



Évaluation des capacités de mise en œuvre des résultats politiques de l'évaluation des flux d'investissement et apports financiers pour les secteurs clés

Point d'entrée : Niveau de l'organisation / institution

Pays :

Secteur (Atténuation / Adaptation) :

Date :

Note d'orientation : "Qui" mènera / "comment" sera menée l'évaluation des capacités en utilisant le modèle

Contexte général : Caractéristiques des répondants et profil de l'institution

Partie I : Exploration de la politique

Partie II : Performance, intégrité et capacité d'adaptation de l'institution

Partie III : Capacités opérationnelles et techniques

Partie V : Résultats de l'évaluation des capacités

Orientation : «Qui mènera / comment sera menée" l'évaluation de la capacité en utilisant le modèle

Objectif : Le but est d'évaluer la capacité des institutions et ministères concernés à mettre en œuvre les aboutissants politiques de l'évaluation des I&FF par la détermination des capacités disponibles et de celles qui sont nécessaires à la mise en application des résultats de l'analyse des I&FF.

Approche : L'évaluation des capacités¹ est un processus semi-structuré fondé sur l'entretien, dans lequel un expert national parle à de principaux responsables dans différents ministères. L'évaluation des capacités sera effectuée par l'expert national sous la direction du Point focal du projet et en consultation avec l'équipe nationale de l'évaluation des flux d'investissement et apports financiers (I&FF), les ministères des secteurs concernés et d'autres institutions (les ONG, etc.) Les résultats de cette évaluation des capacités peut être un outil supplémentaire utile pour aider à affiner la prise de décisions concernant les résultats de l'évaluation des I&FF.

Conception du questionnaire : Le questionnaire comporte 4 composantes pour évaluer les capacités nécessaires à la mise en application des résultats politiques de l'évaluation des I&FF du pays au niveau sectoriel, en prenant en considération l'approche choisie par le pays en matière d'adaptation et d'atténuation. Des orientations concernant l'entité qui en sera chargée et la manière de remplir chaque partie du questionnaire sont fournies ci-dessous :

Partie I : Exploration de la politique :

- D'abord, on doit décider des principales institutions à cibler pour l'évaluation des capacités. Le but de cette évaluation des capacités est de déterminer les capacités qui existent et celles qui sont nécessaires à l'application des résultats de l'analyse des I& FF.
- Pour cette raison, le Point focal national doit remplir la partie 1 de ce modèle en collaboration avec l'expert national et les différents membres de l'équipe qui ont contribué activement à l'évaluation de I&FF et l'analyse de ses résultats.
- Une fois cette information recueillie, le Point focal national et l'expert national détermineront pour chaque secteur, à partir de cette information, les départements ministériels et institutions clés qui devraient être inclus dans la partie 2 et 3 de l'évaluation de la capacité et, dans la mesure du possible, les niveaux de ces organisations et les personnes qui devraient être interviewées.

¹ Dans le contexte du changement climatique, le renforcement des capacités consiste à développer les compétences techniques et les capacités institutionnelles pour permettre aux pays de participer à tous les aspects de l'adaptation et de l'atténuation et à la recherche sur le changement climatique.

- Avec l'aide du Point focal national et les chefs des équipes sectorielles concernées, l'expert national se réunira avec les responsables des départements ministériels et institutions clés identifiés, pour compléter le modèle.
- Durée de cette activité : un maximum de 3 jours

Partie II : Performance, intégrité et capacité d'adaptation de l'institution

Partie III : Renforcement des capacités opérationnelles et techniques

- Une fois la première partie terminée, l'expert national adaptera les parties II et III du modèle en fonction des secteurs clés et des options politiques identifiées, en ajustant le modèle aux aspects d'adaptation ou d'atténuation (en fonction du secteur) et aux circonstances nationales.
- Une fois le modèle adapté, l'expert national se réunit avec les responsables des départements ministériels et institutions clés pour remplir les parties II et III pour les différents secteurs.
- En fonction des résultats de l'exploration de la politique, l'expert national aura des entretiens avec les différent(e)s niveaux/personnes convenu(e)s avec le Point focal national.
- Durée de cette activité : un maximum de 4 jours.

Partie IV : Résumé et synthèse des informations recueillies auprès des parties I à III du modèle :

- Une fois les informations recueillies, l'expert national analysera les réponses de chaque secteur et de chaque institution, en collaboration avec le Point focal national.
- Le résultat de cette analyse consistera en un rapport de synthèse de 1 à 2 pages rédigé par l'expert national sur la manière dont l'évaluation des capacités a été réalisée et les réponses reçues dans les parties I à III pour chaque secteur. Le rapport de synthèse devrait être un document innovateur qui identifie les lacunes en matière de capacités et les besoins dans ce domaine qui permettraient de mettre en œuvre les politiques émanant de l'évaluation des I&FF et donnera un aperçu des mesures supplémentaires nécessaires à l'amélioration des capacités des principales parties prenantes à mettre en œuvre les politiques définies par l'évaluation des I&FF. Le recueil, par l'expert national, de toute information pertinente supplémentaire à synthétiser avec d'autres réponses reçues sur le modèle, serait bienvenu.
- Durée de cette activité : un maximum de 2 jours.

Contexte de la Partie A : Caractéristiques des répondants

Les sections A et B ci-après doivent être remplies par l'expert national pour tous les répondants des institutions interviewées aux parties I à III.

(Besoin de déterminer les caractéristiques qui apporteront une valeur ajoutée aux informations recueillies (et celles qui peuvent biaiser les informations recueillies) : par exemple, le nom, le niveau administratif, le ministère, le titre de l'emploi, l'ancienneté, le personnel géré, le sexe, l'âge, le type de formation académique.)

Caractéristiques du répondant	
Nom	
Niveau administratif	
Département	
Titre de l'emploi	
Ancienneté	
Nombre de personnel géré	
Sexe	
Antécédents professionnels	

Contexte de la Partie B : Profil de l'institution

Il est important de définir le mandat, les objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels de l'institution ou des institutions cible (s). Des informations complémentaires sur l'institution peuvent être obtenues selon ce qu'il convient, comme, par exemple, le nombre de salariés, le nombre de personnes desservies, la répartition géographique.

Profil de l'institution	
Mandat	
Objectifs stratégiques	

Partie I : Exploration de la politique

L'exploration de la politique est une activité qui se produit avant celles relatives aux autres parties de l'évaluation des capacités. L'objectif de l'exploration de la politique est d'éclairer la définition des capacités à intégrer dans la liste récapitulative de l'évaluation. L'exploration de la politique permettra aussi de déterminer les résultats clés de l'évaluation des I&FF, les besoins pour leur mise en application et les intervenants clés dont les capacités en matière de mise en application sont à évaluer davantage.

Exploration de la politique		
Secteur – 1 (<i>utilisez des fiches distinctes pour les divers secteurs</i>)		Observations
1	<i>Quelles sont les options stratégiques qui ont été identifiées comme faisant partie de l'évaluation des I&FF ? (Prière joindre en annexe les options de politique qui ont résulté de l'évaluation des I&FF).</i>	•
2	Les questions d'équité entre les sexes ont-elles été jugées importantes pour l'obtention du soutien et de l'aide nécessaires à une mise en œuvre efficace de ces politiques ?	•
3	Quelles capacités seront nécessaires pour encourager l'amélioration des accords institutionnels et de la communication entre les ministères et les organismes appelés à mettre en œuvre les résultats politiques de l'évaluation des I&FF ?	•
4	Quelles sont les principales lacunes et les principaux besoins en matière de capacités techniques (concernant les thèmes méthodologiques examinés durant l'évaluation des I&FF) qui ont été identifiés au cours du processus d'évaluation des I&FF ?	•
5	Quelles sont les principales lacunes et les principaux besoins en matière de capacités administratives (concernant l'embauche de l'équipe d'évaluation des I&FF) qui ont été identifiés durant le processus d'évaluation des I&FF ?	•
6	Quelles sont les principales lacunes et	•

	les principaux besoins en matière de capacités de gouvernance (concernant la disponibilité des données et l'accès à ces données, des modèles, etc. durant l'évaluation des I&FF) qui ont été identifiés au cours du processus d'évaluation I&FF ?	
7	Quelles sont les principales lacunes et les principaux besoins en matière de capacité de direction qui ont été identifiés au cours du processus d'évaluation des I&FF ?	•
8	Quelles sont les principales lacunes et les principaux besoins dans les capacités en matière de connaissances qui ont été identifiés au cours du processus d'évaluation des I&FF ?	•
9	Quelles sont les principales lacunes et les principaux besoins dans les capacités en matière d'imputabilité qui ont été identifiés au cours du processus d'évaluation des I&FF ?	•

Part II : Performance, intégrité & capacité d'adaptation de l'institution

A PERSONNALISER POUR CHAQUE SECTEUR CLE DANS UNE PERSPECTIVE D'ADAPTATION OU D'ATTENUATION (SELON CE QU'IL CONVIENT)

1. Performance de l'institution (efficacité & efficience)		
Résultat		Indicateur
1.1	Le ministère /département améliore "l'efficacité de ses prestations au [secteur y] concernant : l'amélioration de la mise en œuvre de la politique x	Degré d'application de la politique x
1.2	Le ministère /département améliore "l'efficience de ses prestations au [secteur y] concernant : l'amélioration de la mise en œuvre de la politique x	Intensité du coût de la mise en œuvre de la politique x (coût par degré d'application)
1.3	Le ministère /département améliore "l'efficience de ses prestations au [secteur y] concernant : L'amélioration de la qualité de la politique x	Qualité du résultat (par exemple, potabilité de l'eau, qualité des services de santé) Taux de satisfaction des citoyens à l'égard de la politique x
2. Intégrité & réseaux de l'institution (communication & institutionnalisation)		
Résultat		Indicateur
2.1	Le ministère / département améliore la communication avec les services administratifs tels que les PMO / Bureau du président ainsi que des ministères clés comme ceux du développement économique, des affaires extérieures et des finances	Fréquence et qualité des échanges entre le ministère / département avec les sièges sociaux
2.2	Le ministère / département adopte et utilise des procédures opérationnelles standards pour mettre en œuvre la politique x	Taux de conformité aux politiques / règles / règlements pertinent(e)s
2.3	Le ministère / département augmente la responsabilité financière	Nombre des parties prenantes qui ont accès aux plan, budget et dépenses du ministère / département

2.4	Question facultative : Le ministère / département diminue la fraude externe / interne	Les pertes financières dues à des causes externes / internes
2.5	Le ministère / département rehausse le moral du personnel	Evaluations de la satisfaction du personnel Taux de renouvellement du personnel dû à des interruptions volontaires de contrats
2.6	Le ministère / département qui adopte les principes d'équité entre les sexes, est un employeur respectant l'égalité des chances.	Ratio hommes-femmes au sein du ministère / département, si possible ventilé par niveau, au sein de l'institution
3. Capacité d'adaptation de l'institution (l'investissement pour la croissance, pour le changement et pour l'amélioration continue)		
Résultat		Indicateur
3.1	Le ministère / département comprend les besoins des clients et les besoins de l'environnement	L'investissement dans la recherche clientèle (valeurs, attitudes et comportements) et dans la recherche environnementale
3.2	Le ministère / département assure une amélioration systématique et continue à la gestion des projets publics	Nombre de sessions de planification stratégique / de planification de scénarios organisées par an

Partie III : Capacités opérationnelles et techniques

A PERSONNALISER POUR CHAQUE SECTEUR CLE DANS UNE PERSPECTIVE D'ADAPTATION OU D'ATTENUATION (SELON CE QU'IL CONVIENT)

Thème principal : 1.0 arrangements institutionnels - Niveau institutionnel						
Question relative aux capacités	Indicateur Niveau des capacités disponibles ²					Suggestion de la manière d'améliorer cette capacité ³
	1	2	3	4	5	
Capacités opérationnelles transversales						
Formuler des politiques et stratégies						
1. A	L'institution peut-elle élaborer des politiques fondées sur des changements d'ordre sociétal ?	Les changements d'ordre sociétal ne sont pas du tout intégrés dans la politique et dans le cadre juridique de l'institution				Les changements sociétaux sont pleinement intégrés dans la politique et dans le cadre juridique de l'institution
1. B	L'institution a-t-elle mandat d'appliquer les politiques, lorsque des capacités sont créées comme déterminé par le processus d'évaluation des I&FF ?					
2. A	L'institution a-t-elle la capacité d'assurer la participation de l'ensemble des parties prenantes dans la mise en œuvre des politiques ? <ul style="list-style-type: none"> • Les ONG • Les universitaires • La société civile • Les employés 	L'institution n'a pas identifié les principales parties prenantes, n'a pas développé de mécanismes de participation des parties prenantes, ne communique pas avec les parties prenantes				L'institution a pleinement identifié ses principales parties prenantes, a développé des mécanismes de participation des parties prenantes, communique

² Pour chaque question, une évaluation sera faite en fonction d'un barème donné dans lequel 1 déterminera le renforcement le plus faible des capacités respectives et 5 le renforcement le plus fort.

³ Pour fournir des informations plus concrètes sur la manière de renforcer les capacités respectives, des suggestions concernant la manière dont cette capacité peut être accrue devraient être faites chaque fois que cela est possible.

	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes 					régulièrement avec les parties prenantes	
2. B	<p>L'institution a-t-elle la capacité d'impliquer les employés, les ONG, les universitaires, la société civile et d'autres entités dans l'élaboration des normes de qualité pour les services, les produits et l'information ?</p> <p>L'institution offre-t-elle aux femmes des possibilités de participation égalitaires ?</p>						
Budgétiser, gérer & mettre en application des options de politiques							
3. A	<p>L'institution a-t-elle la capacité de budgétiser, de gérer et de mettre en œuvre des politiques, des cadres et des Mécanismes ?</p>	<p>La politique et le cadre juridique de l'institution ne contribuent pas du tout à la réalisation des objectifs et stratégies de l'institution.</p>				<p>La politique et le cadre juridique de l'institution contribuent pleinement à la réalisation des objectifs et stratégies de l'institution</p>	
3. B	<p>L'institution a-t-elle la capacité de créer un environnement de travail efficace ? L'institution a-t-elle la capacité d'offrir, aux hommes et aux femmes des chances égales de monter en grade au sein de l'institution ?</p>						
4. A	<p>L'institution a-t-elle la capacité d'impliquer les citoyens / clients dans l'élaboration et la prestation des programmes ? Cette possibilité existe-t-elle pareillement pour les femmes et pour les hommes ?</p>	<p>Pas de manières nouvelles / novatrices de traiter avec les citoyens / clients.</p>				<p>Des manières nouvelles / novatrices de traiter avec les citoyens / clients, pleinement exploitées.</p>	
4. B	<p>L'institution a-t-elle la capacité d'assurer l'accessibilité de l'institution ?</p>	<p>L'institution n'offre pas des heures d'ouverture</p>				<p>L'institution a des heures d'ouverture</p>	

		souples, des documents dans les deux versions imprimée et électronique, etc.				souples, des documents dans les deux versions imprimée et électronique, etc.	
--	--	--	--	--	--	--	--

Thème principal : 2.0 La direction – Le niveau institutionnel							
Question relative à la capacité	Indicateur Niveau de la capacité disponible					Suggestion de la manière d'améliorer cette capacité	
	1	2	3	4	5		
Capacités opérationnelles transversales							
Formuler des politiques et stratégie							
5. A	La direction de l'institution a-t-elle la capacité de traduire la vision, la mission, le cadre des valeurs en objectifs et actions stratégiques et opérationnels ?	Il n'y a pas de politiques stratégiques à long terme pour le renforcement des capacités.				Il y a des politiques stratégiques à long terme pour le renforcement des capacités.	
5. B	La direction de l'institution a-t-elle la capacité de : <ul style="list-style-type: none"> • Plaider, sensibiliser ? • Négocier ? entrer en partenariat ? • Représenter ? • Communiquer ? • Mobiliser des ressources ? 						
6. A	La direction de l'institution a-t-elle la capacité d'élaborer un plan financier & des politiques financières ?	Il n'y a pas de options de politiques stratégiques à long terme pour la gestion des ressources financières.				Il y a des options de politiques stratégiques à long terme pour la gestion des ressources financières.	

6. B	L'institution a-t-elle la capacité d'aligner le plan financier sur les objectifs stratégiques ?					
Budgétiser, gérer & mettre en œuvre des options de politiques						
7. A	La direction de l'institution a-t-elle la capacité de budgétiser, de gérer et de mettre en œuvre des politiques, des législations, des stratégies, des programmes et des projets ?	Faible qualité de mise en œuvre des plans, des stratégies et des programmes (efficace et efficiente).				Haute qualité de mise en œuvre des plans, des stratégies et des programmes (efficace et efficiente).
7. B	La direction de l'institution a-t-elle la capacité de traduire les objectifs stratégiques en plans, priorités, tâches et échéanciers appropriés ?					
8. A	L'institution a-t-elle la capacité de gérer des ressources financières de manière appropriée dans la mise en œuvre des programmes ?	Budgets non utilisés comme outil de planification. Processus de budgétisation, de planification et d'affectation des ressources pas du tout transparent.				Budgets pleinement utilisés comme outil de planification. Processus de budgétisation, de planification et d'affectation des ressources totalement transparent.
8. B	L'institution a-t-elle la capacité / l'aptitude à diriger, à sensibiliser, à soutenir et à assurer des ressources pour les systèmes de données fiscales et à s'assurer que ces données sont à jour et précises ?					

Thème principal : 3.0 Niveau des connaissances – institutionnel						
Question relative à la capacité	Indicateur					Suggestion de la manière
	Niveau des capacités disponibles					
	1	2	3	4	5	

						d'améliorer cette capacité
Capacités opérationnelles transversales						
Formuler des politiques et stratégies						
9. A	L'institution a-t-elle la capacité de mettre en place une politique d'information, de connaissances et de communication pareillement accessible aux femmes et aux hommes ?	Les politiques et le code éthique de l'institution dans la gestion de l'information ne sont pas, du tout, transparents.				Les politiques et le code éthique de l'institution dans la gestion de l'information ne sont tout à fait transparents.
9. B	L'institution a-t-elle la capacité d'élaborer une politique de gestion de l'information couvrant le contenu, l'infrastructure, les ressources humaines, le budget et les procédures, l'archivage et la gestion de la qualité ?	L'institution ne dispose pas du capital intellectuel/ humain nécessaire à la formulation des politiques.				L'institution dispose du capital intellectuel/ humain nécessaire à la formulation des politiques.
Budgétiser, gérer et mettre en œuvre des formes de politique						
10. A	L'institution a-t-elle la capacité de fournir les ressources technologiques, de communication et d'information nécessaires à l'élaboration et à l'exécution des programmes ? Les systèmes d'information / de mesure donnent-ils un insight suffisant pour gérer la performance ?	Aucune information n'est partagée ouvertement au sein de l'institution				Toutes les informations sont pleinement partagées ouvertement, au sein de l'institution.
10. B	L'institution a-t-elle la capacité d'assurer exactitude, fiabilité et sécurité des informations, et de s'assurer que l'information externe disponible est traitée et exploitée de manière efficace, par exemple en élaborant une base des connaissances institutionnelles ?	L'institution ne traite pas et n'utilise pas les informations de manière efficace.				L'institution traite et utilise les informations de manière efficace, par exemple à travers une plate-forme des connaissances sur le Web.

Thème principal : 4.0 Niveau d'imputabilité – institutionnel							
Question relative à la capacité		Indicateur Niveau de la capacité disponible					Suggestion de la manière d'améliorer cette capacité
		1	2	3	4	5	
Capacités opérationnelles transversales							
Formuler des politiques et stratégies							
11. A	L'institution a-t-elle la capacité d'élaborer et de gérer la responsabilisation interne aux fins de s'assurer de la formulation de politiques et stratégies claires et transparentes ?	Faible qualité des mécanismes qui assurent la responsabilisation mutuelle interne du personnel.				Haute qualité des mécanismes qui assurent la responsabilisation interne mutuelle du personnel.	
11. B	L'institution a-t-elle la capacité de développer et de gérer la responsabilisation externe aux fins de s'assurer de la formulation de politiques claires et transparentes et stratégies ?	Faible qualité des mécanismes qui assurent la responsabilisation mutuelle externe pour les parties prenantes				Haute qualité des mécanismes qui assurent la responsabilisation mutuelle externes pour les parties prenantes	
Budgétiser, gérer et mettre en œuvre les options de politiques							
12. A	L'institution a-t-elle la capacité d'élaborer, de gérer et d'appliquer des mécanismes de responsabilisation touchant aux budgétisation, gestion et mise en œuvre des programmes ?	Il n'y a pas de mécanismes (par exemple législation, convention) en vigueur pour obliger les décideurs à motiver leurs décisions.				Il y a des mécanismes efficaces (comme législation, convention) pour obliger les décideurs à motiver leurs décisions.	
12. B	L'institution a-t-elle la capacité de budgétiser, de gérer et de mettre en œuvre des programmes permettant d'élaborer des mécanismes de responsabilisation ?						

Autres suggestions et observations concernant les thèmes ci-dessus :

Partie IV : Résultats de l'évaluation des capacités

(1 à 2 page(s))

Prière décrire :

- 1) La manière dont l'évaluation des capacités a été effectuée (par exemple, le nombre d'institutions interviewées, etc.) ;
- 2) La synthèse des réponses reçues dans les parties I à III pour chaque secteur.

Le résumé devrait être un document novateur identifiant les lacunes et les besoins en matière de capacités pour mettre en œuvre les politiques émanant de l'évaluation des I&FF et donnera un aperçu des mesures supplémentaires nécessaires à l'amélioration des capacités des principales parties prenantes dans le domaine de la mise en œuvre des politiques déterminées par l'évaluation des I&FF. L'expert national est bienvenu pour collecter toute information pertinente supplémentaire pour la synthétiser avec d'autres réponses reçues dans le modèle.