

ÉTAPE
6Définir et planifier le recrutement
des équipes d'évaluation

6.1. Sélectionner les équipes d'évaluation – composition et rôles

Le Manuel de terrain de l'IMEP pour l'évaluation des niveaux de couverture vaccinale à l'aide du LQAS propose une description complète de la composition et des rôles d'équipes efficaces chargées des enquêtes, qui est adaptée ci-après pour les évaluations de campagnes de MII²³.

Le personnel nécessaire pour des évaluations réussies comprend :

- un analyste de données ;
- un coordinateur ;
- des superviseurs ;
- des enquêteurs ;
- des guides locaux.

Afin de préserver l'objectivité du processus d'évaluation et des résultats, tout le personnel doit être sélectionné parmi le personnel qualifié du système de santé ou parmi des candidats qui ne sont pas directement impliqués dans la campagne elle-même. Dans le cas d'évaluations en cours de processus, il ne serait pas possible pour le personnel chargé de l'enregistrement des ménages et/ou de la distribution des MII de participer à l'évaluation compte tenu de ses autres rôles et responsabilités. C'est pourquoi, si un PNLP ne dispose pas des fonds nécessaires à la mise en œuvre d'un suivi externe, et s'il réalise la ou les évaluations en interne, le personnel sélectionné devra être différent de celui déjà recruté pour les rôles de supervision et de suivi de la campagne.

Analyste de données. L'analyste de données travaillera en étroite collaboration avec le sous-comité de suivi et d'évaluation pour finaliser le questionnaire de l'application du dispositif

mobile, en travaillant à partir des modèles de questionnaires proposés à l'[annexe 14](#). L'analyste de données appuiera également plusieurs étapes essentielles au début du processus de planification de l'évaluation, notamment l'élaboration et le test de la logique de saut et de calcul intégrée dans les questionnaires, ainsi que le test préalable des questionnaires ; la sélection d'une application d'analyse des données d'enquête (par exemple Stata, R, SPSS) ; et la mise au point et l'exécution du codage en vue du nettoyage et de l'analyse des données avant le début du LQAS par grappes. Il/elle élaborera les tableaux récapitulatifs des indicateurs et des données fictives et analysera et partagera les résultats des données collectées le plus rapidement possible avec les membres du sous-comité de fusion et d'évaluation, le coordinateur de l'évaluation et d'autres parties prenantes et décideurs.

Au nombre des critères déterminants pour la sélection de l'analyste de données figurent les compétences et l'expérience en matière d'analyse de données, en matière d'applications de dispositifs mobiles et de cartographie. Les PNLP devront prendre en compte les capacités internes, l'expertise au sein d'autres départements du ministère de la Santé ou d'organisations partenaires de la campagne, ou sinon envisager de faire appel à un consultant externe pour ce rôle important.

Coordinateur de l'évaluation. Idéalement, l'évaluation sera coordonnée par le président du sous-comité de suivi et d'évaluation, ou par le membre du personnel du PNLP ou du partenaire que ledit président aura désigné si, par exemple, une organisation indépendante est engagée pour mettre en œuvre l'évaluation ou assurer la compilation, le nettoyage et l'analyse des données. Le coordinateur s'assure que la planification et la mise en œuvre de

23. GPEI (2012). Assessing Vaccination Coverage Levels Using Lot Quality Assurance Sampling. Manuel de terrain.

l'évaluation se déroulent conformément au protocole, au budget et au calendrier établis. Ses tâches comprennent le recrutement du personnel, l'obtention de l'équipement et des ressources, la surveillance de la formation et de la supervision, ainsi que l'interprétation et la communication des résultats. Le coordinateur et l'analyste de données devront également établir et maintenir une communication étroite avec les responsables des PNLP aux niveaux central et infranational afin d'examiner les données d'évaluation et de déterminer les mesures à prendre en cas de résultats des grappes incertains ou insuffisants.

Superviseurs de l'évaluation. Des superviseurs de l'évaluation peuvent être engagés ou nommés pour assurer la qualité de l'évaluation. Les superviseurs peuvent être choisis parmi des partenaires indépendants qui ne sont pas impliqués dans la campagne, comme des organisations non gouvernementales (ONG) ou des universités, l'OMS, l'UNICEF ou d'autres partenaires techniques. Les superviseurs guident l'organisation générale et efficace des activités de collecte de données. Tout au

long du processus, les superviseurs examinent les données des enquêteurs, effectuent quotidiennement une analyse préliminaire des résultats des données et transmettent les données collectées sur papier ou par voie électronique, qui ont été saisies sur des appareils mobiles ou dans des tableurs, à une base de données en ligne à laquelle l'analyste de données a accès, comme indiqué à l'étape 10.2. Le sous-comité de suivi et d'évaluation et/ou le groupe de travail technique sur l'évaluation doivent établir un mécanisme permettant aux superviseurs de l'évaluation de partager les résultats dans le cadre des comptes rendus quotidiens avec le personnel de la campagne et des établissements de santé des districts.

Les **enquêteurs** effectuent les visites auprès des ménages et gèrent le questionnaire. Ils doivent connaître et comprendre la géographie et la culture locales pour garantir le succès de l'évaluation. Conformément à la description faite dans le manuel intitulé *Training Field Staff for EDS Surveys*²⁴, les critères de sélection des enquêteurs sont présentés dans le tableau 5.

Tableau 5 : Critères de sélection des enquêteurs

Sexe	Tenir compte de la parité hommes-femmes dans le recrutement, afin de permettre aux personnes interrogées lors de l'évaluation d'être interrogées par une personne du même sexe lorsque cela est possible ou demandé.
Langue	Veiller à ce que les candidats maîtrisent la ou les langues utilisées pour la formation ainsi qu'au moins une des langues utilisées dans le questionnaire.
Niveau d'éducation	Par exemple, éducation secondaire.
Expérience antérieure dans l'évaluation	Si cela est possible. Les parties prenantes peuvent recommander du personnel de recherche ou des enquêteurs consultants qui ont déjà appuyé d'autres études.
Disponibilité	Disponible pendant toute la durée de l'évaluation. Il est possible qu'ils soient amenés à travailler le soir et le week-end et qu'ils ne rentrent pas chez eux pendant l'activité.
Atouts personnels	Maturité, intégrité, accessibilité, attitude respectueuse, souci du détails, engagement en faveur des résultats de l'évaluation et capacité à atteindre les objectifs dans les délais fixés.
Aptitude physique	Les enquêteurs peuvent être amenés à parcourir de longues distances dans des conditions diverses.

24. ICF Macro (2009). Training Field Staff for DHS Surveys. Calverton, Maryland, U.S.A.: ICF Macro.

Un processus de recrutement standard doit être appliqué pour le personnel de terrain de l'équipe d'évaluation de la campagne, notamment un examen minutieux visant à s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu en termes d'autres intérêts personnels, familiaux ou professionnels dans le résultat de la campagne.

Guides locaux. Dans certains cas, lorsque les enquêteurs qualifiés connaissent moins bien la zone géographique, des guides locaux peuvent être recrutés pour aider les enquêteurs. Dans

les zones d'insécurité, les guides locaux peuvent faciliter l'accès des équipes d'évaluation et les sensibiliser à toute évolution de la situation sécuritaire qui pourrait affecter la sécurité et la capacité des équipes d'évaluation à circuler. Les guides locaux peuvent également jouer un rôle important dans les zones où le contexte culturel peut rendre difficile pour les enquêteurs extérieurs à la zone de gagner la confiance des ménages pour permettre à ceux-ci d'entrer dans les maisons et d'obtenir des réponses franches aux questions de l'enquête.

6.2. Définir le nombre d'enquêteurs et le nombre de jours nécessaires à la conduite des évaluations

Le nombre d'enquêteurs nécessaires dépend de la taille géographique des lots, de la longueur du questionnaire, des conditions sur le terrain et de la disponibilité d'un véhicule pour faciliter les déplacements. Comme indiqué dans la section 4.4, en général, la collecte de données d'évaluation pour six à dix grappes peut être

réalisée en deux jours seulement, à l'aide de trois à cinq équipes d'un à deux enquêteurs dotées de véhicules. Dans la mesure du possible, il est utile de recruter 10 à 15 % d'enquêteurs de plus que le nombre nécessaire, afin de couvrir les besoins en cas de maladie ou de départs volontaires.

6.3. Établir des processus de recrutement

Afin de favoriser une sélection impartiale des candidats à la qualité de personnel de terrain possédant les meilleures qualifications, il importe d'établir un processus standard documenté pour l'examen de toutes les candidatures et la sélection des candidats finaux pour l'évaluation. Comme décrit dans le manuel intitulé « *Training Field Staff for EDS Surveys* »²⁵, les composantes de ce processus peuvent inclure :

- un **recrutement au(x) niveau(x) infranational(aux)** afin que les personnes interrogées puissent clairement comprendre la langue parlée et identifier le ou les enquêteurs comme étant des « locaux ». Des enquêteurs qui connaissent bien la localité peuvent également améliorer la planification et la logistique de l'évaluation et donner des conseils sur les coutumes ou pratiques spécifiques en vue de favoriser le bon déroulement de l'évaluation. Les inconvénients d'un recrutement infranational peuvent inclure des coûts plus élevés pour la formation lorsque celle-ci est centralisée ;
- le **recrutement équitable**, notamment la sensibilisation des groupes vulnérables et des populations difficiles à atteindre, renforcera la mission de la campagne consistant à atteindre tous ceux qui ont besoin de MII et permettra une certaine flexibilité dans le déploiement du personnel d'évaluation pour mener des entretiens en fonction des besoins liés au genre, à la culture et au contexte afin de rassurer les participants à l'évaluation ;
- des **critères objectifs**, tels qu'ils sont indiqués dans les formulaires de candidature standard et les tests des candidats, comprenant par exemple le niveau d'éducation, la durée de l'expérience antérieure, les compétences linguistiques, la connaissance du contexte local dans les zones d'évaluation, le souci du détail, la lisibilité de l'écriture, la capacité à effectuer la marche nécessaire pour réaliser le travail sur le terrain ainsi que la disponibilité ;

25. ICF Macro (2009). Training Field Staff for DHS Surveys. Calverton, Maryland, U.S.A.: ICF Macro.

- les **compétences** nécessaires pour bien mener les entretiens, notamment un jugement sûr et des compétences en matière de résolution de problèmes, la maturité nécessaire pour surmonter les difficultés qui se présentent sur le terrain, l'accessibilité et la capacité à parler clairement et respectueusement avec les personnes interrogées parmi de nombreux ménages et communautés, ainsi que l'intégrité et l'engagement envers la qualité et la viabilité des résultats de l'évaluation.
- **un entretien personnel avec le candidat** afin de confirmer les atouts de la candidature écrite, les compétences linguistiques, la disponibilité et d'autres critères. Il convient d'élaborer un ensemble standard de questions d'entretien et de conserver les notes prises au cours de chaque entretien ;
- une **documentation du processus**, y compris les notes prises par le(s) responsable(s) du recrutement, les archives des candidatures et toute notation des CV et les critères utilisés pour cette notation.

