

Élément essentiel 5 : Établissement des objectifs et indicateurs de comportement

Cet élément essentiel vous aidera à développer des objectifs et indicateurs de comportement pour votre programme de CCSC. Voici quelques suggestions pour progresser dans cet élément :

- Si vous n'avez pas encore travaillé sur l'**Élément essentiel 4**: Créer un profil de cible, nous vous recommandons de le faire avant de commencer à travailler sur l'**Élément essentiel 5**.
- Lisez le texte du début à la fin.
- Remplissez la **Fiche de travail n° 7** et la **Fiche de travail n° 8** en utilisant les données pour votre programme et votre cible.
- Si vous avez besoin d'aide pour la remplir, reportez-vous aux exemples de la **Fiche de travail n° 7** et la **Fiche de travail n° 8** qui remplis à l'aide de données fictives de la ville de Zanbe.
- Reportez-vous aux ressources à la fin de cet élément essentiel, au besoin.

Quel est le but de cet élément essentiel ?

Cet élément essentiel a pour but :

- D'apprendre à rédiger des objectifs de comportement pour votre programme.
- Assurez-vous que les objectifs de comportement sont spécifiques, mesurables, accessibles, reliés et temporels en utilisant une liste de contrôle.
- Exploitez les données locales recueillies pour remplir la **Fiche de travail n° 7 : Objectifs de comportement**.
- Identifier les indicateurs de comportement à mesurer pour chacun de vos objectifs de comportement à l'aide de la **Fiche de travail n° 8 : Indicateurs de comportement**.

Pourquoi est-ce important ?

Maintenant que vous avez identifié vos segments de cible, que voulez-vous qu'ils fassent ? Des objectifs de comportement clairs aident à garder un programme sur la bonne voie et contribuent à l'objectif final qui consiste à avoir de meilleurs résultats de santé.

L'objectif du programme est le résultat que vous souhaitez observer à la suite de votre programme.

Par exemple :

Réduction du nombre de grossesses non désirées chez les filles de Zanbe âgées de 15 à 19 ans.

Les objectifs de comportement désignent les changements dans le comportement des cibles qui surviennent à la suite de votre programme de CCSC (c'est-à-dire, augmentation de l'utilisation de contraceptifs modernes, augmentation de la fréquentation des centres de planning familial). Chaque objectif comportemental devrait contribuer directement à la réalisation de l'objectif du programme.

Par exemple :

Dans les deux ans, augmenter la proportion d'utilisation d'une méthode moderne de contraception de 35 pour cent à 40 pour cent des jeunes femmes de Zanbe âgées de 15 à 19 ans, déscolarisées et sexuellement actives.

Les indicateurs de comportement mesurent tout changement et progrès tendant vers vos objectifs de comportement à la suite des activités du programme de CCSC.

Quelles sont les étapes clés ?

Lors de l'élaboration d'objectifs et d'indicateurs de comportement, il convient de suivre un certain nombre d'étapes clés :

1. Examiner et déterminer les objectifs de comportement
2. Déterminer des objectifs de comportement spécifiques, mesurables, accessibles, reliés et temporels (SMART)
3. Établir des indicateurs de comportement

1. Examiner et déterminer les objectifs de comportement

L'objectif comportemental est basé sur le comportement que nous espérons changer une fois que la cible aura entendu et vu le programme de CCSC, ou y aura participé. Les objectifs de comportement peuvent être différents pour chaque segment de cible et ils sont créés en répondant aux questions suivantes :

- Qui est la cible?
- Quelle est l'action que l'on veut que la cible entreprenne ?
- Comment cette action contribuera-t-elle à l'objectif du programme ?
- Comment cette action répondra-t-elle aux besoins de la cible ?
- Dans quel délai le changement de comportement se produira-t-il ?
- Quelle est l'ampleur du changement qui sera atteint dans ce délai imparti ?

2. Déterminer des objectifs de comportement spécifiques, mesurables, accessibles, reliés et temporels (SMART)

Les objectifs de comportement doivent être SMART, à savoir Spécifiques Mesurables Accessibles Reliés et Temporels).

- S**pécifique – l'objectif définit clairement qui est visé ou ce qui est visé par le programme de CCSC et quel changement est attendu.
- M**esurable – l'objectif quantifie, par le biais d'une quantité ou d'une proportion, l'ampleur du changement attendu.
- A**ccessible – il s'agit d'un changement que l'individu est capable de faire compte tenu de ses besoins et de ses préférences, ainsi que des normes sociales et des attentes.
- R**elié – l'objectif est pertinent et important pour votre organisation et ses ressources, et ce qu'elle cherche à accomplir (l'objectif du programme).
- T**emporel – l'objectif établit la période de temps accordée pour réaliser les changements de comportement.



Rappel !

Pour créer des objectifs de comportement SMART :

1. **Soyez précis en ce qui concerne votre population cible et votre problème.** Par exemple, si vous visez à accroître l'utilisation des contraceptifs modernes, vous devriez vous concentrer sur les « jeunes femmes sexuellement actives » plutôt que sur « toutes les femmes ».
2. **Indiquez un nombre ou un pourcentage permettant de mesurer le changement attendu.** Indiquez la mesure de référence existante ainsi que la mesure attendue. Examinez les données disponibles et consultez des experts en recherche afin de déterminer un objectif réaliste pour le changement attendu.
3. **Gardez à l'esprit les obstacles au changement qui affectent les adolescents en milieu urbain.** Dans quelle mesure sera-t-il difficile d'attirer leur attention ? D'autres tentent-ils activement de les convaincre d'adopter des comportements différents de ceux que votre programme de CCSC encourage (par exemple, l'abstinence plutôt que la contraception) ? Y a-t-il des exigences concurrentes pour le temps et les actions des adolescents en milieu urbain ?
4. **Apprenez à partir des programmes similaires.** Consultez la littérature et les données de programmes de CCSC similaires. Quels étaient leurs objectifs en termes de changement de comportement ? Quels changements ont été obtenus ? Leur expérience pourrait aider à rendre vos objectifs réalistes.
5. **Tenez compte de la disponibilité et de l'accessibilité des entrants et services nécessaires à la pratique du comportement souhaité.** La communication sur ce problème va-t-elle créer plus de demandes que ce que votre programme peut fournir ? Les prestataires de services seront-ils en mesure de faire face à la demande de fournitures ou de services ?
6. **Réfléchissez à ce qui est gérable dans les limites de votre programme.** Les objectifs peuvent-ils être réalisés avec les ressources disponibles ? Existe-t-il des canaux de communication appropriés pour toucher la cible ? Disposez-vous de suffisamment de temps ?
7. **Mettez en place des délais qui donnent aux gens le temps de changer.** Instaurez des délais en termes de mois, voire d'années.

Dans la **Fiche de travail n° 7 : Objectifs de comportement**, il y a des questions spécifiques pour vous aider à identifier les objectifs de comportement appropriés pour votre programme CCSC. La fiche de travail contient deux parties. Dans la première partie, on vous demandera de développer les objectifs et dans la deuxième partie, on vous demandera de vérifier que ces objectifs sont SMART.

Une fois que vous avez rempli la **Fiche de travail n° 7 : Objectifs de comportement**, le reste de cet élément essentiel étudiera la façon de développer des indicateurs de programme et vous donnera la possibilité d'en créer pour votre programme en utilisant la **Fiche de travail n° 8 : Indicateurs de comportement**.



FICHE DE TRAVAIL N° 7 : OBJECTIFS DE COMPORTEMENT PARTIE 1

Le but : Vous aider à créer des objectifs de comportement pour votre programme (Partie 1) et s'assurer qu'ils soient SMART (Partie 2).

Préparation :

Rassemblez les informations suivantes pour vous aider à remplir cette fiche de travail pour votre programme :

- La **Fiche de travail n° 1** comportant vos données, si vous avez travaillé sur l'**Élément essentiel 1**. Si vous n'avez pas rempli l'**Élément essentiel 1**, assurez-vous que vous avez des données fiables sur votre cible et le problème de SSR que votre programme cible.
- Le ou les profils de cible (**Fiche de travail n° 6**). Nous vous recommandons de compléter l'**Élément essentiel 4** avant de travailler sur cet élément essentiel.

Instructions :

1. Utilisez vos données pour répondre aux questions de cette fiche de travail. Cette fiche de travail se divise en deux parties : Vous devez terminer la première partie avant de travailler sur la Partie 2.
2. Reportez-vous à la **Fiche de travail n° 7 : l'exemple de Zanbe** pour vous aider à remplir cette fiche de travail vierge avec les informations relatives à votre programme.
3. Après avoir rempli cette fiche de travail, vous devez travailler à travers **Fiche de travail n° 8** pour finaliser vos indicateurs de programme.

Objectif du programme : _____

Question	Réponse	
Qui est la cible ?		
Quelle est l'action que l'on veut que la cible entreprenne ?		
Comment cette action contribuera-t-elle à l'objectif du programme ?		
Comment cette action répondra-t-elle aux besoins de la cible ?		
Dans quel délai le changement de comportement se produira-t-il ? (indiquez un début et une date de fin)		
Quelle est l'ampleur du changement qui sera atteint dans ce délai imparti ? (indiquer le niveau actuel et l'objectif recherché)	De	À

Résumé de l'objectif comportemental : _____



FICHE DE TRAVAIL N° 7 : RÉSUMÉ DE L'OBJECTIF COMPORTEMENTAL PARTIE 2

Instructions :

1. Examinez votre objectif comportemental et vérifiez s'il répond aux critères SMART.
2. Pour chaque élément pour lequel le « non » est coché, il faut apporter des modifications.
3. Si le « oui » est coché pour tous les éléments, félicitations ! Juste pour être sûr, demandez aux autres membres de votre équipe d'examiner votre objectif comportemental avec un œil critique, pour voir s'ils peuvent les améliorer et les rendre encore plus SMART.

Objectif comportemental : _____

Est-ce . . . ?	Oui	Non	Amélioration suggérée
Spécifique ?			
Mesurable ?			
Accessible ?			
Relié ?			
Temporal ?			

Objectif comportemental amélioré : _____

UN TEMPS DE RÉFLEXION

Avant de passer à la suite, prenez un moment pour réfléchir à votre expérience avec cette fiche de travail.

Quelles sont les trois principales informations que vous avez apprises en remplissant cette fiche de travail ?

- 1.
- 2.
- 3.

FICHE DE TRAVAIL N° 7 : OBJECTIFS DE COMPORTEMENT PARTIE 1

l'exemple de Zanbe

Cet exemple est basé sur le programme « Parlons-en ! » de Zanbe présenté dans la Partie 1 du Manuel. Les responsables du programme ont examiné toutes les informations recueillies et les commentaires reçus dans le cadre de l'atelier avec leur groupe consultatif et les adolescents en milieu urbain provenant de la cible, et ils ont répondu aux questions essentielles qui les aideront à créer leurs objectifs de comportement. La première partie comprend des questions destinées à vous aider à rédiger un objectif et la deuxième partie comprend une liste de contrôle pour s'assurer que l'objectif est SMART. Des indications supplémentaires sont fournies dans les bulles de texte.

Objectif du programme : *Réduction du nombre de grossesses non désirées chez les jeunes femmes de Zanbe âgées de 15 à 19 ans.*

Question	Réponse	
Qui est la cible ?	<i>Les jeunes femmes (de 15 à 19 ans) vivant dans Zanbe, déscolarisées.</i>	
Quelle est l'action que l'on veut que la cible entreprenne ?	<i>Utiliser des méthodes contraceptives modernes.</i>	
Comment cette action contribuera-t-elle à l'objectif du programme ?	<i>L'objectif du programme est de réduire le nombre de grossesses non désirées qui contribuent à la mortalité maternelle chez les adolescentes et à la mortalité infantile. En utilisant une méthode moderne de contraception, les jeunes femmes seront en mesure de contribuer à cet objectif.</i>	
Comment cette action répondra-t-elle aux besoins de la cible ?	<i>En utilisant des méthodes modernes de contraception, les jeunes femmes vont réduire le nombre de grossesses non désirées, qui leurs empêchent de terminer leurs études.</i>	
Dans quel délai le changement de comportement se produira-t-il ? (indiquez un début et une date de fin)	<i>De janvier 2009 à décembre 2011</i>	
Quelle est l'ampleur du changement qui sera atteint dans ce délai imparti ? (indiquer le niveau actuel et l'objectif recherché)	De	À
	<i>Utilisation des méthodes contraceptives modernes : 35 pour cent</i>	<i>Utilisation des méthodes contraceptives modernes : 60 pour cent</i>

Résumé de l'objectif comportemental : *Augmenter la proportion du recours à une méthode moderne de contraception de 35 pour cent à 60 pour cent parmi les jeunes femmes de Zanbe âgées de 15 à 19 ans et déscolarisées, entre janvier 2009 et décembre 2011.*

FICHE DE TRAVAIL N° 7 : RÉSUMÉ DE L'OBJECTIF COMPORTEMENTAL PARTIE 2

l'exemple de Zanbe

Objectif comportemental : *Augmenter la proportion du recours à une méthode moderne de contraception de 35 pour cent à 60 pour cent parmi les jeunes femmes de Zanbe âgées de 15 à 19 ans et déscolarisées, entre janvier 2009 et décembre 2011.*

Est-ce ... ?	Oui	Non	Amélioration suggérée
Spécifique ?		√	<i>Parmi les jeunes femmes sexuellement actives</i>
Mesurable ?	√		<i>de 35 pour cent à 45 pour cent</i>
Accessible ?		√	
Relié ?	√		
Temporal ?	√		

Il est nécessaire d'être encore plus précis sur qui va utiliser les contraceptifs modernes. Si une jeune femme n'est pas active sexuellement, elle n'utilisera pas de contraceptifs.

Il est nécessaire de réduire l'ampleur de l'augmentation, car elle est trop importante pour une période de temps de deux ans.

Objectif comportemental amélioré : *Augmenter la proportion du recours à une méthode moderne de contraception de 35 pour cent à 45 pour cent parmi les jeunes femmes sexuellement actives de Zanbe âgées de 15 à 19 ans et déscolarisées, entre janvier 2009 et décembre 2011.*

Observez les exemples suivants concernant *Zanbe*. Lesquels, d'après vous, constituent des objectifs SMART ? Pour ceux qui n'en sont pas, réfléchissez à ce qui manque et à ce que vous pourriez faire pour les améliorer. Faites des copies supplémentaires de la **Fiche de travail n° 7**, Partie 2 pour consigner vos réponses.

1. Augmenter la proportion de jeunes hommes, âgés de 15 à 19 ans, qui utilisent des préservatifs.
2. Augmenter la proportion de parents qui déclarent parler de questions de SSR avec les jeunes.
3. Diminuer la proportion des IST chez les adolescents en milieu urbain.
4. Augmenter la proportion de jeunes ayant accès à des services de SSR dans les Clinique Étoile de la ville de 20 pour cent à 60 pour cent.

FICHE DE TRAVAIL N° 7 : OBJECTIFS DE COMPORTEMENT PARTIE 2 (SUITE)

l'exemple de Zanbe

UN TEMPS DE RÉFLEXION

Avant de passer à la suite, prenez un moment pour réfléchir à votre expérience avec cette fiche de travail.

Quelles sont les trois principales informations que vous avez appris en remplissant cette fiche de travail ?

- 1. Notre période de mise en œuvre du programme est assez courte. Comment pouvons-nous être réalistes quant à ce que nous pouvons réaliser ?*
- 2. Être spécifique concernant nos objectifs nous aidera à suivre les progrès vers leur réalisation.*
- 3. Nous devons nous assurer que tous nos objectifs sont SMART avant de passer à l'étape suivante.*

3. Établir des indicateurs de comportement

Les indicateurs sont les mesures spécifiques utilisées pour suivre les progrès vers la réalisation de vos objectifs de comportement. Toutes les informations que vous avez recueillies jusqu'à présent au sujet de votre cible vous seront utiles pour identifier les indicateurs permettant de mesurer le succès de votre programme. Il pourrait également être utile de vous concerter avec votre équipe pour arriver à identifier les indicateurs spécifiques que vous souhaitez aborder pour chaque objectif.

Les bons indicateurs sont :

- Valides** parce qu'ils ne mesurent que ce qu'ils visent à mesurer.
- Fiables** parce qu'ils produisent les mêmes résultats quand ils sont utilisés plusieurs fois.
- Sensibles** parce qu'ils reflètent les changements dans ce qui est étudié.

Il vous appartient de déterminer le nombre d'indicateurs que vous choisissez, mais quels que soient les éléments que vous choisissez, ils doivent être mesurés. Lorsque vous réfléchissez aux indicateurs, demandez-vous : cela peut-il être mesuré ? Comment cela sera-t-il évalué ? Ne choisissez que les indicateurs que vous serez capable de mesurer et de suivre au cours de votre programme.

Les indicateurs pourraient être classés par opportunité, capacité et motivation, chaque catégorie ayant des sous-catégories supplémentaires. Voici les définitions de chaque catégorie.

Les indicateurs d'opportunité sont les facteurs institutionnels ou structurels qui influent sur les chances qu'a un individu d'adopter le comportement, y compris :

- **Disponibilité** : La perception de l'intrant ou du service dans une zone définie (par exemple, les préservatifs sont disponibles dans un rayon de 0,5 km autour de ma maison) et/ou la disponibilité réelle.
- **Qualité du soin** : La perception des services, s'agissant du prestataire (par exemple, prestataire de sexe féminin pour les patientes, digne de confiance, etc.) et du lieu de livraison (par exemple, temps d'attente, propreté, confidentialité, fiabilité, etc.).
- **Normes sociales** : La perception des normes de comportement qui sont considérées comme pratique habituelle.

Les indicateurs de capacité sont les compétences d'une personne qui s'avèrent nécessaires pour adopter le comportement promu et ils comprennent :

- **Connaissances** : Mesurent les informations correctes sur le problème de SSR (c'est-à-dire les symptômes, les causes, et la transmission).
- **Confiance en ses propres capacités** : La perception de la capacité qu'a une personne à pratiquer efficacement un comportement promu.
- **Soutien social** : La perception de la quantité (par exemple, le nombre de fois, la durée, etc.) et de la qualité (c'est-à-dire le contenu, la profondeur, le mode, le type, etc.) de l'aide qu'une personne donne ou reçoit.

Les indicateurs de motivation montrent le désir qu'a une personne de pratiquer un comportement promu et ils comprennent :

- **Attitude** : L'évaluation ou l'analyse par la personne du comportement promu.
- **Croyances** : La perception qu'a une personne du comportement promu, que celle-ci soit correcte ou pas. Typiquement, les croyances sont les mythes et les idées fausses liées au comportement promu.
- **Intention** : Le désir ou le projet futur qu'a une personne de pratiquer le comportement promu.
- **Contrôle** : La mesure selon laquelle les personnes croient pouvoir contrôler les événements en rapport avec le comportement promu.
- **Attente quant au résultat** : La croyance qu'un intrant, un service ou un comportement promu est efficace pour accomplir son but comme prévu.
- **Normes subjectives** : La perception qu'a une personne par rapport à ce que les personnes importantes à ses yeux pensent du comportement.
- **Menace** : Se compose de :
 - » **La gravité** est l'ampleur du préjudice découlant du problème de santé publique ciblé, telle que perçue par une personne (c'est-à-dire l'importance ou la gravité d'être enceinte à un jeune âge, le degré de dommages physiques, psychologiques ou économiques causée par le fait d'être enceinte à un jeune âge, etc.).
 - » **La susceptibilité** est la perception par une femme de ses risques de tomber enceinte..



Rappel !

Mesurer votre succès

Le suivi et l'évaluation de votre programme sont deux points d'importance majeure. Il est préférable de procéder à cette évaluation à l'aide de vos indicateurs de comportement, au début pour établir un baseline, à mi-parcours pour voir si votre programme est sur la bonne voie et procéder à des changements, et à la fin de votre programme pour mesurer les progrès et les réalisations accomplies. De nombreuses ressources sont à votre disposition pour vous aider à développer des outils de SE ; ces derniers ne seront donc pas abordés dans ce Manuel. Si vous souhaitez en apprendre plus à propos du SE, certaines ressources utiles sont disponibles dans la section **Ressources** à la fin de cet élément essentiel.



FICHE DE TRAVAIL N° 8 : INDICATEURS DE COMPORTEMENT

Le but : Vous aider à identifier les indicateurs de comportement pour vos objectifs de comportement.

Préparation :

Rassemblez les informations suivantes pour vous aider à remplir cette Fiche de travail pour votre programme :

- La **Fiche de travail n° 6** renseignée avec vos données.

Instructions :

1. Utilisez vos données pour répondre aux questions de cette Fiche de travail.
2. Reportez-vous à la **Fiche de travail n° 8 : l'Exemple de Zanbe** pour vous aider à remplir cette Fiche de travail vierge avec les informations relatives à votre programme.

Objectif comportemental :

Indicateurs de comportement :

1. Le tableau sur la page suivante présente les catégories et sous-catégories d'indicateurs.
2. Consultez les sous-catégories, identifiez celles qui seront le plus appropriées pour vos objectifs de comportement et celles qui seront plus faciles à mesurer pour vous, et rédigez des indicateurs uniquement pour celles.
3. Efforcez-vous d'avoir au maximum trois indicateurs pour chaque catégorie. Il n'est pas nécessaire d'élaborer un indicateur pour chaque sous-catégorie.

FICHE DE TRAVAIL N° 8 : INDICATEURS DE COMPORTEMENT (SUITE)

Catégorie	Indicateurs possibles
OPPORTUNITÉ	
• Disponibilité de l'intrant ou du service	
• Qualité des soins	
• Normes sociales	
CAPACITÉ	
• Connaissances	
• Confiance dans sa propre efficacité	
• Soutien social	
MOTIVATION	
• Attitude	
• Croyances	
• Intention	
• Source de contrôle	
• Attente quant au résultat	
• Normes subjectives	
• Menace	

Comment pourront-ils être évalués ?

FICHE DE TRAVAIL N° 8 : INDICATEURS DE COMPORTEMENT (SUITE)

UN TEMPS DE RÉFLEXION

Avant de passer à la suite, prenez un moment pour réfléchir à votre expérience avec cette fiche de travail.

Quels sont les trois principaux éléments d'information que vous avez appris en remplissant cette fiche de travail ?

1.

2.

3.

FICHE DE TRAVAIL N° 8 : INDICATEURS DE COMPORTEMENT

l'Exemple de Zanbe

Cet exemple est basé sur le programme « Parlons-en ! » de Zanbe présenté dans la Partie 1 du Manuel. Pour chaque objectif comportemental, les gestionnaires de programmes ont répertorié tous les indicateurs qu'ils voulaient mesurer. Des indications supplémentaires sont fournies dans les bulles de texte.

Pensez à attribuer un ordre d'importance aux indicateurs de comportement que vous voulez mesurer le plus, car il sera peut être difficile de mesurer tous les indicateurs donnés ici.

Objectif comportemental : Augmenter la proportion du recours à une méthode moderne de contraception de 35 pour cent à 45 pour cent, parmi les jeunes femmes sexuellement actives de Zanbe âgées de 15 à 19 ans et déscolarisées, entre janvier 2009 et décembre 2011.

Indicateurs de comportement :

Catégorie	Indicateurs possibles
OPPORTUNITÉ	
• Disponibilité de l'intrant ou du service	<i>Pourcentage de centres de santé dans le cadre du programme « Parlons-en ! » qui offrent une contraception moderne gratuite aux jeunes.</i>
• Qualité des soins	<i>Pourcentage de centres de santé où les jeunes disent se sentir à l'aise.</i>
• Normes sociales	<i>Pourcentage de la cible qui croit que les pairs sexuellement actifs utilisent la contraception moderne.</i>
CAPACITÉ	
• Connaissances	<i>Pourcentage de jeunes qui connaissent les effets secondaires courants des contraceptifs.</i>
• Confiance dans sa propre efficacité	<i>Pourcentage de jeunes qui se croient capables de faire face à tous les effets secondaires.</i>
• Soutien social	<i>Pourcentage de jeunes qui croient que les pairs sexuellement actifs utilisent la contraception moderne.</i>
MOTIVATION	
• Attitude	<i>Pourcentage de jeunes qui sont d'accord avec l'énoncé selon lequel l'utilisation de la contraception moderne est un moyen de s'assurer un avenir sain.</i>
• Croyances	<i>Pourcentage de jeunes qui sont d'accord avec l'énoncé selon lequel l'utilisation de la contraception moderne ne rendra pas la personne stérile.</i>
• Intention	<i>Pourcentage de jeunes qui déclarent qu'ils prévoient d'utiliser une méthode contraceptive moderne systématiquement et correctement au cours des six prochains mois.</i>
• Source de contrôle	<i>Pourcentage de jeunes qui estiment qu'ils ont le contrôle s'agissant de la décision d'utiliser des contraceptifs ou pas.</i>
• Attente quant au résultat	<i>Pourcentage de jeunes qui sont d'accord avec l'énoncé selon lequel l'utilisation de la contraception moderne est un moyen efficace d'éviter une grossesse non désirée.</i>
• Normes subjectives	<i>Pourcentage de jeunes qui indiquent que leur meilleur ami pense que la contraception moderne devrait être utilisée.</i>
• Menace	<i>Pourcentage de jeunes qui indiquent se sentir à risque d'une grossesse non désirée.</i>

l'Exemple de Zanbe

Comment pourront-ils être évalués ?

Une enquête CAP peut être effectuée auprès de la cible avant la mise en œuvre pour former les mesures de base. L'enquête CAP peut être répétée à mi-parcours du projet, puis de nouveau à la fin du projet pour mesurer les changements dans les indicateurs du programme et l'atteinte des objectifs du programme.

Si vos indicateurs utilisent la même formulation que d'autres enquêtes (c'est-à-dire l'enquête EDS), vous pourriez être en mesure de faire une comparaison avec vos données et avoir un point de référence national.

UN TEMPS DE RÉFLEXION

Avant de passer à la suite, prenez un moment pour réfléchir à votre expérience avec cette fiche de travail.

Quels sont les trois principaux éléments d'information que vous avez appris en remplissant cette fiche de travail ?

- 1. Nous devons nous assurer que nous choisissons des indicateurs qui a) répondent à l'objectif comportemental que nous avons choisi, et b) sont mesurables et réalisables dans les impartis de notre programme.*
- 2. Pour ce programme, nous allons simplement choisir trois indicateurs à mesurer.*
- 3. Nous avons besoin de réfléchir aux méthodologies que nous utiliserons pour obtenir des données sur ces indicateurs.*

Ressources pour l'Élément essentiel 5



Les ressources pour l'**Élément essentiel 5** incluent :

Compagnon DELTA: Pour une Planification Marketing Facile

PSI

DELTA est l'outil de planification, de gestion et d'alignement stratégiques de PSI pour les programmes de marketing social et de communication pour le changement de comportement.

http://www.psi.org/wp-content/uploads/drupal/sites/default/files/publication_files/Compagnon_DELTA_complet_low_res.pdf