Social et de Comportement

Ces compétences de base peuvent être utilisées avec [l'outil d'auto-évaluation TOPS](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/French%20TOPS%20Self%20Assessment%20Tool%202018_0.xlsx) pour adapter la boîte à outils d'auto-évaluation TOPS à vos besoins.

Conseiller ou Spécialiste en Changement Social et de Comportement

Plusieurs projets emploient un conseiller ou spécialiste en Changement social ou de comportement (SBC); d’autres combinent les tâches de changement social et de comportement à d’autres responsabilités en un seul poste (par exemple, planification de programme). Les conseillers et spécialistes de changement social et de comportement forment d’autres agents dans des méthodes transversales de changement social et de comportement. Ils dirigent également le processus pour élaborer ou adapter des approches de changement de comportement aux contextes et cultures locales à travers une recherche formative et en utilisant les résultats pour élaborer ou adapter les matériels ou activités de changement de comportement.

Les compétences de base du spécialiste/gestionnaire, etc… de changement social et de comportement comprennent:

1. Favoriser un changement organisationnel: Placer le décor et renforcer les compétences au sein des personnes chargées de la mise en oeuvre et des prestataires de service
2. Définir ce que nous allons changer
3. Mener une recherche formative de changement social et de comportement (SBC) sur les comportements clefs
4. Elaborer des stratégies de changement social et de comportement (SBC) avec une couverture suffisante, un message efficace, et une mise en oeuvre de qualité.
5. Suivi du Changement social et de comportement

# Favoriser un changement organisationnel: Placer le décor et renforcer les compétences au sein des personnes chargées de la mise en oeuvre de projets et des prestataires de service

## Convaincre les agents, décideurs, et garde – barrières du besoin de changer les campagnes basées sur les informations seulement et des approches d’attitude – comportement et de propre intérêt économique en allant vers un changement de comportement et enfin adopter des stratégies de changement social et de comportement beaucoup plus robustes. Convaincre les gestionnaires sur les stratégies peu coûteuses et basées sur l’évidence qui traitent des barrières structurelles et personnelles au changement.

## Travailler avec les agences pour encourager des mécanismes de redevabilité par les prestataires de service et pour traiter des barrières à l’utilisation et la livraison des services.

## Former les formateurs des agents de changement dans les mêmes approches et méthodes qu’on demandera aux agents de changement d’utiliser dans la mise en œuvre des stratégies de changement social et de comportement (voir 4.5).

# Définir ce que nous allons changer

## Etant donné les ressources limitées et en utilisant les évaluations des données de base et d’autres données, prioriser les comportements envers le changement.

# Mener une recherche formative de changement social et de comportement sur les comportements clefs

## Mener des études de recherche formative qualitative et quantitative pour comprendre comment et pourquoi les gens adoptent des comportements y compris l’identification et la priorisation des déterminants clefs de comportements et de barrières et des facilitateurs de changement et savoir comment élaborer des plans pour les changer.

# Elaborer des stratégies de changement social et de comportement avec une couverture suffisante, un message efficace, et une mise en oeuvre de qualité

## Choisir les meilleures stratégies de couverture en communication de changement de comportement et les utiliser.

## Segmenter les auditoires (les groupes prioritaires et d’influence): Déterminer les personnes à cibler avec les messages/activités de changement social et de comportement et identifier les personnes et canaux appropriés pour donner aux messages une crédibilité et une couverture.

## Déterminer les outils, méthodes et approches de changement social et de comportement qui sont les plus acceptables pour les groupes ciblés et travailler mieux ensemble/se compléter en face d’un contexte culturel particulier.

## Choisir et prioriser les messages/activités pour cibler les déterminants clefs des comportements prioritaires.

## Créer et utiliser des messages et activités efficaces de changement social et de comportement y compris:

### Produire des curricula de communication de changement de comportement/créer des plans de leçon pour les agents de changement de comportement en tenant compte de la science actuelle de comportement (par exemple, combien de messages une personne/un groupe peut comprendre et retenir en une seule fois, bien séquencer les comportements pour un changement)

### Incorporer et faire un modèle des principes d’apprentissage des adultes dans toutes les formations et recyclages périodiques qui soutiennent le développement de nouvelles méthodes, établir la confiance en les utilisant, et les intégrer dans des situations de travail de chaque jour.

### Créer des messages efficaces et spécifiques qui sont « attirants ».

### Utiliser une variété de méthodes efficaces (par exemple, flipcharts, chants, des histoires ouvertes et fermées, des sketches, négociation pour un changement de comportement, discussions, marionnettes, témoignages, démonstrations, utilisation de la radio, faire des messages de rappel, Appuis/témoignages)

### Utilisation de bonnes méthodes de facilitation de groupes en communication de changement de comportement au niveau de la communauté ou des environnements de discussion.

# Suivi de changement social et decomportement

## Suivre la qualité des activités de changement social et de comportement en connaissance, attitudes, comportements, couverture, et la vérification des pratiques pour permettre des corrections à mi-parcours des stratégies de changement social et de comportement et documenter les leçons apprises pour faire progresser le terrain; ceci rentre dans la section 1. Favoriser le changement organisationnel aussi.

Le programme d’appui à la performance technique et opérationnelle (TOPS) est le bureau de vivres pour la paix financé par l’agence américaine de développement international (USAID). Il est une initiative d’apprentissage, apportant des informations de la plus haute qualité, la connaissance, et des pratiques prometteuses de programme d’assistance alimentaire aux agences chargées de la mise en oeuvre et donateurs à travers le monde pour assurer que plus de communautés et ménages bénéficient des investissements du gouvernement des Etats – Unis pour combattre la faim dans le monde.

La série des compétences de base du programme TOPS est rendue possible grâce au soutien généreux du peuple américain à travers l’USAID. Les contenus sont la responsabilité du programme TOPS et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l’USAID ou du gouvernement des Etats – Unis.

C’est la version 2 des compétences de base pour le poste de Conseiller ou Spécialiste en Changement Social et de Comportement, produite en Septembre 2015.

The TOPS Program

899 North Capital Street NE, Suite 900

Washington, DC 20002

info@TheTOPSProgram.org

*La série des compétences de base a été élaborée par l’équipe du programme d’appui à la performance technique et opérationnelle (TOPS) avec des contributions significatives provenant de différents groupes de travail du réseau de la sécurité alimentaire et nutrition (FSN). Cette série a pour but de fournir aux recruteurs, chefs de projet, et équipes des programmes une définition des compétences minimum requises par les équipes techniques senior afin de pouvoir mener effectivement leurs responsabilités. Les titres de travail, fonctions officiels et exigences peuvent varier selon l’organisation et le programme.*