

Analyse des déterminants de la contribution de la théorie de changement (TdC) dans le processus d'évaluation de la formation d'adulte : « Cas de la gestion sociale dans les zones l'exploitation minière en république de guinée »

Analysis of the determinants of the contribution of the theory of change (ToC) in the evaluation process of adult education: "The case of social management in mining areas

Dr ZOGBELEMOU Zaoro Junior

Enseignant chercheur – Chef de Département Economie -Gestion
Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest – Unité Universitaire à Conakry
(UCAO-UUCo)
République de Guinée

Date de soumission : 21/02/2024

Date d'acceptation : 07/02/2026

Pour citer cet article :

ZOGBELEMOU Z. J. (2026) « Analyse des déterminants de la contribution de la théorie de changement (TdC) dans le processus d'évaluation de la formation d'adulte : « Cas de la gestion sociale dans les zones l'exploitation minière en république de guinée », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 7 : Numéro 2 » pp : 486-504.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article décrit l'analyse des déterminants de la théorie des changements dans un processus d'évaluation de l'impact des sessions de formation des adultes dans les zones minières en Afrique subsaharienne. La théorie du changement (TdC) est considérée et utilisée ici comme une approche permettant de clarifier et d'orienter l'évaluation d'impact de la formation des praticiens sociaux et leaders communautaires sur des objectifs très précis.

ToC nous permet dans ce processus d'évaluation l'analyse de cause à effet afin cerner le vrai problème à résoudre. Cette approche, comme décrit dans cet article, a permis d'identifier le problème principal de l'évaluation, les effets liés à ce problème mais aussi analyser les causes et approches de résolution de cette problématique. A ce titre, la TdC est considérée ici comme un moyen d'identification des indicateurs liés à cette évaluation à savoir les indicateurs de processus, de réalisation, d'effet et d'impact mais aussi les la cartographie des risque et hypothèse de réalisation. Ensuite la planification de cette évaluation a mis l'accent sur la définition de la méthodologie notamment la méthode de collecte des donnée, les outils ou instrument de collecte des données, et la précision de la taille de l'échantillon.

Mots clés : Théorie de changement, Evaluation, Indicateur.

Abstract

This article describes the analysis of the determinants of change theory in a process of evaluating the impact of adult training sessions in mining areas in sub-Saharan Africa. The theory of change (ToC) is considered and used here as an approach for clarifying and orienting the impact evaluation of the training of social practitioners and community leaders on very specific objectives.

In this evaluation process, ToC enables us to analyze cause and effect in order to identify the real problem to be solved. This approach, as described in this article, has enabled us to identify the main problem of the evaluation, the effects linked to this problem and also to analyze the causes and approaches to solving this problem. In this respect, the ToC is considered here as a means of identifying the indicators linked to this evaluation, i.e. the process, realization, effect and impact indicators, as well as the risk mapping and realization hypothesis. Next, the planning of this evaluation focused on defining the methodology, in particular the data collection method, the data collection tools or instruments, and the precision of the sample size.

Keywords: Theory of change, Evaluation, Indicator.

Introduction

En 2022, dans le cadre du partenariat avec la République de Guinée, le Centre Social d'Excellence (CSE) a eu pour mission de fournir des profils éducatifs appropriés au secteur privé, ONG, administration dans un monde en mutation où l'identification de solutions pragmatiques aux problèmes sociaux et sociétaux devient de plus en plus complexe notamment dans les zones minières en république de Guinée. De Créer un environnement favorable pour l'harmonie sociale et au respect des droits humains en dotant les entreprises, la société civile et les gouvernements de praticiens sociaux bien formés issus des régions où ils exercent leurs activités. C'est dans cette optique une session de formation des praticiens sociaux, tous des acteurs guinéens, a été initié au Cameroun afin de leurs permettre de construire des relations positives avec la communauté locale, le gouvernement, la société civile et les travailleurs /Engagement des parties prenantes, d'assurer le suivi des relations sociales (indicateurs d'impact social), de rencontrer régulièrement avec les parties prenantes pour minimiser les impacts négatifs potentiels des opérations.

Ensuite, ils assurent aussi, la réception des griefs des intervenants, résolution des griefs avec les directeurs de plantation et médiation des conflits mais aussi la planification participative du développement, détermination des priorités pour le soutien des entreprises dans le développement local, mais également de sensibiliser aux limites des concessions, identifier les zones de conflit à travers le mécanisme de réclamation et la cartographie participative.

Ainsi, après cette première phase du projet, le partenaire technique et financier (PTF) souhaiterait planifier la phase deux dudit projet sur la base des leçons apprises et de bonne pratique issue d'une approche d'évaluation basée sur la co-construction. D'où la nécessité de l'utilisation de la théorie de changement (TdC) afin de produire des nouvelles connaissances adaptées au contexte local très influencé par des sociétés minières étrangères. En général, la théorie du changement (TdC), doit être développée pour tous les programmes ou projets de développement afin d'éclairer et d'expliquer les domaines de résultats que les bénéficiaires considèrent comme prioritaires, tout en promouvant également l'égalité des sexes en cas de résultats peu clairs, selon (Rogers, P. 2014) Note méthodologique n° 2 du Centre de recherche Innovent, Florence.

C'est pourquoi, face à cette évolution, se pose la question de savoir comment peut-on contribuer à l'amélioration de la co-évaluation de l'impact des interventions par l'exploitation de la théorie du changement (TdC) ? Ainsi, le présent article se basera sur la théorie de

changement pour proposer une approche ou mécanisme de réalisation de co évaluation d'impact des interventions communautaires.

Elle permettra de répondre à la problématique suivante : **Quel est l'impact de la formation sur la communauté bénéficiaire ?** Une revue de la littérature sera réalisée afin de pouvoir apporter une réponse. Elle prendra en compte des consultations des experts du domaine, des travaux théoriques et empiriques, visant à identifier et décrire les liens de causalité entre le problème central et les causes tout en mettant un accent sur les effets.

Ainsi, sur la base des synthèses de la revue de littérature, une approche méthodologique sera proposée. En effet, nous avons adopté une méthode de mise en œuvre de cette évaluation finale qui se repose sur une approche participative et consultative. Elle sera à la fois qualitative et quantitative pour optimiser une meilleure qualité des données. Nous allons utiliser les deux démarches qui, dans notre cas, se complètent. Les deux méthodes présentant des avantages et des inconvénients, leur utilisation à la fois permettra d'augmenter la validité et la fiabilité de l'information.

Objectif

L'objectif de cet article s'inscrit dans le cadre de la contribution de la théorie de changement (TdC) à la mise en place d'un système de suivi et évaluation des projets ou programme. De manière spécifique, elle permet d'identifier le problème central, les causes profondes et les effets, qui nous conduisent à l'élaboration de l'arbre à solution.

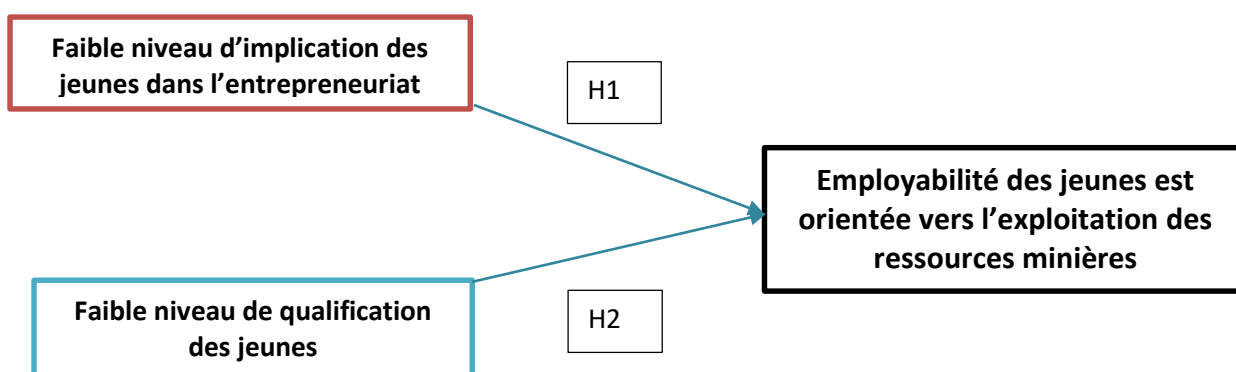
1. Revue de la littérature

La théorie du changement (TdC) d'une intervention ou d'une mission d'évaluation est la description de la manière dont l'intervention est censée produire les résultats attendus. Elle décrit l'analyse causale (**Raymond Boudon, Renaud Fillieule ; 2012**) expliquant comment et pourquoi la mission d'évaluation atteindra les résultats escomptés. L'existence d'une théorie du changement est fondamentale pour les évaluations d'impact de la formation (**Paul J. Gertler, Sebastian Martinez, & all 2007**), étant donné l'importance qu'elles portent aux relations de cause à effet (**Ravallion 2001**). La théorie du changement est l'une des premières étapes de la conception d'une évaluation (**Funnell, & all, 2012**), car elle contribuera à la formulation des questions de recherche. La théorie du changement peut contribuer à la mise en œuvre d'une évaluation d'impact (**Urbain B. Tsala, 2019**) de plusieurs façons. Elle peut aider à identifier les critères et questions d'évaluation spécifiques, les variables les plus pertinentes à inclure dans la collecte de données ; les indicateurs de processus et de résultats intermédiaires

pour mesurer le succès. La collecte et l'analyse des données doivent prendre en compte les facteurs déterminants et contextuels pour rechercher des tendances.

Aussi, une bonne théorie du changement (TdC) explique comment un programme ou un projet est censé être performant c'est –à-dire produire les résultats escomptés (Patricia Rogers, 2016). La théorie du changement décrit une série d'évènements conduisant à un résultat ; elles énoncent les conditions, le rêve social et les hypothèses nécessaires pour que les changements se produisent ; elles mettent en évidence la logique causale sous-jacente au programme et inscrivent dans cette analyse de cause à effet. Un travail conjoint mené par tous les acteurs parties prenantes afin de clarifier une TdC est souvent utile pour parfaire l'élaboration de l'approche d'évaluation. Le début du processus d'évaluation du programme constitue le meilleur moment pour formuler une théorie du changement (UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-7-Theorie_du_Changement.pdf, s. d.-a) ; les parties prenantes peuvent alors se réunir pour élaborer une vision partagée du projet.

2. Cadre conceptuel et Hypothèse



- **Faible niveau d'implication des jeunes dans l'entrepreneuriat** : Cela est dû à l'accès limité aux financements (Prêt et Dons) et Manque de promotion de la création des activités génératrice de revenu.
- **Faible niveau de qualification des jeunes** : Manque de politique de formation des jeunes sur l'entrepreneuriat et de développement. Manque de politique de mise en place des centres de perfectionnement.
- **Employabilité des jeunes** : est Majoritairement orientée vers l'exploitation des ressources minières ce qui entraine la destruction de l'environnement et des conflit domaniaux.

Ainsi, pour atteindre les objectifs, deux hypothèses seront vérifiées.

- **Hypothèse 1** : Faible niveau d'implication des jeunes dans l'entrepreneuriat pourrait influencer l'employabilité des jeune

- **Hypothèse2** : Faible niveau de qualification des jeunes pourrait impacter l'employabilité des jeunes.

3. Méthodologie

La méthodologie de conception et de mise en œuvre de cette théorie de changement se repose essentiellement sur une approche participative et consultative. Elle était à la fois qualitative et analytique pour optimiser une meilleure qualité des informations. Nous avons utilisé les deux démarches qui, dans notre cas, se complètent. Les deux méthodes présentant des avantages et des inconvénients, leur utilisation à la fois permettra d'augmenter la validité et la fiabilité de l'information.

En outre, la TdC peut être développé pour chaque résultat comme base pour identifier et expliquer les stratégies d'intervention très pertinente. Selon la note d'orientation complémentaire relative aux PNUAD (théorie du changement), l'approche de conception de la théorie de changement recommande trois principes fondamentaux, à savoir : i) Elle doit être élaborée de manière consultative pour prendre en compte la compréhension de toutes les parties prenantes ; ii) test et révision ; et iii) doit être basée sur l'apprentissage et l'amélioration continus depuis la conception du projet jusqu'à l'achèvement.

4. Analyse des résultats

La présente rubrique est principalement basée sur le traitement, l'analyse et interprétation des résultats. La première étape d'analyse est réalisée grâce aux données collectées via les entretiens. La deuxième partie d'analyse sera réalisé sur la base d'une analyse critique et objective avec les données des entrevues.

4.1. Analyse des parties prenantes

- **Identification des parties prenantes**

Après l'analyse et interprétation des données, il a été constaté qu'en région de Boké et à la suite de la prestation des Centres d'appui social et de Formation, pour la préservation de la paix, les cibles ou bénéficiaires portaient principalement sur les acteurs du secteur minier guinéen dont les professionnels de la société civile, des sociétés minières, des municipalités, des communautés locales, du gouvernement et des leaders communautaires de cette localité. Ces groupes cibles sont constitués de personnes et d'organisations bénéficiaires des actions de renforcement de capacité du CSE, voir le tableau ci-dessous. Il s'agit notamment les Etablissements publics à caractère administratif (EPA), la Communauté autochtone et étrangère, les Professionnels de la société civile, Sociétés minières, les Municipalités, la Communautés locales, le Gouvernement, les leaders communautaires, religieux et d'opinion,

Service décentralisés de l'Etat, les Association de jeune et de femmes mais aussi les Organisation de la société civile et ONG.

Type	Partie prenante
Bailleurs de fonds	ALCOA et CSE
Gouvernement	Guinéen/Administration décentralisée
Equipe projet	Equipe de CSE
Bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement public à caractère administratif (EPA) ; • Communauté et étrangère • Professionnels de la société civile, • Sociétés minières, • Municipalités, • Communautés locales • Gouvernement • Leaders communautaires • Leaders religieux et d'opinion • Services décentralisés de l'Etat • Association de jeune • Association ou groupement de femme • Organisation de la société civile et ONG.
Publique	Médias et Population en générale
Groupe d'intérêt	Organisation de la société civile

- **Analyse du niveau d'intérêt et du pouvoir des parties prenantes**

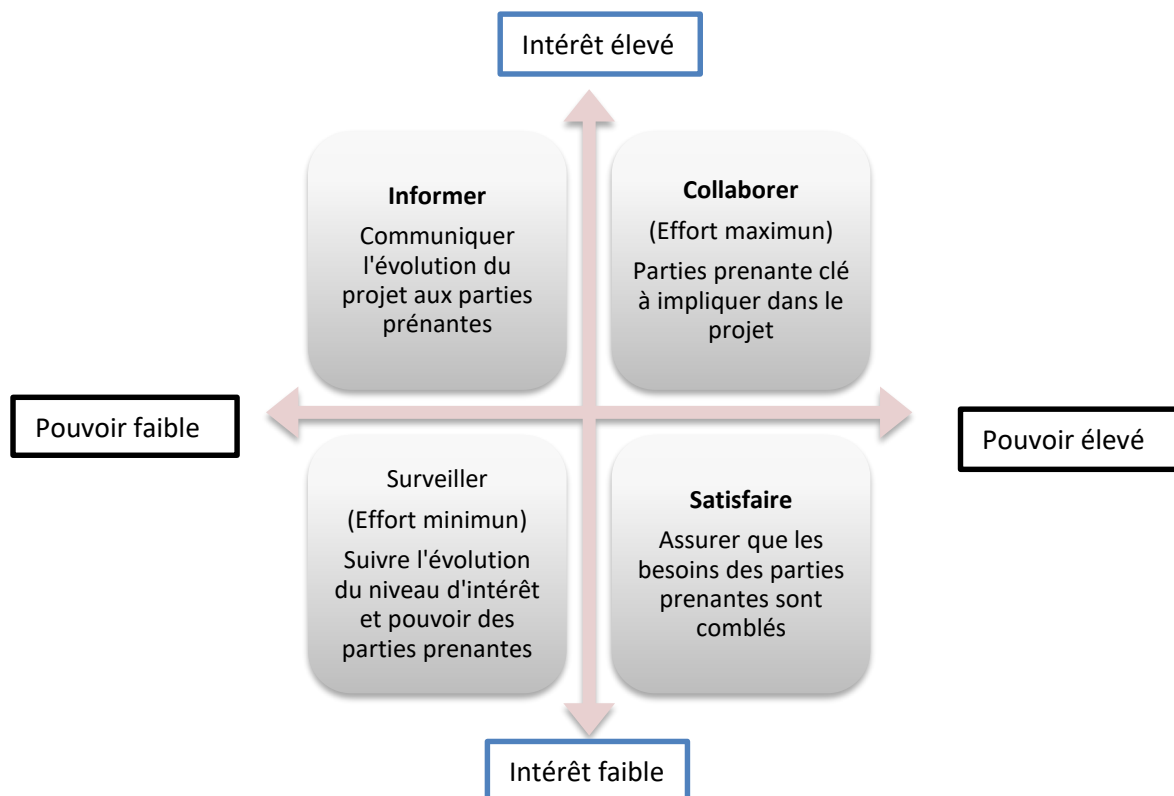


Fig1 : Matrice d'analyse des parties prenantes

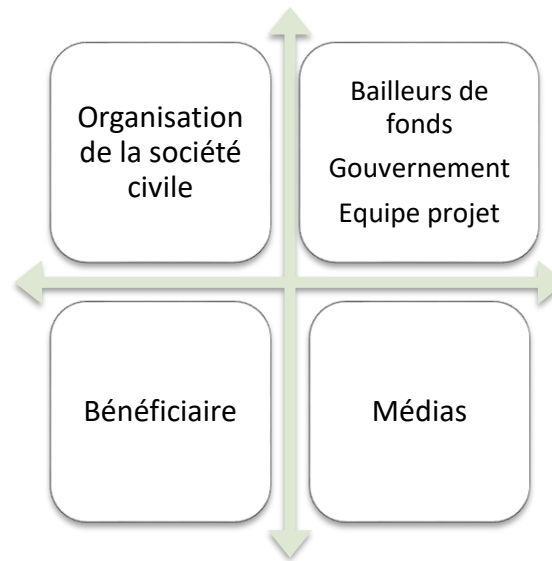
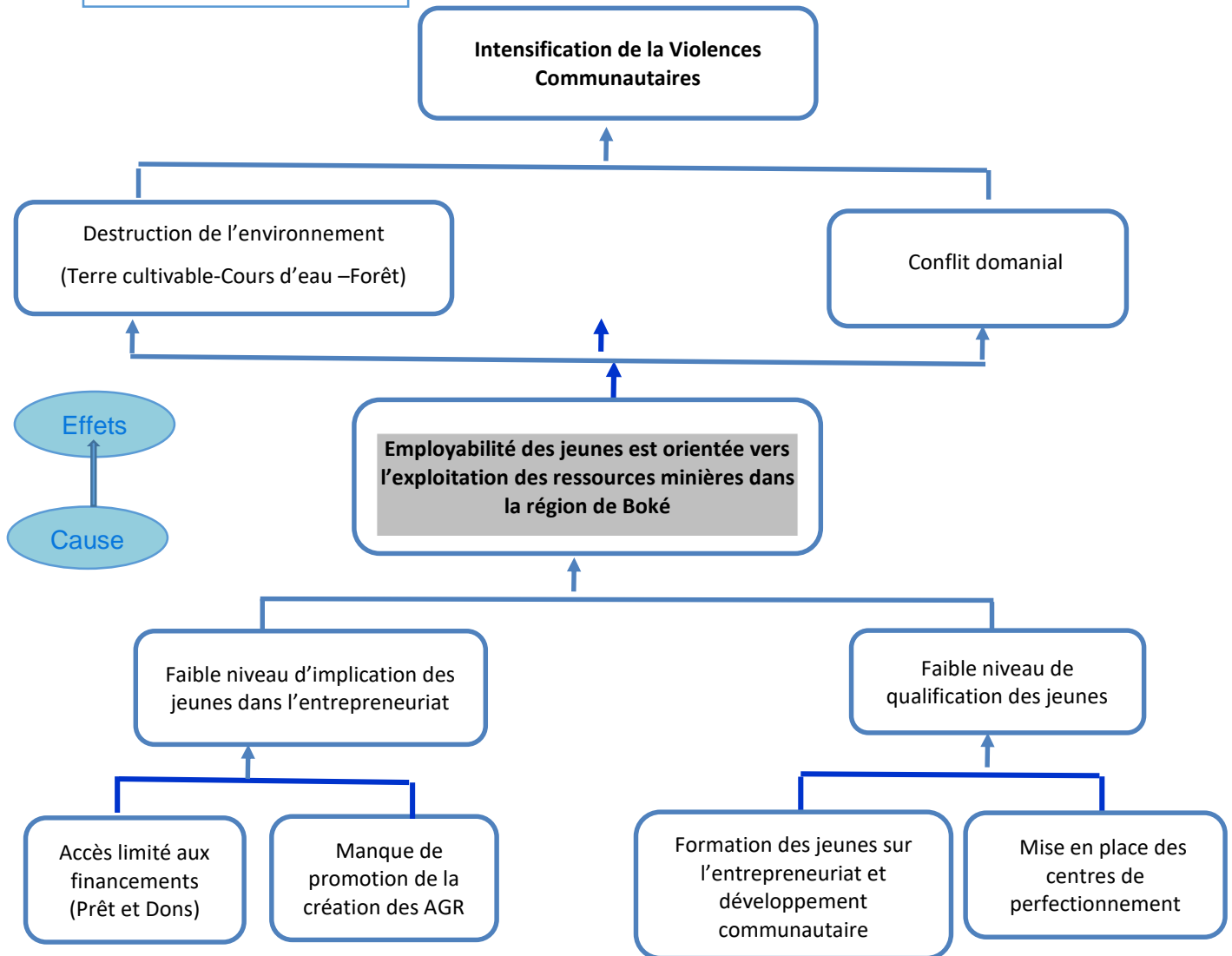


Fig2 : Matrice d'analyse des parties prenantes de l'intervention

4.2. Analyse de la situation du problème central

La théorie du changement dans un processus d'évaluation de l'impact des interventions de la gestion sociale dans les zones minières est la description de la manière dont l'intervention est censée produire des résultats attendus. Elle décrit la logique causale (Urbain B. Tsala, 2019), autrement dit l'analyse de cause à effet, expliquant comment et en quoi les changements sociaux, produits (attendus) au niveau individuel, au sein des entreprises minières, ONG et services publics, ainsi qu'au niveau des collectivités ont survécu grâce à la formation des praticiens sociaux (les 2 promotions de 2021, 2022, ainsi que les leaders communautaires). Cette analyse nous permettra d'identifier les thématiques et tous les acteurs tout en mettant un accent sur la vision de ces acteurs et condition. Aussi, quelles hypothèses avons-nous et comment pouvons-nous les justifier en termes de changement social ? L'outil approprié pour faire cette analyse est l'arbre à problème.

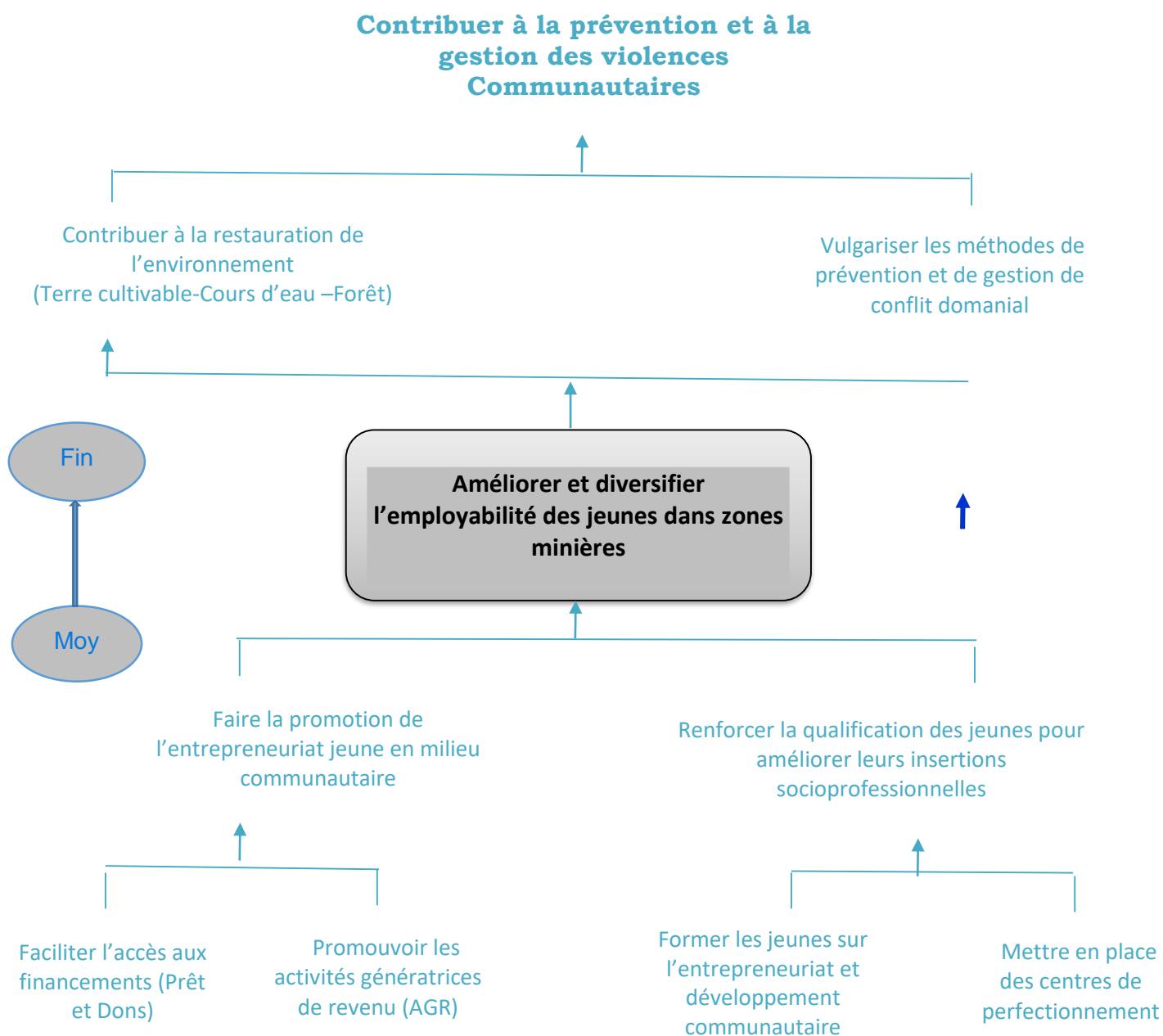
Arbre à problème



4.3. Analyse des objectifs

Cette rubrique permet de décrire le changement souhaité dans cette zone lors que les problèmes identifiés auraient été résolu. Ainsi, sur la base de l'analyse de l'arborescence des objectifs, les réflexions ont permis de définir à tous les niveaux les changements souhaités.

Arbre à objectif :



4.4. Analyse de la chaine de résultats adapté au contexte

De manière générale, la chaine de résultat se présente de manière très schématique comme suit :

4.4.1. Ressources

La disponibilité des ressources nécessaire assure le niveau de réalisation des résultats notamment le nombre de formateurs qualifiés et disponible à temps réel, les matériels pédagogiques, les salles de formation disponible et équipé, les modules de formation disponibles mais aussi la disponibilité du budget alloué à la formation.

A la suite de l'analyse de l'arbre à problème, quelques résultats ont été identifiés ci-dessous :

- L'accès aux prêts est facilité au niveau des banques primaires
- L'accès à la subvention (dons) est promu au niveau des partenaires technique et financiers
- Les activités génératrices de revenu (AGR) au niveau communautaire sont promues
Les capacités des groupes-cibles sont renforcées en matière de mobilisation des ressources à travers les micro-projets
- Un plan de formation pluriannuel est élaboré
- Les centres de perfectionnement sont mis en place
- Les sessions de formations en cascade sont organisées
- Restauration d'un climat de paix au sein de la communauté
- Développement de l'employabilité des jeunes à travers l'entrepreneuriat
- Amélioration des conditions de vies des bénéficiaires
- Restauration des terres fertiles pour l'agriculture et l'élevage
- Contribution à la réduction à l'échauffement climatique
- Prolifération de la création des entreprises individuelle ou collective publique ou privée
- Capacité de la communauté est renforcée en termes de résolution des conflits avec la communauté

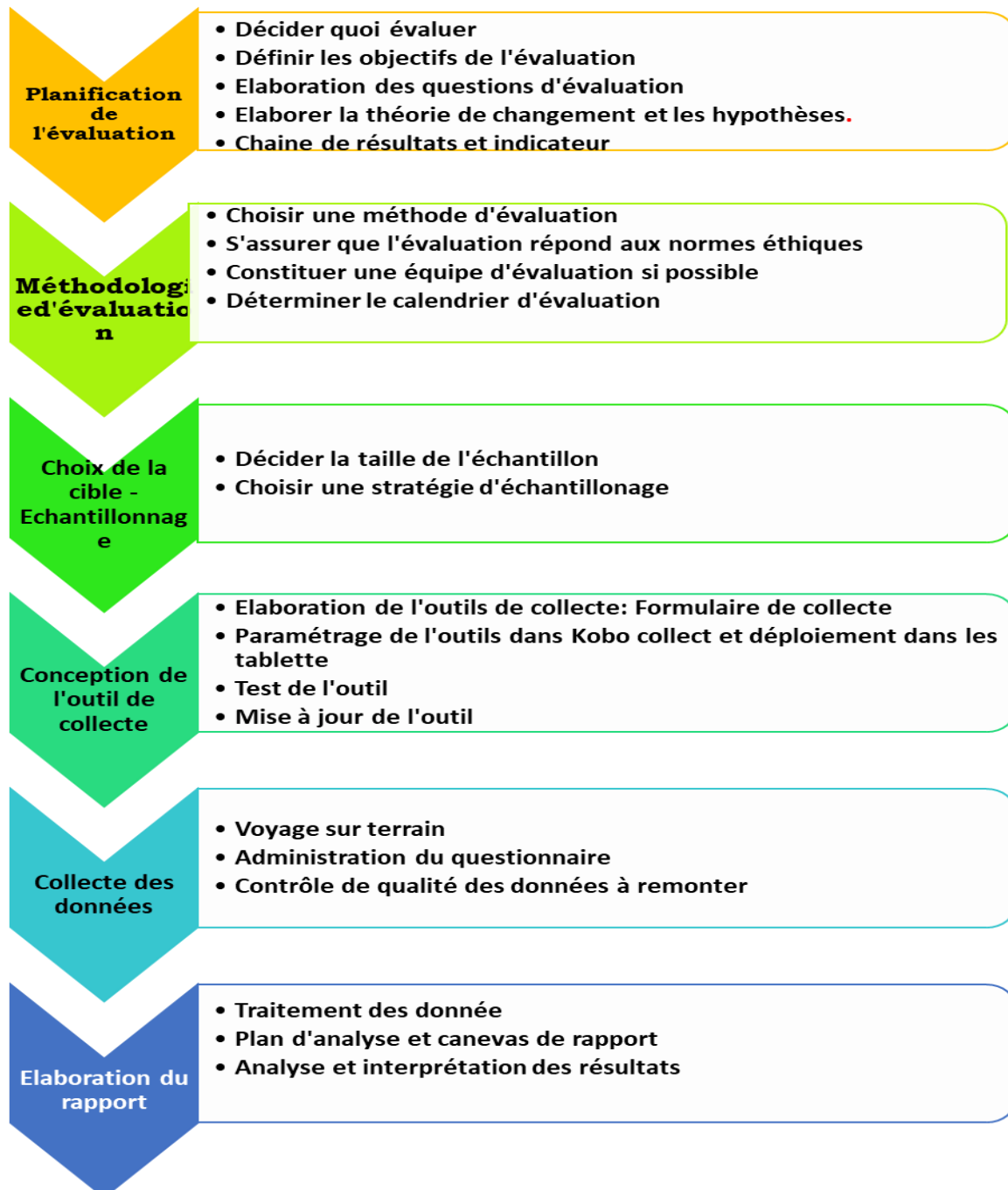
4.4.2. Activités

En termes d'organisation et de la description des activités à réaliser, dans un premier temps, l'équipe en charge a identifié la promotion de l'entrepreneuriat prenant en compte l'entrepreneuriat jeune en milieu communautaire, la facilitation d'accès aux prêts au niveau des banques primaires et d'accès à la subvention (dons) au niveau des partenaires technique et financiers. La promotion des activités génératrices de revenu (AGR) au niveau communautaire et le renforcement des capacités des groupes-cibles en matière de mobilisation des ressources à travers les micro-projets.

Dans un second temps, l'accent est mis sur le renforcement de capacité socioprofessionnelle et institutionnelle, la réalisation d'une étude pour l'identification des besoins de formation, l'élaboration d'un plan de formation pluriannuel, la mise en place des centres de perfectionnement, l'organisation des sessions de formations en cascade et le Suivi post formation.

En dernier point les activités d'intervention portaient notamment sur l'évaluation de l'impact des formations. Dans le cadre de l'évaluation de l'impact de la formation sur les bénéficiaires

directes et indirecte, une approche participative est nécessaire pour faire cette évaluation notamment la planification de l'évaluation ; l'approche méthodologique, le choix de la cible et la conception des outils. La collecte des données, le traitement analyse des données en sont une illustration. Ce travail se solde par la rédaction du rapport. Voir le schéma ci-dessous.



4.4.3. Mécanismes de changement

Pour les individus, seul le changement « perçu » compte. Un changement organisationnel de niveau 1 pourra être perçu comme étant un changement individuel de niveau 2 s'il nécessite un apprentissage complexe. L'inverse vaut également pour un changement de niveau 2 ayant un

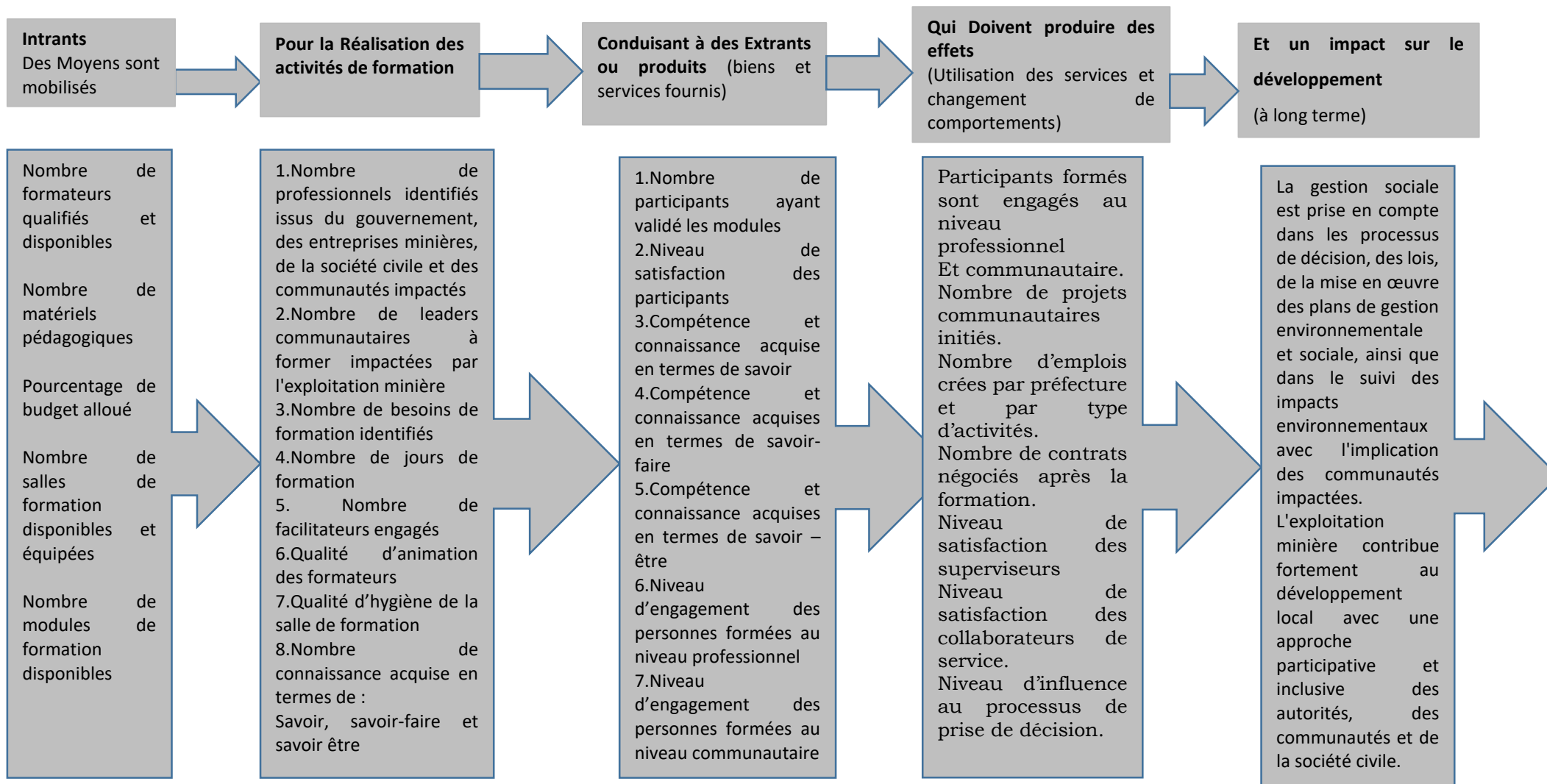
impact organisationnel majeur : les agents peu touchés par ce changement percevront un changement de niveau 1. Ainsi le mécanisme de changement consistera à faire le diagnostic, définir l'objectif, les profils des acteurs pour accompagner le changement, définir la stratégie de la conduite du changement, et planifier et suivre la conduite du changement et consolider le changement.

La première étape consiste à identifier clairement les objectifs escomptés pour l'organisation, qui est de diverses natures, notamment, développer de nouveaux services, conquérir de nouveaux marchés, réduire les délais de production, optimiser les coûts, augmenter le chiffre d'affaires, améliorer la rentabilité, et améliorer la satisfaction client ou encore diminuer l'absentéisme, etc.

Ainsi, en guise de rappel de notion ou de définition d'indicateur, c'est une mesure statistique exprimée en termes de quantité ou en termes de qualité servant à mesurer la performance d'une intervention. Ils existent, en termes de réalisation, deux type d'indicateur, indicateur de processus et indicateur de résultats. Selon la nature il y a les indicateur qualitatifs et quantitatifs. En se basant sur les liens de corrélation, il y a des variables explicatives et à expliquer.

Il convient de fixer les indicateurs pour mesurer la performance de la démarche.

Diagramme de théorie du changement



4.4.4. Identification des indicateurs propres à ce types d'évaluation

a) Identification des indicateurs

En termes de définition, l'indicateur est utilisé pour qualifier toute information qui mesure de manière générale l'évolution et en particulier la performance d'un projet. C'est une mesure qualitative ou quantitative des produits (Extrant), des effets et de l'impact d'un projet.

b) Indicateurs de produits (extrants) :

- Nombre de praticiens sociaux formés pour une durée de 10 mois,
- Nombre de leaders communautaires formés pour une durée de 12 jours.
- Nombre d'entreprises minières touchées ;
- Nombre de services publics touchés ;
- Nombre de communes touchées
- Nombre d'ONG touchées
- Niveau de satisfaction des personnes formées

c) Indicateur d'effet de la formation

- Nombre de projets communautaires initiés
- Nombre d'emplois créés
- Nombre d'emplois créés par préfecture et région
- Type d'emplois créés par préfecture et région
- Type d'activités de gestion durable des ressources naturelles
- Nombre de contrats négociés après la formation
- Niveau de satisfaction des superviseurs
- Niveau de satisfaction des collaborateurs de service
- Niveau d'influence au processus de prise de décision
- Niveau d'engagement des personnes formées au niveau professionnel
- Niveau d'engagement des personnes formées au niveau communautaire
- Perception des superviseurs sur l'apport des personnes formées sur les questions de gestions environnementales et sociale
- Perception des autorités locales sur l'apport des personnes formées sur les questions de gestions environnementales et sociale
- Perception des employeurs sur l'apport des personnes formées sur les responsabilités sociales des entreprises,

- Perception des autorités locales sur l'apport des personnes formées sur les responsabilités sociales des entreprises,

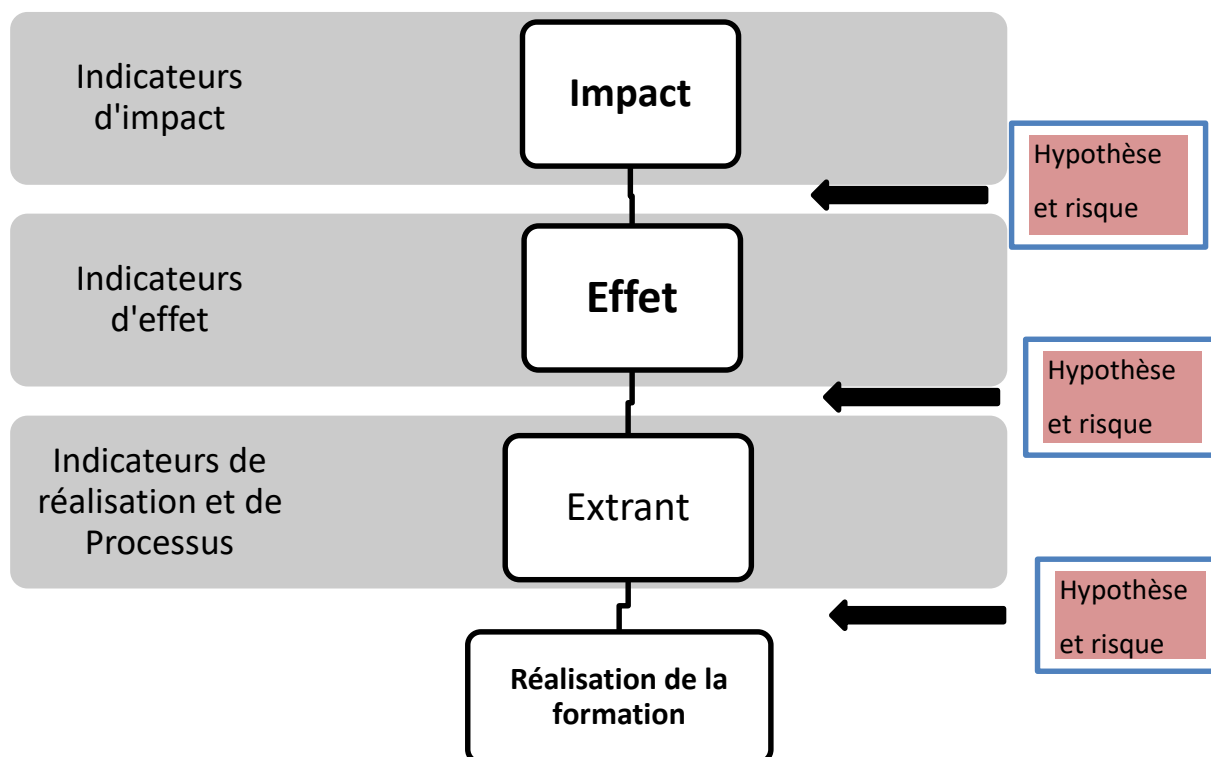
d) Indicateur d'impact de la formation

- Revenu mensuel des participants
- Nombre d'hectare (ha) gérée pour la production de votre entreprise
- Nombre de communautés locales se trouvent dans la zone d'influence de votre entreprise
- Nombre de population totale des communautés locales
- Niveau d'influence sur la prise de décision de la haute direction dans l'entreprise
- Nombre de communauté ayant bénéficié le RSE
- Nombre de conflits gérés au niveau communautaire
- Nombre de conflits gérés au niveau des services
- Niveau d'accès des travailleurs à un recours
- Contribution de la formation à la résolution des conflits avec les travailleurs
- Niveau de contribution de la formation à la résolution des conflits avec la communauté
- Niveau de contribution de la formation à aborder le consentement préalable et éclairé (CLIP) avec les communautés

4.4.5. Identification des Hypothèses

- Identification des besoins de formation et suivi de l'élaboration d'un plan de formation assurera la satisfaction des participants à la formation ;
- Suivi post formation pourrait favoriser l'impact de la formation sur la communauté bénéficiaire
- Implication des bénéficiaires à la planification pourrait assurer la pérennisation des interventions
- Durabilité institutionnelle est assurée par l'implication des ONG(s) locales dans le processus mobilisation des ressources et de mise en œuvre
- Durabilité institutionnelle est assurée par l'identification d'autres sources de financement (locales et internationales)

Fig3 : Schéma d'analyse des hypothèses



Source : Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Supplémenter Programme Note on the Theory of Change, réunion du groupe d'examen par les pairs, 11 mars 2014, UNICEF, New York, 201

5. Discussion des résultats

Dans ce cas présent, notre théorie du changement (TdC) nous a permis de faire l'analyse de cause à effet de notre intervention. Elle nous a permis de décrire le problème central, les causes profondes et effets. Cette analyse a facilité la description des activités et comment ces activités pourront produire les extraits, les effets et impacts sur les bénéficiaires. Elle met aussi un accent sur l'analyse des risques et leurs approches de mitigation. La pertinence de cette théorie de changement nous a rassurer l'importance de l'élaboration de cette théorie pour toute intervention de développement communautaire. Ce résultat est corroboré avec les conclusion de Rogers, P. (2014). Théorie du changement, Note méthodologique n° 2, Centre de recherche Innocenti, Florence : « Elle peut être élaborée pour tous les niveaux d'intervention : événement, projet, programme, politique, stratégie ou organisation. Une théorie du changement peut être élaborée pour accompagner une intervention : • dont les objectifs et les activités peuvent être identifiés et planifiés en détail à l'avance, ou • qui évolue et s'adapte en fonction de questions émergentes et de décisions prises par les partenaires et d'autres parties prenantes ».

Conclusion

L'évaluation de l'impact socio-économique de la formation des Praticiens sociaux dans un contexte post crise dans les zones minières sous financement des partenaires est une appréciation très complexe basée sur la pertinence, la durabilité, l'efficacité, l'efficience et l'impact des interventions sur les bénéficiaires directs et indirect. Le résultat de cette évaluation est un levier si important dans la continuité du financement à long terme de ces actions de renforcement de capacité. C'est pourquoi, pour des raisons d'efficacité dans la mise en œuvre, la théorie de changement (TdC) a été utilisée et considéré comme un facteur de réussite à cette évaluation.

La théorie de changement (TdC), est une approche qui mobilise tous les acteurs à la réflexion de cause à effet, les hypothèses et risques liés à l'intervention mais aussi à l'identification des indicateurs de processus, et de résultats. La TdC est la boussole ou l'épicentre d'une mission d'évaluation qu'on ne doit pas occulter dans la planification d'une activité d'évaluation. L'arbre à problème et à objectif nous permettent de rester focalisés sur l'essentiel de la mission.

Cette recherche nous a permis d'identifier tous les indicateurs d'évaluation prenant en compte les besoins de tous les bénéficiaires. L'analyse des parties prenantes a été mis en lumière tout en mettant un accent sur les intérêts et le pouvoirs élevé ou faible de chaque partie prenante.

Bibliographie

- al, E. &. (2022). Nouvelles pratiques managériales dans les organisations publiques à l'ère du covid 19 : résilience organisationnelle et innovation managériale», revue française d'économie et de gestion.
- B, B. (2017). Les fondamentaux d'une transformation digitale pour les entreprises africaines, Questions de management. 39 - 45.
- B. Jobert, P. M. (2023). La Chaîne des Résultats et la Théorie du Changement. *UNDG-UNDAF*, 15.
- De Vaujany, F. (2006). Pour une théorie de l'appropriation des outils de gestion : vers un dépassement de l'opposition conception-usage. *Management*. 109 -126.
- F.D, D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*. 319- 340.
- Fillieule, R. B. (2012). *Les Méthodes en sociologie / . Livre. Boudon, Raymond | Fillieule, Renaud. Auteur. . Paris: PUF.*
- Funnell., C. (2012). Theories of Change and Logic Models. *all rights reserved.*
- H, V. V. (2008). Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions. *Decision Sciences*. 273 - 315.
- Paul J. Gertler, S. M. (2007). L'évaluation d'impact en pratique. BANQUE MONDIALE. *Vermeersch.*
- Ravallion, M. (2001). Inequality and Poverty. *World Development*,, pages 1803-1815.
- Rogers, P. (2014). Theory of Change, Methodological Briefs: Impact Evaluation 2 ... *austrian development agency*, 16.
- Rogers, P. (2016). *Théorie du changement, Methodological Briefs*. UNICEF Office of Research.
- Tsala, U. B. (2019). PAPRINS . 18.
- V., V. (2000). Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Perceived Behavioral Control, Computer Anxiety and Enjoyment into the Technology Acceptance Model. *Information Systems Research*. 342 -345.

Webography

- <http://www.worldbank.org/ieinpractice>.
- <https://www.betterevaluation.org/fr/frameworks-guides/managers-guide-evaluation/definir-la-portee-de-levaluation/section-sur-la-theorie-du-changement>
- <https://www.betterevaluation.org/fr/frameworks-guides/managers-guide-evaluation/definir-la-portee-de-levaluation/section-sur-la-theorie-du-changement>