collecte de données et la collecte de données à l'aide de diverses stratégies, telles que des séances de groupe de discussion, des entrevues, des enquêtes, des observations et des examens de documents.	4	3	2	1
21. Des membres du personnel de notre organisation savent comment analyser les données et interpréter ce que les données signifient.	4	3	2	1
22. Des membres du personnel de notre organisation s'y connaissent ou sont expérimentées en ce qui concerne la formulation de recommandations d'après les constatations d'évaluation.	4	3	2	1
Pointage de la section				
Élaboration d'un modèle conceptuel pour le travail et conception de l'évaluation				
23. Notre organisation a défini comment nous nous attendons à ce que le changement se produise et en quoi nous nous attendons à ce que des activités précises contribuent à ce changement.	4	3	2	1
24. Notre organisation est claire au sujet de ce que nous voulons accomplir à court terme (p. ex. un à trois ans) et nous convenons d'exemples concrets de ce à quoi le succès ressemblera.	4	3	2	1
25. Notre organisation a défini en quoi nos objectifs et stratégies sont liés aux efforts de changement plus généraux.	4	3	2	1

26. La conception de l'évaluation de notre organisation est assez souple pour s'adapter au besoin aux changements des conditions externes qui ont une incidence sur notre travail (p. ex. climat politique, conditions économiques et environnement stratégique). Par exemple, les points de repère et les indicateurs de l'évaluation peuvent être modifiés à mesure que le projet évolue.	4	3	2	1
27. Notre organisation a les outils et méthodes qui conviennent pour évaluer la dynamique ou les éléments changeants de notre travail.	4	3	2	1
Pointage de la section				
Définition des points de repère et des indicateurs				
28. Notre organisation mesure les résultats, pas seulement les extrants. Les extrants sont des activités, des services ou des événements quantifiables alors que les résultats sont des éléments ou des changements mesurables qui sont souhaités au fil du temps dans le cadre d'un programme ou d'une organisation et qui proviennent directement du résultat attendu de stratégies précises (p. ex. l'extrait serait le nombre de législateurs participant à un événement d'information alors que le résultat serait le changement du comportement des législateurs à la suite de la participation à l'événement).	4	3	2	1
29. Notre organisation peut déterminer des indicateurs de résultat qui sont importants/pertinents dans le cadre de notre travail.	4	3	2	1
30. Notre organisation a déterminé quels indicateurs conviennent pour la mesure de l'incidence de notre travail (p. ex. Nos programmes ont-ils permis de changer les attitudes? Nos interventions ont-elles changé la politique? Nos efforts ont-ils permis de soulever des fonds ou d'augmenter le nombre d'heures bénévoles? Notre travail a-t-il entraîné l'augmentation de la scolarisation des enfants?).	4	3	2	1
31. Notre organisation peut déterminer les indicateurs qui conviennent pour mesurer la façon dont nous effectuons notre travail (p. ex. l'organisation a-t-elle renforcé ses relations avec les agents élus? Avons-nous vérifié la supposition que la sensibilisation entraînerait un changement du comportement?).	4	3	2	1

32. Étant donné que bon nombre des problèmes que les organisations sans but lucratif doivent traiter ont plusieurs facettes et sont complexes et que les objectifs relatifs au changement social peuvent prendre des années à atteindre, notre organisation détermine des résultats provisoires qui peuvent être précurseurs d'un changement à plus long terme ou plus durable et en fait le suivi. On peut citer comme exemple de tels résultats, des partenariats nouveaux ou renforcés, l'augmentation des inscriptions au programme, de nouveaux donateurs, un soutien public accru ou une couverture médiatique plus importante. Ces résultats nous disent si nous faisons des progrès et si nous sommes sur la bonne voie.	4	3	2	1
Pointage de la section				

Source : Informing Change

<http://informingchange.com/cat-resources/evaluation-capacity-diagnostic-tool#sthash.VT1GOsAD.dpuf>

INSTRUCTIONS RELATIVES AU POINTAGE ET INTERPRÉTATION

Calcul du pointage

Inscrire le pointage total pour chaque section dans la rangée qui convient et le diviser par le nombre de questions de chaque section pour obtenir le pointage pour la section. Ensuite, faire le total des pointages obtenus pour chaque section et le diviser par 32 pour obtenir le pointage total. Arrondir les pointages au centième près (c.-à-d. à deux décimales).

Feuille du pointage total

Section	Pointage	÷	Nombre de questions	=	Pointage de la section
CONTEXTE ORGANISATIONNEL					
Culture et pratique de l'organisation relativement à l'évaluation		÷	5	=	
Engagement et soutien de l'organisation en matière d'évaluation		÷	8	=	
Utilisation des données à l'appui du travail continu		÷	3	=	
EXPÉRIENCE DU PERSONNEL EN MATIÈRE D'ÉVALUATION					
Connaissances et expérience actuelles en matière d'évaluation		÷	6	=	
Élaboration d'un modèle conceptuel pour le travail et conception de l'évaluation		÷	5	=	

Définition des points de repère et des indicateurs	÷	5	=	
POINTAGE TOTAL	÷	32	=	

Interprétation du pointage

En utilisant les pointages pour chaque section et le pointage total, consulter le tableau ci-dessous pour déterminer le niveau de capacité.

Pointage	1 à 1,51	1,52 à 2,49	2,50 à 3,48	3,49 à 4
Niveau de capacité	Nécessité d'amélioration du niveau de	Niveau de capacité émergent	Niveau de capacité modéré	Niveau de capacité important

Rétroaction sur le niveau de capacité

Nécessité d'amélioration du niveau de capacité : L'expertise de votre organisation en matière d'évaluation est faible ou inégale. La mesure et le suivi du rendement peuvent être très limités et une grande partie de l'évaluation se base sur des preuves anecdotiques. Même si votre organisation recueille des données sur les activités et les résultats de programme (p. ex. nombre d'enfants servis), il y a peu de mesures des répercussions sociales (p. ex. baisse du taux de décrochage).

Niveau de capacité modéré : Les éléments essentiels de l'évaluation sont en place, mais des améliorations peuvent être apportées. Le rendement est partiellement mesuré et les progrès sont partiellement suivis. Même si votre organisation recueille des données fiables sur les activités et les résultats de programme (p. ex. nombre d'enfants servis), il manque une mesure des répercussions sociales reposant sur des données et validée à l'externe.

Niveau de capacité modéré : Votre organisation a une capacité d'évaluation très solide. Vous mesurez le rendement de façon régulière et faites le suivi des progrès de multiples façons afin de tenir compte des répercussions sociales, financières et organisationnelles des programmes et des activités. Vous utilisez également de nombreux indicateurs du rendement et, même si vous mesurez les répercussions sociales, il manque souvent un point de vue externe ou tiers en matière d'évaluation.

Niveau de capacité important : Votre organisation a un niveau de capacité d'évaluation organisationnelle exemplaire. Vous avez un système intégré et complet bien élaboré pour mesurer le rendement et les progrès de l'organisation de façon continue, notamment les répercussions sociales, financières et organisationnelles des programmes et des activités. Vous vous concentrez également sur un petit nombre d'indicateurs de rendement clés qui sont clairs, mesurables et significatifs. Vous avez recours de façon stratégique à des experts externes ou tiers pour mesurer les répercussions sociales.