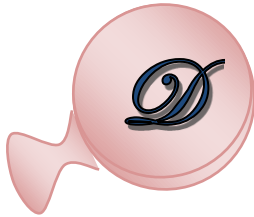


CABINET DE CONSULTATION DIAGNOSTIC-SARL



Siège social : Rez-de-chaussée de l'Hôtel de l'Université Gamal Abdel Nasser

001 BP 4184 Conakry

Tél. + 224 628 34 21 97/621 16 47 27

Code NIF : 640090015

E-mail : diagnosticsarl.guinee@gmail.com

Etude d'évaluation des effets individuels et organisationnels des actions de renforcement de capacité réalisées par le Projet CAPACITA en 2020 et 2021

OFFRE TECHNIQUE

Décembre 2022

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
<i>Introduction.....</i>	3
<i>I. COMPRÉHENSION DES TERMES DE RÉFÉRENCE</i>	3
I.1. Contexte et justification de la mission	3
I.2. Objectifs de la mission.....	5
I.3. Groupes cibles	5
I.4. Résultats attendus.....	6
I.5. Livrables	7
I.6. Durée et zone de couverture de l'étude	8
I.7. Analyse des forces et faiblesses des termes de référence	8
I.7.1. Les forces	8
I.7.2. Les faiblesses	8
<i>II. APPROCHE METHODOLOGIE PROPOSEE.....</i>	9
II.1. Approche globale.....	9
II.2. Approche détaillée	9
II.2.1. Élaboration des outils de collecte.....	9
II.2.2. Modèles d'évaluation	9
II.3. Analyse de base.....	11
II.4. Échantillonnage	11
II.5. Méthodes de collecte des données	12
II.6. Analyse des données et rédaction du rapport	12
<i>III. ORGANISATION PRATIQUE ET LOGISTIQUE DE LA MISSION.....</i>	12
III.1. Les quatre phases de réalisation de l'étude	12
III.1.1. Réunion de travail entre le Cabinet et le staff de CAPACITA	13
III.1.2. Préparatifs de la collecte des données.....	13
III.1.3. Collecte des données et supervision des travaux	14
III.1.4. Analyse de données, rédaction et restitution du rapport	14
III.2. Durée et calendrier indicatif des activités	14

Introduction

CAPACITA a lancé un avis d'appel d'offre pour la recherche de l'expertise d'un Cabinet de consultants en mesure d'évaluer les effets du dispositif de renforcement de capacité (Formations, Études et Expertise) d'un projet.

Le présent document est la réponse à cet avis d'appel d'offre. Il est structuré en trois parties. La première présente les termes de référence du travail à réaliser tels que compris par le Cabinet. Cette partie se termine par une analyse des forces et des faiblesses de ces termes de référence.

La deuxième partie est consacrée à la présentation de l'approche méthodologique proposée par le Cabinet pour la conduite du travail faisant l'objet de l'avis d'appel d'offre.

La troisième partie aborde les aspects organisationnels et logistiques pratiques envisagés pour la réalisation de la mission.

I. COMPRÉHENSION DES TERMES DE RÉFÉRENCE

I.1. Contexte et justification de la mission

En Guinée, le besoin de renforcement de capacités des ressources humaines constitue un enjeu majeur. Cela aussi bien pour des parties prenantes de développement dans sa globalité, que pour les sortants des institutions de formation en particulier (cfr. PNDES 2016– 2020). De fait, des études (MPCI/PNUD 2016, BM/BAD/IFC109 2014) montrent les faibles capacités des ressources humaines (à tous les niveaux) comme le deuxième facteur de fragilité de Guinée, après la faible application des textes de loi, considérée comme facteur principal.

C'est pourquoi, par son projet CAPACITA (Formations, Etudes et Expertise), le Programme de Coopération Guinée-Belgique (2019-2023) soutient des dispositifs de renforcement de capacités en phase avec des opportunités économiques et des défis de développement du capital humain sur son axe d'intervention (Conakry-Kindia-Mamou). CAPACITA est un projet de renforcement de capacités qui œuvre dans le développement des ressources humaines en faveur d'une croissance économique durable et inclusive sur l'axe d'intervention du Programme de Coopération Guinée-Belgique (2019-2023).

Ce projet est en phase avec les priorités du gouvernement. Il se situe dans le domaine de l'ODD 4 qui prône "une éducation de qualité" comme un des buts à atteindre afin de favoriser la lutte contre la pauvreté. Le projet adopte une approche transversale, flexible et complémentaire. CAPACITA soutient un dispositif de renforcement de capacité qui vient en complémentarité d'actions aux autres programmes et projets mis en œuvre par le Programme de Coopération. Et ce, en partant des besoins et problèmes spécifiques constituant soit des freins ou des leviers au développement du capital humain, à la croissance économique et à l'emploi en Guinée.

CAPACITA matérialise ses différents appuis à travers des actions variées de formations spécialisées sur mesure, la mise à disposition de diverses expertises qualifiées et la réalisation d'études stratégiques. La palette d'outils de renforcement de capacité proposée est fonction du contexte de mise en œuvre et du but visé. Elle englobe des actions de formations groupées locales et régionales, d'apprentissages et de cours à distance (e-learning), de formations sur le lieu de travail, de coaching, de stages, de séminaires, de voyages d'études et d'échanges d'expertises nationales ou internationales.

En 2020 et 2021, le projet a soutenu la mise en œuvre d'une dizaine d'actions de renforcement de capacité au bénéfice des partenaires (Public, EPA, GIE) du Programme de Coopération Guinée-Belgique (2019-2023). Plus de 600 personnes ont été outillées et leurs capacités renforcées dans cette période dans le but de favoriser l'adoption de nouvelles et meilleures pratiques de travail avec des conséquences concrètes et positives, non seulement pour les bénéficiaires eux-mêmes, mais aussi pour leurs organisations respectives.

Les effets du dispositif de renforcement de capacité (Formations, Etudes et Expertise) du projet, sont évalués grâce à un mécanisme de suivi- évaluation développé sur base du modèle d'évaluation de Kirkpatrick, pionnier reconnu dans le domaine des pratiques d'évaluation de formation. Le mécanisme définit des indicateurs en quatre niveaux qui permettent au projet de mesurer :

1. Le niveau de satisfaction des participants sur les objectifs, le contenu et sur la qualité du processus (Indicateur 3 du résultat 2 du projet) ;
2. Le niveau d'apprentissage et de connaissances acquises par les participants (Indicateur 2 du résultat 2 du projet) ;
3. Le niveau d'application et de mise en œuvre des connaissances acquises en milieu de travail (Indicateur 3 de l'objectif spécifique du projet) ;
4. L'impact de la formation et les conséquences de l'utilisation de ses acquis sur les personnes et les organisations bénéficiaires des actions de formation (Indicateur 4 de l'objectif spécifique du projet).

I.2. Objectifs de la mission

Conformément aux termes de référence, l'objectif général de la présente mission est d'évaluer les effets (aux niveaux individuels et organisationnels) des actions de formation réalisées par le projet CAPACITA pendant les deux dernières années (2020, 2021).

Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Déterminer la proportion des bénéficiaires (hommes/femmes) qui ont réussi à mettre en pratique les acquis des actions de formation réalisées ainsi que les changements de comportements qui en résultent ;
- Mesurer la proportion des structures/organisations qui ont connu des conséquences positives de l'application des acquis des formations par leurs cadres et agents bénéficiaires des actions de formation réalisées ;
- Déterminer le nombre d'Etablissements Publics Administratifs (EPA) bénéficiaires des actions de renforcement de capacité qui améliorent la qualité de fourniture de leur service ;
- Analyser les effets inattendus, les catalyseurs et les blocus en termes d'utilisation des acquis des formations au niveau des organisations ainsi qu'au niveau individuel et proposer des mesures de mitigation.

Bref, es résultats de cette mission devront principalement permettre de déterminer et analyser les effets au niveau individuel et organisationnel des actions de renforcement de capacité réalisées par le projet CAPACITA en 2020 et 2021.

I.3. Groupes cibles

La présente étude porte sur trois (3) groupes cibles. Tous ces groupes sont bénéficiaires d'au moins une action de renforcement de capacités organisée par CAPACITA entre 2020 et 2021. Les groupes sont constitués de personnes et d'organisations bénéficiaires des actions de renforcement de capacité. Il s'agit notamment des :

1. EPA (Établissements Publics à caractère Administratif) ;
2. Organisations partenaires : Leur statut est très divers (Publique, GIE, OSC) et leurs domaines d'intervention variés (Santé, Gouvernance, Education, Agriculture, Entrepreneuriat) ;
3. Bénéficiaires individuels : Il s'agit des cadres et agents des organisations partenaires indiqués aux points (1 et 2).

La prise en compte du genre est à considérer dans la sélection des participants car le dispositif d'offre de formation du projet accorde une grande attention à la dimension genre.

Par ailleurs, il faut noter que pour chaque catégorie (structures et bénéficiaires individuels), les résultats seront désagrégés selon les variables suivantes :

- EPA : Domaine (Santé, Gouvernance, Education, Agriculture, Entrepreneuriat)
- Structures/organisations : Statut (Publique, EPA, GIE, OSC) et Domaine (Santé, Gouvernance, Education, Agriculture, Entrepreneuriat) ;
- Bénéficiaires individuels : Statut de la structure de provenance (Public, EPA, OSC, Privé), Genre (F, H) et Tranche d'âge (Moins de 30 ans, 30-45 ans et Plus de 45 ans).

Pour les caractéristiques de la population de l'étude, nous avons :

- Bénéficiaires individuels : l'étude portera sur un échantillon composé de 120 cadres répartis comme suit :
 - ✓ Personnes formées : 100 ;
 - ✓ Supérieurs hiérarchiques des personnes formées : 10 ;
 - ✓ Collaborateurs des personnes formées : 10
- Organisations partenaires : l'étude portera sur un échantillon composé de 10 organisations/services d'où viennent les participants formés.

I.4. Résultats attendus

Au terme de la mission, il est attendu du Cabinet les quatre (4) principaux résultats suivants :

- R1 : La proportion des bénéficiaires (hommes/femmes) qui ont réussi à mettre en pratique les acquis des actions de formation réalisées est déterminée et les changements de comportements qui en résultent sont analysés et documentés ;
- R2 : Les effets au niveau organisationnel de l'application des acquis des formations réalisées sont identifiés et analysés ainsi que la proportion d'organisations ayant enregistré des modifications positives de pratiques de travail ;
- R3 : Le nombre d'EPA bénéficiaires des actions de renforcement de capacité démontrant de meilleures capacités de fourniture de services de qualité est déterminé. Les effets positifs des actions de renforcement de capacité sur l'amélioration des méthodes de travail sont analysés pour chaque EPA ;

- R4 : Les effets inattendus des actions de formation réalisées, les facteurs constituant de freins ou/et de leviers à la mise en pratique des connaissances acquise ainsi qu'à l'adoption de nouvelles méthodes de travail au niveau individuel et organisationnel sont déterminés et analysés assortie de propositions de mesures de mitigation.

I.5. Livrables

A la suite de la mission, les livrables décrits ci-dessous sont attendu :

1. Un rapport de démarrage : ce rapport doit contenir entre autres :
 - ✓ Un descriptif de la méthodologie et des actions à réaliser ;
 - ✓ La description des outils et supports de collecte de données ;
 - ✓ Le chronogramme détaillé et actualisé des activités ;
 - ✓ Le plan de réalisation de l'étude pour toucher toutes les cibles.
2. Les outils de collecte des données (questionnaires, ...) ;
3. La base de données renseignée par KOBO ou ODK ;
4. Un fichier de données exportées sous format Excel avec des données analysées, vérifiées et validées ;
5. Les résultats provisoires de l'étude sous format de présentation PPT (à utiliser pendant la session de restitution provisoire) ;
6. Le rapport de fin de mission : le document doit rapporter l'ensemble des actions réalisées conformément aux TDR. Il comprendra principalement :
 - ✓ Une table des matières ;
 - ✓ Un résumé exécutif des résultats et recommandations clés ; o La description de la méthodologie et des limites de l'étude ; o L'analyse des résultats de l'enquête ;
 - ✓ L'analyse des effets inattendus des formations, les facteurs de freins et leviers à la mise en pratique des connaissances acquise ainsi qu'à l'adoption de nouvelles méthodes de travail aux niveaux individuel et organisationnel ;
 - ✓ Les recommandations ;
 - ✓ Les succes story et photos d'actions ;
 - ✓ La conclusion de l'étude.

Tous les documents doivent être livrés en .doc (Word), .ppt (Powerpoint) ou dans tout autre format convenu avec Enabel à travers son projet CAPACITA.

I.6. Durée et zone de couverture de l'étude

La durée totale de mise en œuvre de l'étude est de maximum 60 jours calendrier. Le Cabinet mobilisera des agents pour un effort de 30 hommes/jours et effectuera ses travaux à Conakry, Kindia et Mamou.

I.7. Analyse des forces et faiblesses des termes de référence

L'analyse des termes de référence de l'étude fait ressortir les forces et les faiblesses ci-après.

I.7.1. Les forces

À nos yeux, les éléments suivants constituent des forces indéniables :

- Les objectifs et les résultats attendus sont clairement indiqués ;
- Les groupes cibles de l'étude sont aussi clairement indiqués ;
- Une indication de l'approche méthodologique à suivre est mentionnée ;
- Une indication sur le nombre de personnes à enquêter pour certaines catégories de cibles est également mentionnée ;
- Les caractéristiques de genres sont mentionnées pour chaque groupe cible : EPA (Domaine), structures/organisation (statut et domaine) et bénéficiaires individuels (statut de la structure de provenance, genre et tranche d'âge).

I.7.2. Les faiblesses

Au titre des faiblesses, nous citons les éléments suivants :

- Le nombre d'EPA, d'organisations partenaires ainsi que le nombre de bénéficiaires pour chacune de ces catégories de cible ne sont pas mentionnées de façon explicite ;
- La méthode de choix (aléatoire ou raisonnée) de personnes à enquêter n'est pas indiquée ;
- La répartition des bénéficiaires selon les caractéristiques du genre n'est pas indiquée.

Ces éléments sont nécessaires pour bâtir une méthodologie pertinente de cette évaluation. Le Cabinet peut, néanmoins, proposer une stratégie d'échantillonnage adaptée aux objectifs et aux résultats attendus.

II. APPROCHE METHODOLOGIE PROPOSEE

II.1. Approche globale

Une approche participative sera utilisée pendant tout le processus de réalisation de l'étude. Compte tenu de la diversité des indicateurs à évaluer, des méthodes tant quantitatives que qualitatives seront utilisées pour la collecte des données, chacune conformément aux objectifs de l'étude.

Concrètement, l'étude d'évaluation des effets va principalement s'appuyer sur deux approches complémentaires :

- Une approche qualitative, pour collecter les données qualitatives de l'évaluation auprès des groupes cibles pertinents. Cette approche permettra notamment de collecter des données sur les success story du projet, la description des changements induits par le projet, etc.
- Une approche quantitative, pour collecter les données quantitatives nécessaires à l'alimentation des indicateurs de type quantitatif.

L'utilisation simultanée de ces approches complémentaires vise à trianguler les sources de données afin de fournir une analyse multidimensionnelle de la situation.

II.2. Approche détaillée

Les enquêtes se réaliseront dans les lieux de service des bénéficiaires à Conakry, Kindia et Mamou. Elle va s'appuyer sur une méthodologie combinant une enquête quantitative et une enquête qualitative, chacune de ces enquêtes visant des objectifs précis et s'adressant à des groupes cibles spécifiques. Cette démarche se justifie par la diversité des objectifs assignés à l'évaluation du projet CAPACITA.

II.2.1. Élaboration des outils de collecte

En fonction des objectifs de l'étude, le Cabinet élaborera des outils (questionnaires, guides d'entretien, manuels, ...) de collecte de données. Ces outils seront soumis à l'approbation de Enabel (CAPACITA). Toutes recommandations pertinentes seront prises en compte et la version finale des outils sera mise à la disposition de l'équipe de CAPACITA pour validation avant le début de l'enquête.

Les questionnaires validés par CAPACITA seront implémentés dans une solution de collecte de données sur smartphones (Kobocollect, ODK ou Survey solutions).

II.2.2. Modèles d'évaluation

La réalisation de cette étude va prioritairement adopter une approche alignée sur les modèles/outils d'évaluation utilisés par le projet. Ce sont notamment le modèle Kirkparick et le scan organisationnel.

a) Le modèle Kirkpatrick

Ce modèle sera utilisé pour évaluer les effets des actions de formation réalisées sur les bénéficiaires individuels et organisationnels. Le modèle Kirkpatrick est une référence en matière d'évaluation des actions de formation. Il comporte quatre (4) niveaux d'évaluation :

1. niveau global de satisfaction des apprenants ;
2. niveau d'apprentissage (mesure de ce que les participants ont appris) ;
3. niveau comportement individuel (mise en pratique des savoirs acquis), et ;
4. niveau résultat (qui apprécie les résultats concrets apportés par la formation sur l'organisation).

Comme indiqué dans les TDR, seuls les niveaux 3 et 4 sont visés dans le cadre de la présente mission. Dans l'évaluation donc, quelques questions de référence à compléter et adapter qui sont à prioriser se trouvent en annexe 1 des termes de référence.

Ainsi, les niveaux concernés par cette évaluation sont :

- Niveau 3 (mise en pratique des savoirs acquis) : Ce niveau est utilisé pour déterminer dans quelle mesure les acquis de la formation ont permis aux participants d'améliorer leurs comportements dans l'exercice de leurs fonctions. Il évalue la manière dont les acquis sont mis en œuvre en situation de travail.
- Niveau 4 (effet de changement de comportement des participants sur la performance de leur organisation) : Ce niveau permet d'apprécier les effets de l'utilisation des acquis des actions de formation sur l'amélioration des résultats de l'organisation.

b) Le scan organisationnel

Quant à ce modèle, il sera utilisé pour évaluer les capacités des EPA bénéficiaires des actions de renforcement de capacités. Il consiste à faire une analyse de chaque EPA selon les domaines couverts par les sessions de renforcement de capacités. Les aspects de l'étude sont d'ordre organisationnel, technique et financier. Ainsi, dans cette évaluation, quelques questions de référence à compléter et adapter qui sont en annexe 1 des termes de référence (voir en annexe 2, quelques questions de référence à compléter et adapter). L'organisation de ce scan s'inscrit dans le cadre du résultat 3 visé par le présent marché.

À noter que, pour les aspects techniques, le Cabinet travaillera en étroite collaboration avec l'équipe de CAPACITA qui est responsable de la validation finale des livrables. Les détails du suivi/supervision par CAPACITA seront convenus lors de l'étape de briefing. L'équipe du projet mettra à disposition du Cabinet, toutes informations (liste des personnes ressources, etc.) indispensables à la qualification des résultats de la présente évaluation.

Toutefois, pendant la réunion de briefing de démarrage, le Cabinet pourra si nécessaire faire des propositions d'amélioration pour garantir l'atteinte des objectifs et résultats de l'étude. Le projet CAPACITA se chargera d'informer les différents groupes cibles de la réalisation de l'étude.

II.3. Analyse de base

Toutes les données recueillies seront saisies et traitées à travers des logiciels d'exploitation et d'analyse appropriés, tenant compte des variables pertinentes (comme le sexe, l'âge, etc.). Avant l'analyse des données, le Cabinet prendra du temps pour vérifier et confirmer la qualité des données collectées au fur et à mesure que l'enquête progresse.

Ensuite, le Cabinet tâchera à constituer la base de données, effectuer le traitement et l'analyse et produire les résultats de l'enquête selon les désaggrégations souhaitées par le projet.

En outre, une attention toute particulière sera portée sur la manière dont les données sont analysées et croisées pour fournir une image multidimensionnelle de la situation ainsi qu'à l'analyse des multiples sources de données qui permettent d'identifier les changements.

II.4. Échantillonnage

Dans cette évaluation, le Cabinet se contera du nombre de personnes à enquêter prédéfini en commun accord avec le projet CAPACITA. L'échantillon sera choisi par choix raisonné de sorte qu'on ait au moins un représentant de tous les groupes bénéficiaires d'au moins une action de renforcement de capacités organisée par CAPACITA entre 2020 et 2021. Il s'agit notamment des :

- EPA : Etablissements Publics à caractère Administratif ;
- Organisations partenaires : Leur statut est très divers (Publique, GIE, OSC) et leurs domaines d'intervention variés (Santé, Gouvernance, Education, Agriculture, Entrepreneuriat) ;
- Bénéficiaires individuels : Il s'agit des cadres et agents des organisations partenaires indiqués aux points (1 et 2).

Cependant, pour les bénéficiaires individuels, comme indiqué dans les TDR, l'étude portera sur un échantillon composé de 120 cadres répartis comme suit :

- ✓ Personnes formées : 100 ;
- ✓ Supérieurs hiérarchiques des personnes formées : 10 ;
- ✓ Collaborateurs des personnes formées : 10

De même, pour les organisations partenaires l'étude portera sur un échantillon composé de 10 organisations/services d'où viennent les participants formés.

II.5. Méthodes de collecte des données

Les techniques de collecte de données retenues dans le cadre de cette enquête sont l'entretien individuel semi-structuré (pour l'enquête qualitative) et l'entretien individuel structuré (pour l'enquête quantitative) à partir des questionnaires développés sur tablettes.

Le Cabinet sera en charge de la collecte de données et d'assurer l'analyse et l'interprétation des données.

II.6. Analyse des données et rédaction du rapport

Les données quantitatives seront exportées dans un logiciel statistique approprié (Stata en l'occurrence) et nettoyées. Pour leur analyse, ce logiciel permettra de produire tous les indicateurs et tous les tableaux nécessaires à l'analyse des différentes thématiques de l'enquête.

Le Cabinet rédigera le rapport final de l'étude et veillera au dépôt, selon les délais indiqués, des différents livrables de la mission.

III. ORGANISATION PRATIQUE ET LOGISTIQUE DE LA MISSION

III.1. Les quatre phases de réalisation de l'étude

Les travaux relatifs à cette étude d'impact seront déclinés en quatre (4) phases :

1. la réunion de travail entre les techniciens du Cabinet et l'équipe du projet CAPACITA ;
2. les préparatifs de la collecte de données ;
3. la collecte de données ;
4. l'analyse des données et la rédaction du rapport.

III.1.1. Réunion de travail entre le Cabinet et le staff de CAPACITA

Une fois le contrat signé, une réunion de travail sera organisée entre l'équipe technique du Cabinet et l'équipe du projet CAPACITA. Cette séance de travail vise à garantir une compréhension commune identique des termes de référence (TDR) des membres de ces deux équipes. À cette occasion, tous les documents pertinents en lien avec le projet (documents de planification du projet, rapports des formations, questionnaire Kirkpatrick, listes des structures/organisations et les bénéficiaires des séances de renforcement de capacités, etc.) seront mis à la disposition du Cabinet. Le projet CAPACITA se chargera aussi d'informer les différents groupes cibles de la réalisation de l'étude.

Cette séance sera également mise à profit par le Cabinet pour proposer à CAPACITA des améliorations sur les TDR. CAPACITA pourra aussi, au cours de cette séance, soumettre au Cabinet de nouvelles préoccupations ou réorientations qu'il juge pertinentes à prendre en compte mais apparues après la publication des TDR.

D'autres informations pertinentes sur l'évaluation seront également partagées entre les deux équipes pour la réussite de la mission.

III.1.2. Préparatifs de la collecte des données

Au niveau de cette phase, il s'agit :

1. De la réalisation de la revue documentaire ;
2. De la finalisation du protocole méthodologique de l'évaluation ;
3. De l'élaboration et de la validation des outils de collecte des données ;
4. De la présélection, de la formation et du recrutement des agents de collecte des données ;
5. De la préparation de la logistique de la collecte des données.

Le Cabinet, recrutera des agents pour la collecte des données sur le terrain. Ces candidats seront formés sur la méthodologie de l'enquête, la façon de remplir les questionnaires et le comportement à adopter sur le terrain. À la fin de la formation, un test sera organisé pour identifier et retenir les meilleurs agents pour l'enquête.

À la suite de la formation des agents, une enquête pilote sera réalisée à Conakry pour tester les outils de collecte et les autres éléments organisationnels mis en place. Elle permettra de corriger les faiblesses éventuelles des outils et celles du dispositif organisationnel de l'enquête.

Les agents enquêteurs retenus seront répartis en équipes et déployés sur le terrain pour la collecte réelle des données par le Cabinet en partenariat avec l'équipe du projet CAPACITA.

III.1.3. Collecte des données et supervision des travaux

Les agents seront déployés par équipe sur le terrain selon un plan précis avec tous les outils ainsi que les programmes de collecte finalisés sur les tablettes et les guides d'entretien validés. Au fur et à mesure de la collecte, les données quantitatives transmises sur le serveur seront traitées et toutes les erreurs et incohérences corrigées en même temps.

Une équipe technique de supervision sera mise en place par le Cabinet. L'équipe du projet CAPACITA, de son côté, pourrait envoyer une équipe de supervision indépendante sur le terrain. Ces équipes se rendront sur le terrain, dès le démarrage de la collecte des données, pour suivre de près le travail des enquêteurs. Elles auront pour tâches de s'assurer du respect de la démarche adoptée par les agents de collecte, des consignes données lors de la formation, consignes permettant de garantir une bonne qualité des données collectées.

Les équipes de collecte seront appuyées sur le terrain par des personnes ressources qui aideront à la prise des rendez-vous avec les personnes à enquêter.

Ainsi, dans chaque localité un facilitateur ou guide sera mobilisé pour appuyer la collecte de données.

III.1.4. Analyse de données, rédaction et restitution du rapport

Dans cette phase, il s'agira d'effectuer l'analyse des données (quantitatives et qualitatives) et de rédiger le rapport de l'évaluation, le finalisant après restitutions et prise en compte des commentaires de l'équipe du projet CAPACITA. Après analyse des données, il sera question en particulier :

III.2. Durée et calendrier indicatif des activités

La durée totale de mise en œuvre de l'étude, sur ses aspects techniques, est de maximum 60 jours calendrier. Le tableau ci-après donne, à titre indicatif, le chronogramme prévisionnel de l'ensemble des travaux à réaliser dans le cadre de l'étude.

Tableau 1 : Chronogramme prévisionnel des activités de l'évaluation

Activités	Durée	J1-J3	J4-J6	J7-J22	J23-J26	J27-J28	J28	J29-J30
Briefing de démarrage, revue documentaire, élaboration et validation du questionnaire	3							
Organisation de la collecte des données	3							
Exécution de la collecte et vérification des données	16							
Nettoyage, analyse et interprétation des données	4							
Restitution	2							
Rapportage	2							

L'expertise sera mobilisée pour un effort de 30 hommes/jours et effectuera ses travaux à Conakry, Kindia et Mamou.