



Fiche de travail : Théories du changement

Objectifs

- Clarifier les hypothèses qui sous-tendent la réalisation des effets et de la chaîne de résultats.
- Aider les équipes, les organisations, les partenaires et les communautés à acquérir une compréhension commune de l'objectif de l'intervention et à travailler ensemble à sa réalisation.
- Concevoir un document évolutif qui sert d'instrument pour guider d'autres éléments de S&E.
- Créer un miroir pour évaluer, repenser et réviser les interventions à des moments stratégiques ou opérationnels opportuns.

Considérations initiales

- Avez-vous effectué une analyse du contexte, en particulier une évaluation des besoins, l'identification et l'analyse des parties prenantes, une analyse des conflits et une évaluation de l'impact environnemental et social, pour étayer votre théorie du changement ?
- Définissez l'objectif ultime de votre intervention.
- Identifiez les objectifs intermédiaires (résultats) auxquels vous pouvez contribuer ou que vous pouvez influencer et qui auraient une incidence sur le changement final que vous souhaitez voir se produire.
- Quel type d'activités prévoyez-vous et comment doivent-elles être ordonnées ou organisées ?
- Quel est le calendrier de votre intervention ? Il peut être défini par un guichet de financement ou un donateur.
- À quel(s) niveau(x) votre intervention cherche-t-elle à entraîner un changement ? Par exemple, vous pouvez rechercher des changements au niveau de la communauté, de la municipalité, de l'État ou du pays, de la région ou de la sphère internationale. Cela influencera la manière dont vous formulerez et communiquerez votre théorie du changement.
- Élaborez-vous votre théorie du changement pour un seul projet ou pour un groupe de projets/programmes ? Devez-vous créer plusieurs théories du changement, une (ou plusieurs) pour chaque projet ?

- Quelle est la meilleure façon de communiquer votre théorie du changement, en tenant compte des différentes parties prenantes et de leurs besoins ? Avez-vous besoin de plusieurs modèles ?
- Où y a-t-il des lacunes ou des manques dans la logique ? Où se trouvent les hypothèses (et les risques qui les accompagnent si elles ne se vérifient pas) ?

Participation

- Quelles sont vos principales parties prenantes et comment peuvent-elles être impliquées dans l'élaboration de la théorie du changement ? Identifiez les parties prenantes à consulter et un processus pour le faire, en tenant compte :
 - des considérations culturelles,
 - des considérations de genre,
 - des risques de dérapage.
- Avez-vous demandé aux parties prenantes d'examiner et de valider votre théorie du changement ?



- Comment pouvez-vous expliquer les liens entre les aspects environnementaux de votre intervention et les aspects liés à la paix ou aux conflits ? Quelles sont les voies qui relient l'environnement et la paix ?
- Avez-vous besoin de plus d'informations pour compléter votre théorie du changement ?

- N'oubliez pas de tenir compte des conflits et d'être inclusif !
- Préparez un plan pour clarifier et gérer les attentes au cours des consultations. Certaines parties prenantes peuvent avoir le sentiment que leur participation au processus d'élaboration d'une théorie du changement garantit certains avantages ou activités. Définissez clairement le rôle des parties prenantes dans le processus. S'agit-il de promouvoir l'adhésion ou simplement de solliciter des informations ?

Définir les risques et les hypothèses

- Quelle est la solidité des preuves de votre théorie du changement ? Que disent la littérature évaluée par les pairs et la littérature grise en ce qui concerne les risques ?
- Avez-vous identifié les principaux risques ou hypothèses susceptibles d'influencer ou d'affecter votre théorie du changement ?

- Les effets potentiels de ces risques sont-ils importants ?
- La probabilité et/ou la gravité de ces risques est-elle suffisante pour justifier une surveillance axée sur ces risques ?
- Quelles conditions et ressources doivent être mises en place pour atteindre les résultats souhaités ?

Autres considérations

- Avez-vous partagé votre théorie du changement avec les principales parties prenantes ?

- Avez-vous indiqué que vous prévoyez d'adapter et d'affiner votre théorie du changement sur la base des processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage ?