

LE TRAVAIL:

PAS L'AFFAIRE DES ENFANTS

FAIRE PROGRESSER LA
RECHERCHE DANS LES
PARTENARIATS AVEC LES OSC

La localisation comme moyen d'avancer

Siri Lijfering, B. Rajeshwari et Margit van Wessel



WAGENINGEN
UNIVERSITY & RESEARCH

PRÉFACE

Ce guide a été commandé par le programme Work : No Child's Business, une alliance internationale de l'UNICEF Pays-Bas, de Save the Children Pays-Bas, de la coalition Stop Child Labour et de nombreuses organisations partenaires dans six pays. Il est le fruit d'une étude menée pour aider le programme à soutenir les organisations dans les pays impliqués, et ce, en vue de favoriser la localisation.

Nous tenons à remercier le programme WNCB pour son soutien ainsi que les membres du groupe de travail WNCB Research pour leurs conseils et leurs réflexions. Un grand merci également aux différents membres du personnel en Jordanie, en Inde et en Ouganda qui ont pris le temps de partager leurs expériences, leurs réflexions et leurs points de vue. Cela a été extrêmement précieux.

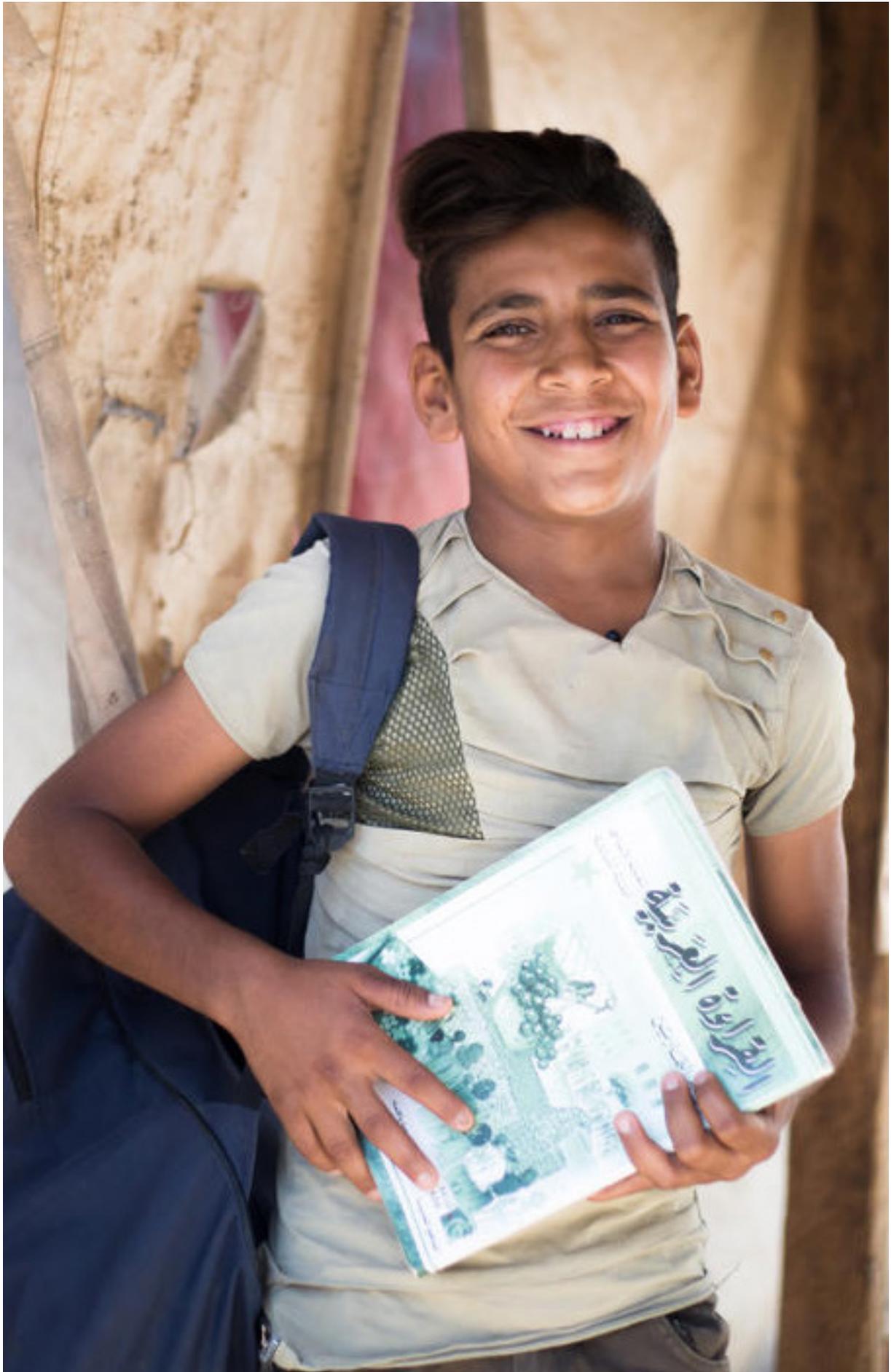
Siri Lijfering, B. Rajeshwari et Margit van Wessel

Wageningen University & Research

Décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Préface | |
| Sommaire exécutif | 3 |
| 1 Introduction | 6 |
| 2 Méthodologie | 9 |
| 3 L'écosystème de recherche des OSC | 11 |
| 4 Faciliter la recherche des OSC - principes, voies de changement et amorces de conversation | 15 |
| Annexe. Fondements empiriques : une étude de cas du programme Work : <i>No Child's Business</i> | 24 |
| À propos des auteurs | 35 |



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Il est désormais largement admis que l'utilisation de données probantes est essentielle pour améliorer les politiques, les programmes et les pratiques de développement, et le recours à un travail fondé sur des données probantes dans le domaine du développement se fait de plus en plus entendre. Ainsi, de nombreuses organisations de la société civile (OSC) ont commencé à investir dans la recherche dans le cadre de leur programme, en cherchant parfois aussi à renforcer les capacités de recherche des organisations concernées et en donnant l'opportunité de faire de la recherche au sein des partenariats OSC. Cependant, les possibilités de recherche au sein des partenariats OSC sont souvent faussées car la plupart des financements et le pouvoir de décision sont au Nord, si bien que les organisations du Sud se trouvent souvent contraintes de mettre en œuvre un programme de recherche défini par les donateurs.

À cet égard, les capacités des organisations du Sud sont souvent abordées dans une perspective de déficit. Les organisations du Sud sont considérées comme manquant de l'expertise nécessaire pour mener des recherches de haute qualité et ont « besoin que leurs capacités soient renforcées » par leurs homologues du Nord. Cette approche de la recherche des OSC limite considérablement l'espace dont disposent les OSC du Sud pour travailler à partir de leur propre compréhension du contexte et des connaissances définies localement. Elle délégitime également les recherches que les organisations du Sud peuvent effectuer, disqualifiant ainsi les connaissances et les capacités pertinentes et contextuelles.

En outre, en ne reconnaissant pas les tensions qui émergent des différentes perspectives sur la connaissance et le manque d'appréciation des approches plus informelles de la recherche, les partenariats OSC courent le risque de devenir exclusifs et déconnectés des besoins et des réalités locales.¹

En particulier pour les OSC qui se considèrent comme des intermédiaires entre les différents acteurs du processus de développement et comme des courtiers de connaissances et d'expertise, comme les ONG internationales qui mettent en œuvre des programmes de développement dans différents pays, il est essentiel de prendre du recul et d'aborder les questions de pouvoir et les pratiques associées à la production de connaissances. Sur la base d'une réflexion critique et collective, les organisations peuvent remédier à ces déséquilibres de pouvoir afin de soutenir une recherche qui améliore la qualité des programmes, tout en étant dirigée et pertinente au niveau local.

Ce guide a pour but d'aider les organisations de la société civile à aller de l'avant. Enraciné dans une analyse des perspectives et des expériences du personnel interrogé dans trois pays du programme *Work : No Child's Business* (de 2019 à 2024), le guide propose des principes pour faire avancer la recherche par la localisation, des voies de changement et des amorces de conversation pour explorer ensemble les opportunités et les voies à suivre.

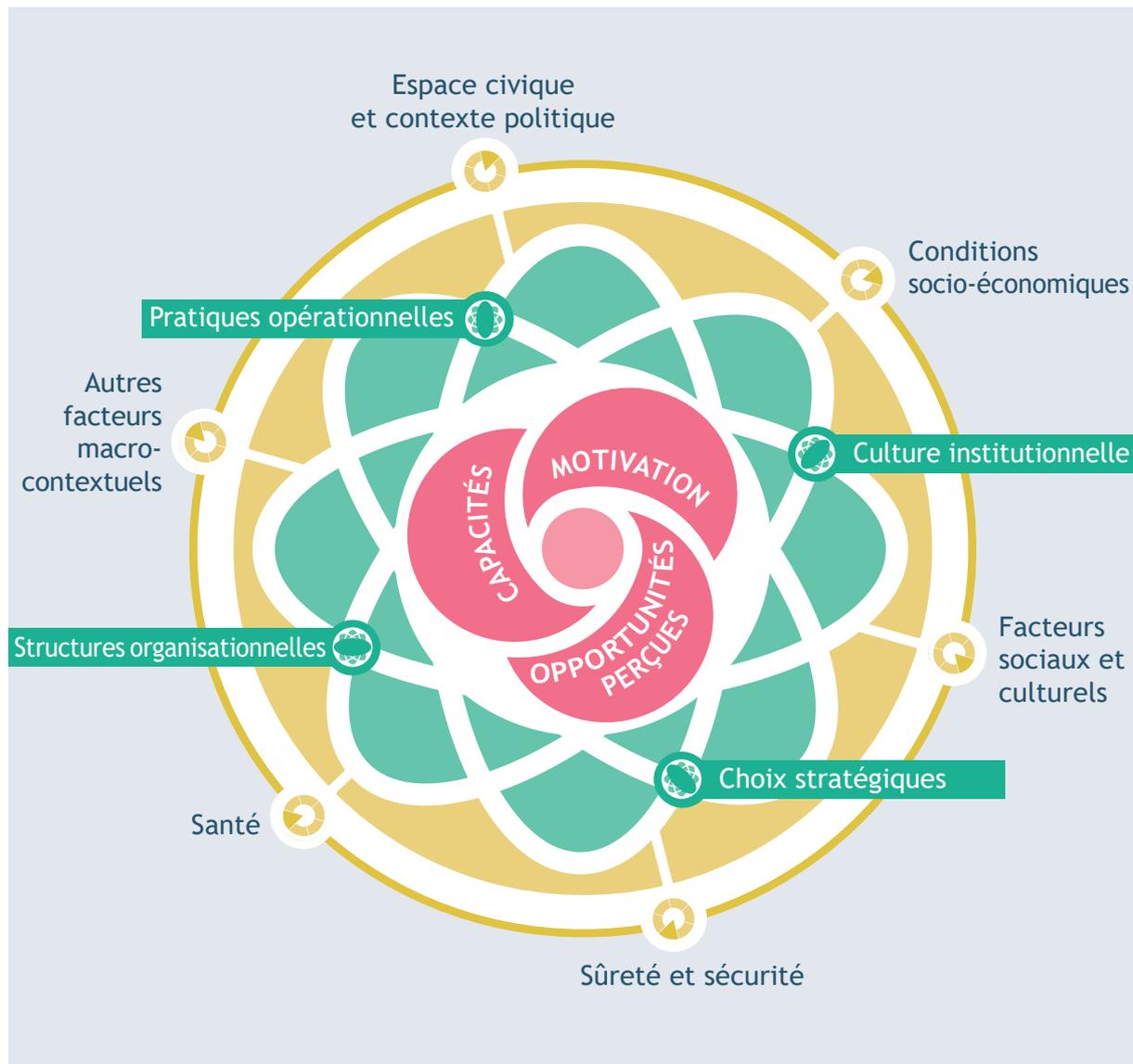
Les idées présentées dans ce guide s'appuient sur un modèle élaboré par l'équipe de recherche qui identifie les différents facteurs contribuant à l'engagement des organismes dans la recherche. Nous définissons l'écosystème de recherche des OSC comme suit :

Un système reflétant les liens et interactions formels et informels entre les différents acteurs impliqués dans la facilitation, l'initiation, le développement et la réalisation de la recherche par les organisations de la société civile.

Le modèle de l'écosystème de recherche des OSC a été construit sur la base de la littérature existante et développé sur la base des connaissances empiriques acquises lors de la recherche sur le programme *Work : No Child's Business*. Au total, 58 entretiens ont été menés aux Pays-Bas, en Ouganda, en Inde et en Jordanie, principalement avec le personnel des organisations chefs de file du pays, les partenaires et les membres du personnel des organisations internationales concernées.

L'écosystème de recherche des OSC se compose de trois dimensions qui peuvent être soit favorables, soit restrictives pour le travail fondé sur les faits des OSC du Sud. Tout d'abord, le modèle place les organismes du Sud au centre de l'analyse et se concentre sur les facteurs organisationnels qui façonnent l'engagement des organismes dans la recherche. Ensuite, le modèle se penche sur le contexte de collaboration du partenariat en analysant comment la mise en place du programme et les relations entre les organisations influencent l'engagement des organisations dans la recherche. Enfin, le modèle considère dans quelle mesure les conditions externes (économiques, démographiques, sociales, culturelles et politiques) influencent la décision des organismes de s'engager dans la recherche. Cela est pris en compte dans la troisième dimension du modèle, le macrocontexte. Voir ci-dessous pour une représentation schématique du modèle.

Figure 1. L'écosystème de recherche des OSC



Le modèle de l'écosystème de recherche des OSC permet aux organisations partenaires de s'engager de manière plus significative avec leurs partenaires pour soutenir la recherche en facilitant l'appropriation et le leadership locaux de l'agenda de recherche. Cela favorise le processus de localisation, selon lequel le développement doit « renforcer plutôt que remplacer les capacités locales ». L'application de ce principe aux activités de recherche des organisations du Sud dans le cadre de partenariats OSC exige le renforcement de la production de recherche des organisations du Sud. L'application du modèle peut aider à répondre aux questions liées à la localisation, telles que la responsabilité, la propriété et les ressources, ainsi qu'à reconnaître et à résoudre les asymétries de pouvoir au sein des partenariats OSC. Fondamentalement, elle peut contribuer à faciliter la réorientation des partenariats Nord-Sud et le passage d'un « modèle de connaissance et d'apprentissage piloté par des experts » à un « modèle de facilitation »² qui permet un engagement plus équitable du Sud dans la recherche. Le modèle montre ainsi que la localisation de la recherche n'est pas nécessairement un défi qui s'ajoute à celui de travailler davantage sur la base de preuves. Elle peut, en fait, le permettre.

Le modèle fait ressortir cinq principes clés pour faire avancer la recherche par la localisation, qui créent un contexte de collaboration maintenant l'attention sur les objectifs du programme tout en favorisant leur réalisation. Ces principes, chacun à leur manière, visent à établir des relations sur un pied d'égalité, la recherche étant considérée comme un processus impliquant un rapprochement des différents acteurs du programme selon des modalités nouvelles.

- 1. Accueillir la diversité des organisations**
- 2. Renforcer les capacités - s'appuyer sur les capacités existantes**
- 3. Faciliter l'échange et l'apprentissage pour construire la mutualité**
- 4. Aborder les questions de pouvoir**
- 5. Diversifier les mécanismes/opportunités de financement**

Chaque principe offre diverses possibilités d'action, décrites dans ce guide comme des « voies de changement », dont la pertinence et la faisabilité doivent être examinées par les organisations participant au programme, dans un esprit de conversation plutôt que de gestion.

Les amorces de conversation, ancrées dans les différents parcours, constituent des points d'entrée pour établir des liens entre les organisations et les niveaux du programme et pour explorer ensemble les possibilités, les compréhensions et les priorités afin de construire la recherche en partenariat.

1. INTRODUCTION

Il est désormais largement admis que l'utilisation de données probantes est essentielle pour améliorer les politiques, les programmes et les pratiques de développement, et le recours à un travail fondé sur des données probantes dans le domaine du développement se fait de plus en plus entendre. Ainsi, de nombreuses organisations de la société civile (OSC) ont commencé à investir dans la recherche dans le cadre de leur programme, en cherchant parfois aussi à renforcer les capacités de recherche des organisations concernées et en donnant l'opportunité de faire de la recherche au sein des partenariats OSC. Cependant, les possibilités de recherche au sein des partenariats OSC sont souvent faussées car la plupart des financements et le pouvoir de décision sont au Nord, si bien que les organisations du Sud se trouvent souvent contraintes de mettre en œuvre un programme de recherche défini par les donateurs.

Dans le cadre des collaborations en matière de développement, les ONG internationales (ONGI) gardent souvent le contrôle des programmes et des processus de recherche, se tournant vers le « renforcement des capacités » ou le « développement des capacités » des organisations du Sud comme principale stratégie pour améliorer le rôle et la qualité de la recherche, tout en plaçant les chercheurs du Sud dans des rôles d'exécutants plutôt que de développeurs de la recherche. Cela limite les possibilités de tirer le meilleur parti des connaissances disponibles et nuit à la production de la recherche dans le Sud. Les attentes en matière de recherche dans les programmes internationaux sont souvent fondées sur des points de départ théoriques et des conceptions du rôle de la recherche qui ne sont pas partagées par toutes les organisations, ce qui limite l'espace dont disposent les ONG du Sud pour travailler à partir de leur propre compréhension du contexte et des connaissances définies localement.³ En outre, les exigences de rigueur de la recherche et le besoin d'une expertise technique



spécifique peuvent être hors de portée de nombreuses organisations du Sud. De telles exigences peuvent en outre délégitimer la recherche que les organisations peuvent effectuer, en disqualifiant les connaissances pertinentes et contextuelles dès le début du projet.⁴ En ne reconnaissant pas la diversité et les tensions qui émergent des différentes perspectives sur la connaissance et le manque d'appréciation des approches plus informelles de la recherche, les partenariats OSC courent le risque de devenir exclusifs et déconnectés des besoins et des réalités locales.⁵

ces dernières années, l'appel à la transformation des partenariats de développement s'est fait de plus en plus pressant, et le principe selon lequel les constellations de partenariats descendants et lourds doivent céder la place à une approche du développement plus décentralisée et pilotée localement est désormais communément admis.⁶ De nombreuses discussions portent sur les relations de financement, les structures de gouvernance, les mentalités, les questions relatives à l'expertise et aux connaissances, et d'autres facteurs qui façonnent les partenariats entre OSC.⁷ Dans le même temps, la recherche et la manière de la façonner en tenant compte de la pertinence et de l'appropriation locales n'ont guère retenu l'attention jusqu'à présent, malgré l'intérêt généralisé que suscite la recherche pour faire progresser le travail fondé sur des preuves.

La localisation de la recherche exige de repenser la responsabilité, l'appropriation et les ressources, et de veiller à ce que les asymétries de pouvoir au sein des partenariats avec les OSC soient reconnues et traitées. Elle exige également la réorientation des partenariats Nord-Sud et le passage d'un « modèle de connaissance et d'apprentissage dirigé par des experts » à un « modèle de facilitation »⁸ qui permet un engagement plus équitable du Sud dans la recherche. En particulier pour les OSC qui assument des rôles d'intermédiaires entre les différents acteurs du processus de développement et comme des courtiers de connaissances et d'expertise, comme les ONGI qui mettent en œuvre des programmes de développement dans plusieurs pays, il est essentiel de prendre du recul et d'aborder les questions de pouvoir associées à la production de connaissances afin de soutenir une recherche menée localement et pertinente sur le plan local.

La question est de savoir à quoi ressemblerait un tel modèle orienté vers les facilitateurs. La plupart des cadres de travail fondés sur des données probantes sont encore basés sur une conception occidentale de la recherche et tendent à négliger non seulement les dimensions culturelles de la connaissance, mais aussi l'importance des relations de pouvoir dans la définition de l'objectif et du processus de recherche des OSC.⁹ Quelques études ont été menées dans les pays du Sud - notamment au Ghana¹⁰ et en Afrique du Sud¹¹ - mais elles ne mettent pas en avant les perspectives des organisations du Sud. Ce guide vise à combler cette lacune en partant des expériences et des points de vue des OSC du Sud sur le travail basé sur les preuves et de l'influence de la mise en place de programmes et de collaborations d'OSC. Il cherche à aider les organisations ayant un rôle de gestion à s'engager de manière plus significative avec leurs partenaires et à soutenir la recherche pour faire progresser le travail basé sur des preuves dans les partenariats avec les OSC.

1.1 UTILISER UNE APPROCHE ÉCOSYSTÉMIQUE POUR FACILITER LA RECHERCHE

Pour comprendre l'engagement des OSC dans la recherche et aider les organisations à localiser ces efforts, il est nécessaire d'analyser le système de connaissances qui sous-tend les programmes et les collaborations des OSC. Comme le reconnaît Margaret Wheatley :

*« Pour changer, le système doit apprendre de lui-même à mieux se connaître ».*¹²



Pour comprendre comment les organisations du Sud se rapportent à la recherche et comment celle-ci peut être soutenue dans le cadre de partenariats avec les OSC, nous nous sommes appuyés sur la littérature existante sur le travail basé sur les preuves dans le domaine du développement international. Le contexte théorique de ce projet a été façonné par la littérature donnant un aperçu des diverses formes que peut prendre la recherche, des relations de pouvoir qui façonnent la compréhension de la recherche¹³, et de l'espace pour reconsidérer et remodeler ces relations en travaillant sur la localisation.¹⁴

Une grande partie des recherches et des outils existants sur la recherche des OSC se concentrent sur l'utilisation des données probantes pour un plaidoyer fondé sur des données probantes et les conceptualisent comme un processus linéaire ; de la fourniture par les ONG du côté de l'offre à l'assimilation par les décideurs politiques du côté de la demande.¹⁵ Toutefois, cette conceptualisation ne remet pas en question la manière dont les preuves sont produites et ne tient pas compte des dynamiques relationnelles qui sont à l'œuvre dans la recherche en partenariat avec les OSC. Stewart et al. (2019)¹⁶ et Goldman et Pabari (2020)¹⁷, qui ont travaillé sur l'utilisation des preuves par les décideurs politiques en Afrique, offrent une perspective différente en conceptualisant le travail basé sur les preuves du point de vue d'un écosystème de preuves qu'ils définissent comme suit :

« un système reflétant les liens et interactions formels et informels entre les différents acteurs (ainsi que leurs capacités et ressources) impliqués dans la production, la traduction et l'utilisation des preuves » (2019 : 3-4).

Bien qu'il s'agisse de contributions utiles au débat, ces travaux traitent principalement de l'interaction entre les producteurs de données et les décideurs politiques en tant qu'utilisateurs de ces données, et n'incluent donc pas encore les dimensions organisationnelles lorsqu'il s'agit de l'engagement des OSC dans la recherche. Par conséquent, nous nous appuyons également sur les travaux de Langer et Weyrauch (2020)¹⁸, qui identifient la capacité, la motivation et l'opportunité comme des facteurs contribuant au travail basé sur les preuves dans les OSC. Enfin, reconnaissant que la recherche ne se déroule pas dans le vide mais est influencée par des facteurs sociétaux externes, nous incluons également l'environnement de recherche dans notre analyse, en examinant les facteurs macro-contextuels qui influencent l'engagement des organismes dans la recherche.

En s'appuyant sur la littérature existante et sur les résultats empiriques de nos recherches, ce guide propose un « modèle d'écosystème de recherche des OSC ». Ce modèle a deux fonctions. Il s'agit d'un cadre analytique qui peut aider à montrer aux organisations dans quelle mesure et pourquoi les partenaires s'engagent dans la recherche, et comment la collaboration et le macrocontexte y contribuent. Deuxièmement, le modèle est un outil pratique pour aider les organisations à faciliter la recherche dans les partenariats avec les OSC grâce à un processus de localisation.

1.2 STRUCTURE DE CE GUIDE

Le chapitre 2 présente le cas empirique sur lequel ce guide a été construit et présente la méthodologie de recherche utilisée dans ce projet.

Le chapitre 3 présente le modèle d'écosystème de recherche des OSC - un modèle important et largement applicable - et décrit les différentes dimensions du modèle.

Le chapitre 4 propose des pistes pour l'avenir, en identifiant cinq principes clés pour la localisation de la recherche et en suggérant des voies de changement en mesure de faire progresser la recherche au sein des partenariats avec les OSC. Enfin, ce chapitre offre des amorces de conversation pour les organisations permettant d'établir des liens entre les organisations et les niveaux du programme, afin d'explorer ensemble les possibilités, les connaissances et les priorités et de construire la recherche.

Une annexe fournit une illustration empirique démontrant la validité du modèle. Le modèle a été développé et appliqué dans le cadre d'une analyse du programme *Work : No Child's Business*, qui montre comment l'examen de chacun des éléments du modèle peut contribuer à identifier et à expliquer le degré et la manière dont les organisations du programme s'engagent dans la recherche.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 INTRODUCTION DU CAS

Les conclusions présentées dans ce guide s'appuient sur une analyse du programme *Work : No Child's Business* (WNCB), un partenariat de développement international financé par le ministère néerlandais des affaires étrangères. Le programme a pour but d'apporter une contribution forte et durable à l'élimination du travail des enfants. Le programme de 35 millions d'euros sera réalisé sur cinq ans (2019-2024) et les activités seront mises en œuvre dans six pays (Cote d'Ivoire, Inde, Jordanie, Mali, Ouganda et Vietnam) où la prévalence du travail des enfants est élevée. Les conclusions de ce guide sont basées sur des recherches menées dans trois des six pays du programme, à savoir¹⁹ l'Inde, la Jordanie et l'Ouganda respectivement, et sur des engagements avec des acteurs clés aux Pays-Bas.

Le groupe de travail sur la recherche du programme WNCB a chargé l'université de Wageningen de mener le projet de recherche afin d'aider le programme à soutenir la recherche de manière à favoriser l'appropriation par le Sud.



2.2 LE PROCESSUS DE RECHERCHE

L'équipe de recherche a effectué un examen des recherches disponibles, comme indiqué dans l'introduction, une analyse documentaire, et des entretiens approfondis avec les principaux acteurs du programme. De mars à septembre 2021, l'équipe a mené 58 entretiens, tant avec le personnel du programme de l'organisation dans le pays qu'avec les membres de la WNCB Alliance aux Pays-Bas. Au total, 61 membres du personnel du programme ont été interrogés, représentant 17 organisations différentes dans le cadre du partenariat WNCB. En raison de la pandémie de Covid-19 en cours, la plupart des entretiens ont été réalisés en ligne. Cependant, l'équipe de recherche a eu l'occasion de mener un travail de terrain en Jordanie, en interrogeant le personnel du programme national et en visitant les sites des projets sur place.

L'analyse des données a été qualitative, en gardant à l'esprit les questions relatives au modèle, telles que : quelles sont les motivations clés qui stimulent les organisations partenaires à mener des recherches ? Comment perçoivent-elles les possibilités de recherche au sein de la collaboration ? Quelles capacités ou quel soutien supplémentaire pour développer les capacités trouvent-elles au sein de leurs organisations et de la collaboration ? Pour une part importante, l'analyse des données s'est concentrée sur l'identification de modèles. Cette analyse s'est concentrée sur l'acquisition de connaissances sur le rôle de la recherche dans le travail des organisations impliquées et sur l'identification des opportunités pour le programme de faire avancer la recherche. Cette analyse a contribué à son tour au développement et à l'affinement du modèle. L'interaction de l'équipe de recherche avec les organisations du programme autour du modèle a permis de développer une compréhension bien ancrée et multidimensionnelle de leur relation à la recherche dans le contexte du programme et de savoir si et comment la recherche peut être soutenue en faisant avancer leurs différents besoins et objectifs.

L'application du modèle de l'écosystème de recherche des OSC au partenariat de développement en cours met en lumière les opportunités et les défis que les organisations peuvent rencontrer lorsqu'il s'agit de stimuler et de localiser la recherche, et permet de partager des leçons et des idées précieuses avec d'autres partenariats internationaux avec les OSC. Cependant, comme la recherche s'est limitée à un seul programme, il est probable que tous les facteurs possibles ne soient pas identifiés dans ce guide. Des recherches plus approfondies peuvent révéler d'autres aspects pertinents pour faire progresser la recherche dans les partenariats internationaux avec les OSC.

3. L'ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE DES OSC

Pour faire progresser la recherche dans les partenariats avec les OSC, il est essentiel de comprendre d'abord comment les organisations se rapportent à la recherche. En nous appuyant sur la littérature existante ainsi que sur nos propres résultats, nous identifions différents facteurs contribuant à la manière dont les organismes s'engagent dans la recherche. Ce chapitre présente les différentes dimensions qui influencent l'engagement des OSC dans la recherche et la manière dont les conditions sous-jacentes de la recherche sont liées les unes aux autres. Il présente également le modèle de l'« écosystème de recherche des OSC » comme un outil d'orientation.

Ce chapitre montre pourquoi ces éléments sont importants pour la recherche des OSC et comment les organisations peuvent travailler avec ce modèle pour stimuler et localiser la recherche dans les partenariats avec les OSC. Dans les chapitres suivants, le modèle est appliqué au programme *Work : No Child's Business* pour montrer comment différentes questions peuvent être abordées pour stimuler la recherche dans les partenariats avec les OSC.

3,1 L'ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE DES OSC

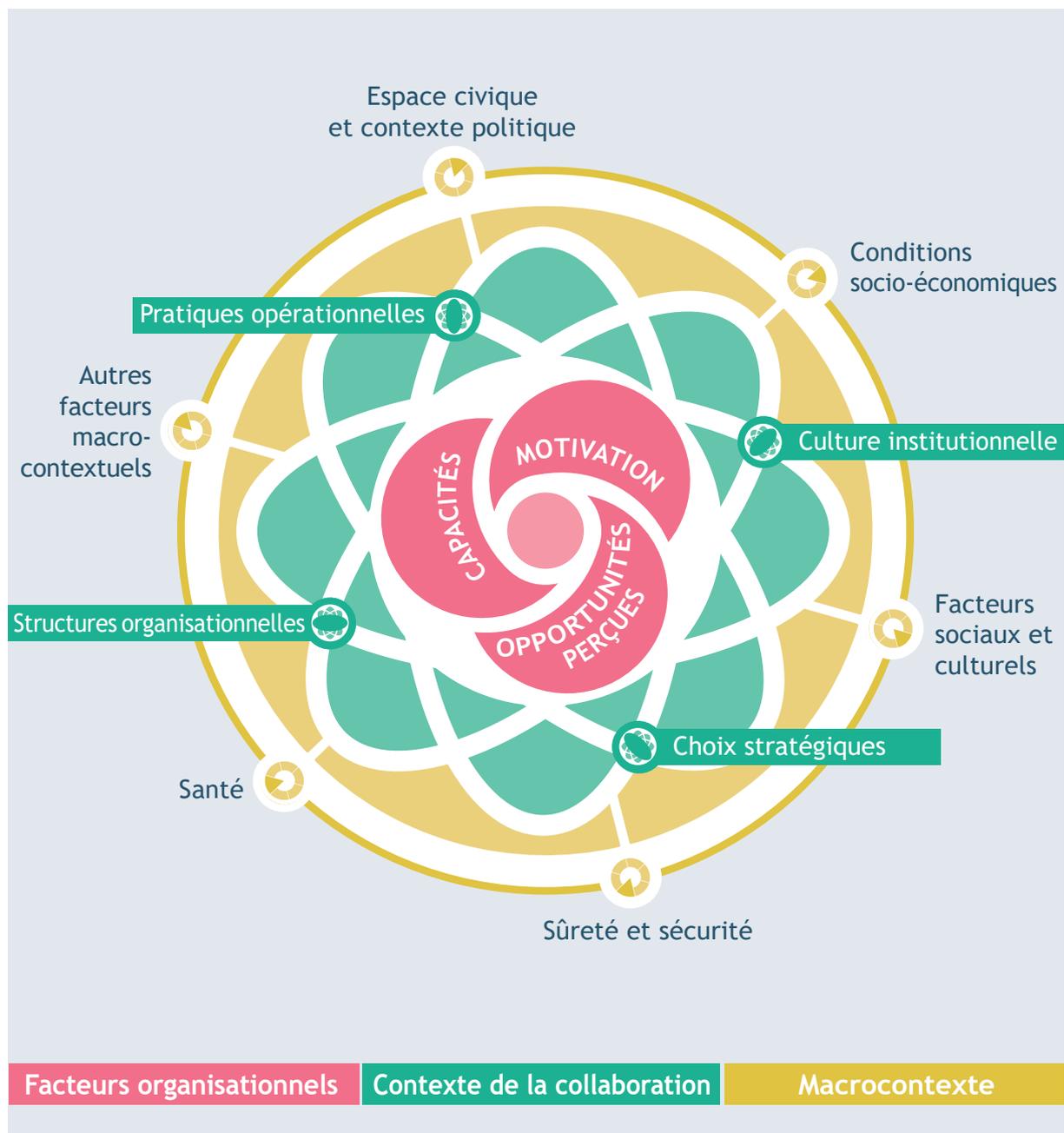
Nous définissons l'écosystème de recherche des OSC comme :

Un système reflétant les liens et interactions formels et informels entre les différents acteurs et conditions impliqués dans la facilitation, l'initiation, le développement et la réalisation de la recherche par les organisations de la société civile.



L'écosystème de recherche des OSC est constitué des éléments qui favorisent ou restreignent la recherche des OSC du Sud. Tout d'abord, le modèle place les organisations nationales dans des collaborations formalisées, basées sur des contrats, avec des OSC internationales (qui seront pour la plupart basées dans le Nord et contrôleront le financement) au centre. Elle se concentre sur les facteurs internes qui façonnent l'engagement des OSC nationales dans la recherche, conditions que nous qualifions de moteurs organisationnels. Ensuite, le modèle se penche sur le contexte de collaboration du partenariat en analysant comment la mise en place du programme et les relations entre les partenaires influencent l'engagement des organisations dans la recherche. Enfin, le modèle prend en compte la manière dont les conditions externes (économiques, démographiques, sociales, culturelles et politiques) influencent les décisions des organismes de s'engager ou non dans la recherche. Cela est traité dans la troisième dimension du modèle, le macrocontexte.

Figure 1 : L'écosystème de recherche des OSC





LES FACTEURS ORGANISATIONNELS

Tout d'abord, il y a ce qu'on appelle les facteurs organisationnels. Il s'agit de facteurs internes à l'organisation qui contribuent à la décision de mener ou non des recherches, quel type de recherche et à quelles fins. Nous nous inspirons ici des travaux de Britton (2005)²⁰ qui présente trois facteurs à fournir pour soutenir l'apprentissage organisationnel : le motif, les moyens et l'opportunité. Nous nous inspirons également du cadre de Langer et Weyrauch (2020)²¹ qui définit de manière similaire trois éléments pour l'utilisation des preuves : la motivation, les opportunités et les capacités. Notre modèle propose trois conditions qui définissent l'engagement des OSC dans la recherche : les motivations, les opportunités perçues et les capacités. Les motivations des OSC à s'engager dans la recherche sont diverses, allant des motivations programmatiques telles que le développement et l'adaptation des programmes, le renforcement du plaidoyer fondé sur des preuves et la crédibilité auprès des donateurs, aux motivations personnelles et intrinsèques telles que l'intériorisation des valeurs et l'inspiration pour le personnel. La deuxième série de facteurs organisationnels concerne les capacités. Nous y incluons les connaissances et les compétences ainsi que les ressources telles que le temps du personnel qui peut être alloué à la recherche au sein des organisations. Le troisième facteur est celui des opportunités que les organisations perçoivent pour la recherche et l'utilisation de la recherche dans un programme.

Ces trois conditions peuvent s'influencer mutuellement. Par exemple, la mesure dans laquelle les organisations sont motivées et la nature de ces motivations peuvent, au moins en partie, être déterminées par les capacités des organisations et les opportunités perçues dans le programme. Ceux-ci peuvent permettre de travailler sur la recherche et d'identifier l'utilité potentielle de la recherche. Les motivations, à leur tour, peuvent contribuer à renforcer les capacités de recherche. Les motivations et les capacités peuvent également contribuer à la perception des possibilités de mener et d'utiliser des recherches. Par exemple, le fait de disposer d'un personnel ayant des compétences en matière de recherche et de plaidoyer peut permettre de trouver des moyens d'intégrer la recherche dans un programme et de surveiller l'environnement (par exemple, les cibles du plaidoyer comme le gouvernement national) afin de trouver des opportunités et des points d'entrée pour influencer la politique en utilisant les résultats de la recherche. Les opportunités perçues, à leur tour, peuvent contribuer à la motivation à faire de la recherche. Des recherches plus poussées pourraient permettre d'explorer ces liens et de trouver d'autres facteurs organisationnels importants pour faire avancer la recherche des OSC.



LE CONTEXTE DE COLLABORATION

La mise en place du programme et la collaboration entre les organisations au sein du partenariat déterminent si les motivations, les capacités et les opportunités de l'organisation peuvent être exploitées dans l'activité de recherche du programme.

Le contexte de la collaboration se compose de quatre facteurs interdépendants : 1) la culture institutionnelle, qui concerne l'importance accordée à la recherche et à l'apprentissage au sein du programme des ONG et des collaborations, 2) les choix stratégiques, y compris les mécanismes de gouvernance et le renforcement des capacités, 3) les structures organisationnelles qui sous-tendent la gestion des connaissances au sein du programme, 4) les pratiques opérationnelles au sein du programme liées à la communication, aux protocoles et aux procédures relatifs à la recherche et à d'autres pratiques pertinentes. Notre conceptualisation de ces facteurs a été en partie inspirée par les travaux de Van Brabant et Patel sur la localisation (2018) et développée à travers l'interaction avec les organisations du programme WNCB.²²

Le contexte de collaboration peut être lié aux moteurs organisationnels de différentes manières, ce qui stimule et soutient la recherche à des degrés divers. Les éléments qui entrent en jeu ici sont, par exemple, les priorités que les organismes fixent pour les programmes, les hypothèses sur la qualité de la recherche à partir desquelles ils travaillent, la répartition du pouvoir de décision et du financement, et le climat de communication. Les organisations peuvent être influencées par les contraintes et les opportunités qui découlent du contexte de la collaboration, mais elles peuvent également les atténuer et y naviguer, comme le montrent d'autres recherches.²³



LE MACROCONTEXTE

Enfin, le macrocontexte joue un rôle important dans la création d'un environnement favorable ou défavorable à la recherche. L'espace civique et l'ouverture du gouvernement au plaidoyer fondé sur des preuves dans un pays est un élément qui peut influencer l'engagement des organisations dans la recherche. Par exemple, un État plus ouvert à l'influence de la société civile peut offrir davantage de possibilités d'utiliser la recherche, ce qui, à son tour, façonne la motivation des organisations à effectuer des recherches. D'autre part, un État qui restreint l'espace civique en imposant des lois et des protocoles restrictifs peut créer des difficultés pour la recherche, par exemple en limitant les financements étrangers. D'autres facteurs macro-contextuels pertinents sont les conditions sociales et culturelles, les préoccupations en matière de sécurité et de sûreté, ainsi que d'autres facteurs macro-contextuels pertinents, tels que, dans le contexte de cette recherche, l'impact de la pandémie de COVID-19. Si ces facteurs peuvent permettre ou restreindre l'engagement des OSC dans la recherche, les organisations peuvent aussi, dans une certaine mesure, s'orienter dans le macrocontexte, en cherchant et en développant des moyens d'atténuer ou de surmonter les contraintes.

3.2 LES FONDEMENTS EMPIRIQUES

Bien que le modèle ait été construit sur la base de recherches existantes, il a été développé davantage sur la base de recherches sur le programme *Work : No Child's Business*. Nous avons appliqué le modèle dans une analyse du programme, afin d'établir si et comment différents facteurs déterminent la manière et l'étendue de l'engagement des organisations dans la recherche, et d'identifier les moyens de traiter ces facteurs dans le programme. Il est important de noter que l'analyse du programme WNCB donne un aperçu de la manière dont les organisations des pays du programme se rapportent à la recherche, tout en expliquant comment les conditions offertes par le programme et les collaborations impliquées y contribuent. Le matériel empirique montre ainsi comment les différents facteurs du modèle s'interconnectent, montrant également les diverses possibilités de faire progresser la recherche sur les partenariats entre les OSC par le biais de la localisation.

Dans l'annexe, nous présentons en détail les fondements empiriques du modèle, en abordant et en illustrant par des exemples les divers éléments que nous avons identifiés. Bien que chaque programme soit unique, de nombreux facteurs seront communs aux différents programmes et contextes. Nous vous recommandons de lire cette annexe pour obtenir un aperçu et une inspiration plus approfondis.

4. FACILITER LA RECHERCHE DES OSC - PRINCIPES, VOIES DE CHANGEMENT ET AMORCES DE CONVERSATION

4.1 PASSER D'UN « MODÈLE DE RECHERCHE PILOTÉ PAR DES EXPERTS » À UN « MODÈLE DE FACILITATION »

Comme le montre ce guide, la promotion du travail et de la recherche fondés sur des données probantes par les organisations du Sud dans le cadre de partenariats avec les OSC peut commencer par la reconnaissance et l'acceptation de la diversité des modes d'engagement des organisations dans la recherche, et des possibilités offertes par cette diversité. En reconnaissant que les organisations s'engagent dans la recherche en fonction de leurs propres moteurs organisationnels, c'est-à-dire en fonction de leurs capacités, des opportunités perçues et de leurs motivations, les organisations s'éloignent d'une perspective de la recherche des OSC axée sur le déficit, où les organisations du Sud sont considérées comme manquant des capacités techniques nécessaires pour mener une recherche de haute qualité, pour se diriger vers une perspective de localisation. On reconnaît ainsi que le développement devrait « renforcer plutôt que remplacer les capacités ». En particulier pour les organisations qui se considèrent comme des intermédiaires entre les différents acteurs du processus de développement et comme des courtiers de connaissances et d'expertise, il est essentiel de prendre du recul et d'aborder les questions de pouvoir associées à la production de connaissances afin de soutenir une recherche menée localement et pertinente sur le plan local.

Ce changement nécessite de repenser la responsabilité, l'appropriation et les ressources du partenariat pour passer d'un « modèle de recherche dirigé par des experts » à un « modèle de facilitation » qui permet un engagement plus équitable du Sud. À cet égard, la localisation n'est pas un objectif en soi, mais un processus visant à engager les organisations dans un partenariat ; un engagement qui va au-delà de la simple consultation, vers la participation, la représentation et l'inclusion.

S'appuyant sur les résultats de cette recherche, exprimés dans le modèle d'écosystème de recherche des OSC, ce guide propose cinq principes clés pour faire progresser la recherche dans les partenariats avec les OSC grâce à la localisation. Ces principes, chacun à leur manière, visent à établir des relations sur un pied d'égalité, la recherche étant considérée comme un processus impliquant différents acteurs du programme selon des modalités nouvelles. Chaque principe offre diverses possibilités d'action, décrites dans ce chapitre comme des « voies de changement », dont la pertinence et la faisabilité doivent être examinées par les organisations participant au programme, dans un esprit de conversation plutôt que de gestion. Les amorces de conversation, ancrées dans les différents parcours, constituent des points d'entrée pour établir des liens entre les organisations et les niveaux du programme et pour explorer ensemble les possibilités, les compréhensions et les priorités afin de construire la recherche en partenariat.

4.2 CINQ PRINCIPES CLÉS DE LOCALISATION POUR FACILITER LA RECHERCHE DES OSC

Le chemin vers la localisation commence par l'engagement des facteurs qui motivent la recherche pour les organisations, et par la connexion avec ces facteurs de manière à créer un contexte de collaboration favorable, tout en restant concentré sur les objectifs du programme. En tant que telle, la stimula-

tion de la recherche des OSC consiste principalement à trouver des moyens créatifs d'établir des liens entre les organisations, les pays et les niveaux du programme.

Cinq principes clés peuvent guider ce processus, en façonnant les relations et les collaborations sur de nouvelles bases. Nous les présentons ci-dessous. Nous présentons également des exemples de voies de changement qui peuvent être empruntées, à partir de chacun des principes. Ces voies sont liées aux différents facteurs du modèle de l'écosystème de recherche des OSC. Le tableau 1 donne un aperçu complet des voies de changement que nous avons identifiées dans le cadre de la recherche.

Les parcours ont à la fois une pertinence à court terme et une vision à long terme. Certains sont des gains rapides et d'autres des efforts fondamentaux soutenus ayant un impact plus transformateur.



1. RECONNAISSANCE ET ACCEPTATION DE LA DIVERSITÉ

Les organisations participant aux partenariats avec les OSC sont diverses, allant des organisations multilatérales et internationales aux ONG et organisations communautaires locales, et même au sein de ces catégories, il existe de nombreuses différences. En ce qui concerne l'engagement des organisations dans la recherche et les questions de recherche qu'elles jugent pertinentes, les OSC du Sud ne peuvent donc pas être considérées comme un groupe homogène. Ces diverses organisations sont animées par des motivations, des opportunités perçues et des capacités différentes. Cette diversité peut constituer un défi pour le programme en termes de coordination et d'harmonisation des pratiques de recherche. Toutefois, en reconnaissant ces diversités et en s'y engageant, les partenariats peuvent exploiter le potentiel et les capacités des diverses organisations qui les composent, et ainsi encourager et stimuler l'engagement dans la recherche. À cet égard, il est également possible de soutenir et de développer une culture de la recherche au sein des organisations en améliorant les compétences et les capacités que les organisations elles-mêmes souhaitent renforcer.

RECONNAÎTRE LES QUESTIONS ET LES MOTIVATIONS DES ORGANISATIONS EN MATIÈRE DE CONNAISSANCES COMME DES MOTEURS ESSENTIELS DE LA RECHERCHE

L'intérêt des organisations à s'engager dans la recherche est dans une large mesure ancré dans les questions de connaissances qui émergent de leur travail. Faire des recherches pour répondre à ces questions aide les organisations à développer des programmes efficaces, à optimiser les opportunités de plaidoyer, à développer leurs organisations, à soutenir le développement de leur personnel et à renforcer les communautés. La reconnaissance de ces questions de connaissances en tant que fondements légitimes de la recherche est un point de départ essentiel pour faire avancer la recherche, car elle s'appuie sur la motivation propre des organisations à renforcer leur travail.

CRÉER UN ESPACE POUR DIFFÉRENTS TYPES DE RECHERCHE

Reconnaître la diversité implique également de créer un espace pour diverses formes de recherche, y compris les méthodologies de recherche formelles et informelles. La création d'un espace pour la recherche informelle et le soutien à la documentation des preuves recueillies par le biais de cette recherche peuvent contribuer à développer la recherche et les capacités de recherche des organisations. En reconnaissant les recherches menées par les organisations communautaires et les petites organisations, on peut renforcer la culture de la recherche dans ces organisations.

CRÉER UN ESPACE POUR ABORDER LES QUESTIONS ÉMERGEANT À DIFFÉRENTS NIVEAUX DU PROGRAMME

Une autre voie de changement consiste à reconnaître que les questions qui se posent dans un contexte national spécifique peuvent être pertinentes dans d'autres contextes et pour le programme dans son ensemble. L'identification et l'exploitation des complémentarités et des objectifs communs peuvent offrir des opportunités intéressantes pour le plaidoyer international, en particulier lorsque des défenseurs mondiaux se joignent à ces explorations et contribuent à trouver une orientation significative pour les questions de recherche pertinentes dans le partenariat. Elle permet également la participation de diverses organisations à la recherche dans le cadre d'un programme, favorise l'apprentissage à tous les niveaux et peut créer un espace pour l'émergence d'idées diverses et inattendues.



2. RENFORCER LES CAPACITÉS ET S'APPUYER SUR LES CAPACITÉS EXISTANTES

S'appuyer sur les capacités existantes et adaptées au contexte encourage l'appropriation locale de l'agenda de recherche et le leadership local en matière d'engagement dans la recherche. Cela peut être stimulé en mettant en œuvre les voies de changement suivantes.

INVESTIR DANS LES CAPACITÉS DE RECHERCHE

Reconnaître les capacités de recherche existantes, y compris les capacités moins formalisées et les approches spécifiques au contexte, est un point de départ significatif pour le renforcement des capacités de recherche. Sur la base des besoins en capacités définis par les organisations elles-mêmes, avec l'aide d'experts techniques, le renforcement des capacités de recherche peut être davantage dirigé localement et lié aux perspectives des organisations sur ce qui est réaliste et significatif pour elles.

RENFORCER LES CAPACITÉS DE PLAIDOYER

Pour de nombreuses organisations, la motivation à faire de la recherche est directement liée à leurs objectifs de plaidoyer. Investir dans le renforcement des capacités de plaidoyer, par exemple en sachant comment s'engager auprès des décideurs et des processus politiques pour accroître l'impact de leur travail, peut potentiellement augmenter la motivation à faire de la recherche et l'efficacité de l'utilisation de la recherche.

CO-CRÉATION DE SYSTÈMES DE GESTION DES CONNAISSANCES

Le développement de mécanismes et de systèmes de gestion des connaissances en collaboration avec les organisations du Sud, tant au niveau des programmes que des organisations, permet la création d'une plateforme plus inclusive et plus accessible pour le partage des ressources et des connaissances. Plutôt que de se concentrer uniquement sur la création de nouvelles connaissances, il est possible d'explorer les possibilités d'utilisation des recherches et des preuves existantes du programme. Un soutien peut être apporté pour documenter, conserver et publier les recherches existantes, y compris les recherches informelles telles que les témoignages et les histoires.

En outre, en s'appuyant davantage sur l'expertise du Sud, les organisations peuvent utiliser et exploiter les recherches existantes de manière pertinente sur le plan contextuel. L'engagement avec des instituts de connaissances basés dans le Sud pourrait améliorer la qualité de la recherche et la capacité des organisations dans le pays à s'engager dans un travail basé sur des preuves.



3. FACILITER L'ÉCHANGE ET L'APPRENTISSAGE POUR CONSTRUIRE LA MUTUALITÉ

Dans le cadre des partenariats avec les OSC mis en œuvre dans plusieurs contextes, il devient important d'apprendre des expériences des autres afin de tisser des modèles de similitudes et de différences. Cela peut également contribuer à renforcer la confiance et la transparence entre les organisations du partenariat.

TROUVER DES MOYENS D'ÉTABLIR DES LIENS ENTRE LE LOCAL ET LE MONDIAL QUI RENFORCENT LA MUTUALITÉ

L'exploration collective de la nature et de la pertinence des questions relatives aux connaissances des organisations dans différents contextes peut contribuer à l'élaboration de programmes d'apprentissage et de recherche communs. La théorie du changement d'un programme peut à cet égard servir d'outil d'orientation et d'occasion de discussion entre les partenaires, afin d'identifier les questions pertinentes pour le programme ayant des liens avec les réalités et les perspectives à différents niveaux d'un programme.

STIMULER L'ÉCHANGE SUR LA RECHERCHE AU NIVEAU DE L'ORGANISATION À TRAVERS LES CONTEXTES ET LES NIVEAUX

Pour faire progresser la localisation de la recherche, il est important de créer un espace d'échange et d'apprentissage Sud-Sud dans les partenariats avec les OSC. L'organisation d'ateliers de mise en relation et d'apprentissage entre organisations peut ainsi contribuer à identifier les enseignements collectifs tirés de diverses formes de recherche, ainsi que leurs utilisations potentielles à différents niveaux. En outre, l'organisation d'ateliers internationaux de recherche et d'apprentissage qui se concentrent sur les questions de connaissances existantes des organisations du Sud - en explorant ces questions, leur pertinence pour le programme à différents niveaux, et les défis à relever pour y répondre - peut permettre la co-création d'un programme d'apprentissage et de recherche partagé et s'appuie sur l'expertise et les idées des différentes organisations du partenariat.



4. ABORDER LES QUESTIONS DE POUVOIR

Les différences de pouvoir entre les acteurs à différents niveaux du programme influencent la prise de décision concernant la recherche et doivent donc être abordées dans le cadre des partenariats avec les OSC. Permettre le leadership local et promouvoir des agendas d'apprentissage dirigés localement peut stimuler la participation et l'appropriation par les organisations du Sud, favorisant ainsi l'engagement dans la recherche.

CRÉER DES MÉCANISMES DE GOUVERNANCE QUI ENCOURAGENT L'APPROPRIATION ET LE LEADERSHIP AU NIVEAU LOCAL

L'implication des organisations du Sud dans la prise de décision concernant les procédures et les protocoles de recherche ne rend pas seulement le processus de recherche plus décentralisé et plus participatif, mais peut en même temps créer un espace pour des questions de recherche et des appren-

tissages nouveaux et novateurs. La mise en place de mécanismes de gouvernance inclusifs, fondés sur la complémentarité plutôt que sur le consensus, peut stimuler davantage l'engagement et l'innovation en matière de recherche et promouvoir l'appropriation locale de l'agenda de recherche.

FOURNIR DES OPPORTUNITÉS POUR UN SOUTIEN PLUS AD HOC ET PLUS IMPLIQUÉ

Fournir des conseils et un soutien dans l'élaboration de propositions de recherche, tels qu'un soutien technique et rédactionnel, peut permettre à des organisations particulièrement petites de travailler sur leurs questions et besoins en matière de connaissances définies en fonction du contexte dans le cadre du programme. Encourager le renforcement des capacités et offrir des conseils tout au long du processus de recherche peut renforcer la confiance et les capacités des organisations à inclure la recherche comme une partie importante du programme.



5. DIVERSIFIER LES MÉCANISMES DE FINANCEMENT

L'adoption d'une approche unique pour le financement de la recherche des OSC peut limiter l'engagement dans la recherche des organisations au sein du partenariat, en particulier les petites organisations, celles qui sont moins formalisées ou qui disposent de moins de ressources. Pour faire progresser la recherche sur les OSC du Sud, il faut tenir compte de la diversité des organisations et des contextes dans lesquels elles opèrent lors de la mise en place des procédures et des protocoles d'attribution des fonds de recherche.

FINANCEMENT D'UN PERSONNEL DE RECHERCHE SPÉCIALISÉ ET FINANCEMENT DE BASE DES ORGANISATIONS DU SUD.

Un élément important à prendre en compte lorsqu'il s'agit de financer la recherche des OSC est de fournir un soutien financier continu pour le renforcement des capacités de recherche institutionnelle au sein des organisations. L'allocation d'un budget de programme basé sur les besoins et les exigences de l'organisation individuelle peut soutenir les organisations dans leur motivation à investir du temps et des ressources dans la recherche et à intégrer la recherche au sein de l'organisation.

CRÉER UN ESPACE POUR UN FINANCEMENT FLEXIBLE BASÉ SUR LES BESOINS ET LES QUESTIONS ÉMERGENTES

La recherche au sein des partenariats OSC peut être plus pertinente pour les organisations du Sud en créant un espace pour les questions de recherche émergentes et pertinentes pour l'organisation. En offrant des possibilités de financement de la recherche sur une base continue et en autorisant les demandes de financement pour des projets à court terme ayant une pertinence directe pour les organisations, celles-ci peuvent répondre aux besoins et aux questions de recherche au fur et à mesure qu'ils se présentent, ce qui accroît leur pertinence pour le programme. Ces projets peuvent déboucher sur de nouvelles idées surprenantes, car ils sont ancrés dans des questions de connaissances et des points de vue définis en fonction du contexte, et peuvent contribuer à renforcer la capacité et la culture de recherche dans les organisations.

4.3 AMORCES DE CONVERSATION

Faire progresser la recherche des OSC à travers un processus de localisation nécessite un engagement différent avec les partenaires ; il faut passer d'une approche managériale des partenariats avec les

OSC à un modèle de facilitateur tel que décrit dans ce guide. Créer un espace pour des discussions ouvertes et réfléchies entre les organisations du Nord et du Sud sur ce qui est nécessaire pour stimuler et soutenir le travail basé sur les preuves dans le partenariat, est à cet égard un début important de ce processus.

Les amorces de conversation constituent des points d'entrée pour établir des liens entre les organisations et les niveaux du programme. Le fait de s'engager auprès des organisations et de les écouter en explorant conjointement les possibilités, les compréhensions et les priorités au sein de l'écosystème de recherche des OSC peut, en tant que tel, non seulement renforcer l'engagement dans la recherche, mais aussi l'engagement plus général dans le partenariat.

Dans le tableau ci-dessous, un large éventail de voies de changement est présenté ainsi que des questions stimulantes pour engager des conversations sur l'avancement de la recherche dans les collaborations avec les OSC par le biais de la localisation. Les voies et les amorces de conversation abordent les différents facteurs du modèle d'écosystème de recherche des OSC. De multiples facteurs influençant l'engagement des organisations dans la recherche peuvent ainsi être repris.

and the Global South about what is needed to stimulate and support evidence-based working in the partnership, is in this regard an important start of this process. organizations

Conversation starters form entry points for building connections between organizations and levels in the programme. Engaging with and listening to organizations by jointly exploring possibilities, understandings, and priorities within the CSO Research Ecosystem can as such not only build research engagement, but also more general engagement and commitment in the partnership.

In the table below, a broad range of pathways for change are presented together with stimulating questions to engage in conversations about advancing research in CSO collaborations through localization. The pathways and conversation starters address the different factors in the CSO Research Ecosystem Model. Multiple factors influencing organizations' engagement with research can thus be taken up.

Tableau 1. Aperçu des voies du changement et des amorces de conversation connexes



| | LES VOIES DU CHANGEMENT | AMORCES DE CONVERSATION |
|--------------------------------------|--|--|
| LES FACTEURS ORGANISATIONNELS | | |
| Motivation | Reconnaître les motivations des organisations en matière de connaissances comme des moteurs essentiels de la recherche | <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui motive les organisations à faire de la recherche ? - Comment la recherche peut-elle aider les organisations dans le développement et l'adaptation de leurs programmes ? - Comment l'engagement dans la recherche peut-il accroître le développement personnel de l'équipe du programme ? |
| | Donner aux organisations les moyens de la recherche en explorant le contexte du partenariat | <ul style="list-style-type: none"> - Comment les organisations peuvent-elles utiliser la recherche dans leurs activités d'établissement de relations avec les principales parties prenantes de la communauté, de la société civile et des décideurs politiques ? |
| Capacités | Renforcer les capacités des organisations en s'appuyant sur ce qui existe déjà | <ul style="list-style-type: none"> - Quelles capacités sont déjà disponibles au niveau de l'organisation partenaire ? - Quelles capacités les organisations souhaiteraient-elles renforcer ? |
| | Investir dans les capacités de recherche | <ul style="list-style-type: none"> - Comment le programme peut-il renforcer les capacités des partenaires locaux en matière de recherche ? - Comment créer un cadre dans lequel les organisations peuvent renforcer leurs capacités mutuelles ? |
| | Investir dans des capacités de plaidoyer fondées sur des preuves | <ul style="list-style-type: none"> - Comment le programme peut-il renforcer les capacités des partenaires locaux en matière de recherche ? |
| Opportunités perçues | Créer un espace pour aborder les questions émergentes à différents niveaux du programme | <ul style="list-style-type: none"> - Comment les organisations souhaitent-elles utiliser la recherche envisagée ? Dans quel but ? - Quelles sont les questions que se posent les organisations en matière de connaissance de leur travail ? - Quelles sont les principales lacunes en matière de connaissances que les organisations identifient pour faire de la recherche ? |
| | Créer un espace pour différents types de recherche, y compris des approches et des méthodologies plus informelles | <ul style="list-style-type: none"> - Quel type de recherche les organisations mènent-elles déjà et comment documentent-elles leurs résultats ? - Comment soutenir les pratiques de recherche (informelles) et les efforts de documentation ? - Comment les données issues des pratiques informelles peuvent-elles être converties en résultats de recherche et en preuves pour les efforts de plaidoyer ? |



| CONTEXTE DE LA COLLABORATION | | |
|------------------------------|--|--|
| Culture institutionnelle | Soutenir une culture d'apprentissage et d'échange au sein du partenariat | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les organismes estiment-ils que la recherche est une priorité dans le partenariat ? - La recherche est-elle valorisée par la direction du programme ? - Dans quelle mesure le programme crée-t-il des prix ou des incitations à la recherche ? |
| | Établir des liens entre le local et le mondial pour renforcer la mutualité | <ul style="list-style-type: none"> - Comment le programme peut-il relier les apprentissages et les pratiques locales aux besoins mondiaux ? - Existe-t-il des moyens d'apprentissage du terrain qui ajoutent de la valeur au programme au niveau mondial ? |
| | Simulation d'échanges entre contextes, y compris l'apprentissage Sud-Sud | <ul style="list-style-type: none"> - Quel type d'opportunités peut-on créer pour stimuler l'apprentissage entre les partenaires du Sud ? - De quelle manière les résultats et les pratiques de la recherche peuvent-ils être partagés entre les différents contextes ? |
| Choix stratégiques | Promouvoir l'appropriation et le leadership locaux en mettant en place des mécanismes de gouvernance inclusifs | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les organisations sont-elles impliquées dans la détermination de l'agenda d'apprentissage du programme ? - Dans quelle mesure le partenariat soutient-il l'appropriation et le leadership des partenaires locaux ? - Comment les choix concernant les questions de recherche pertinentes dans le contexte du programme sont-ils faits ? |
| | Travailler à la complémentarité plutôt qu'au consensus | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les points de vue dissonants sont-ils reconnus et encouragés au sein du partenariat ? |
| | Exploration collective de la théorie du changement comme outil d'orientation de la recherche | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les hypothèses, les stratégies et les objectifs de la théorie du changement sont-ils pertinents dans tous les contextes, et où y a-t-il place pour une adaptation locale ? - Dans quelle mesure les organisations peuvent-elles utiliser et adapter la théorie du changement du programme sur la base de leurs questions de recherche définies en fonction du contexte ? |
| Structure organisationnelle | Développer conjointement des structures organisationnelles propices à la recherche dans le programme | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les configurations organisationnelles existantes, telles que les groupes de travail ou les pôles de connaissances, sont-elles propices à la culture de recherche des partenaires dans le pays ? |
| | Co-crédation de systèmes de gestion des connaissances et plateformes de partage | <ul style="list-style-type: none"> - Comment le programme peut-il améliorer l'accessibilité des ressources pour la recherche ? - Comment créer des plates-formes pour partager et traduire des ressources vernaculaires pertinentes ? - De quelle manière le programme peut-il s'appuyer sur les ressources existantes dans les pays, en collaboration avec les universités et les instituts de recherche locaux ? |

| | | |
|---------------------------|---|--|
| Pratiques opérationnelles | Orienter la présence, l'attention et les exigences des possibilités de recherche, ainsi que les hypothèses qui les sous-tendent vers des besoins de recherche définis au niveau local | - Comment les processus de recherche, c'est-à-dire les procédures et les directives du partenariat, peuvent-ils être construits de manière à maximiser les motivations, les capacités et les opportunités des organisations ? |
| | Promouvoir un flux de communication bilatéral qui invite à poser des questions et qui repose sur la confiance et la transparence du partenariat | - Comment la communication est-elle perçue par les organisations partenaires et comment le climat de communication peut-il être amélioré dans le partenariat ? - Dans quelle mesure les organisations font-elles l'expérience de la transparence dans le programme ; comment la renforcer ? |
| | Offrir des possibilités d'engagement dans d'autres langues que l'anglais | - Dans quelle mesure existe-t-il un besoin et un espace pour des protocoles linguistiques alternatifs ? |
| | Fournir du personnel ou des fonds aux OSC pour qu'elles investissent dans la recherche | - Dans quelle mesure les ressources humaines disponibles au sein du partenariat sont-elles suffisantes pour mener des recherches ? - Quelles sont les possibilités de financement de base et d'investissement supplémentaires dans l'organisation ? |
| | Créer un espace pour un financement flexible basé sur les besoins et les questions de recherche émergentes | - Comment créer des possibilités de financement flexibles pour la recherche ? |



| MACROCONTEXTE | | |
|---|--|---|
| Espace civique et ouverture du gouvernement | Analyser dans quelle mesure l'espace civique et l'ouverture du gouvernement influencent l'engagement des OSC dans la recherche et comment les défis peuvent être surmontés ou atténués | <ul style="list-style-type: none"> - Des lois et des règlements contraignants empêchent-ils les organisations de faire de la recherche ? - Comment les organisations peuvent-elles s'engager auprès des décideurs politiques d'une manière qui maximise les efforts de plaidoyer fondés sur des preuves ? - Comment le partenariat peut-il aider les organisations à entretenir des relations avec les cibles du plaidoyer ? |
| Conditions socio-économiques | Déterminer comment les conditions socio-économiques propres à un pays influencent la recherche | <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les conditions socio-économiques qui entravent l'engagement des organisations dans la recherche et comment ces conditions peuvent-elles être surmontées ? |
| Facteurs sociaux et culturels | Identifier les questions sociales et culturelles, telles que les traditions locales et les questions liées au genre, qui influencent l'engagement dans la recherche | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les normes et traditions locales encouragent-elles ou entravent-elles la recherche ? - Dans quelle mesure le sexe joue-t-il un rôle dans la recherche ? - Comment les organisations peuvent-elles établir la confiance nécessaire dans les communautés pour s'engager dans la recherche ? |
| Sûreté et sécurité | Identifier collectivement les risques de sûreté et de sécurité et déterminer la nécessité de procédures opérationnelles standard pour protéger le personnel du programme | <ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il des problèmes de sécurité qui empêchent les organisations de faire des recherches ? - Comment le partenariat peut-il aider les organisations à atténuer les facteurs de risque ? - Comment le partenariat peut-il être sensible à une évaluation contextuelle des risques et de la sécurité ? |
| Santé | Déterminer les risques sanitaires susceptibles d'affecter le partenariat et comment le programme peut aider les organisations à les atténuer | <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les organismes sont-ils confrontés à des risques pour la santé et à des défis connexes lorsqu'il s'agit de recherche ? - Comment le programme peut-il aider les organisations à faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19 ? |
| Autres facteurs macro-contextuels | Identifier collectivement les facteurs externes qui limitent (potentiellement) la recherche et élaborer une stratégie pour les contourner ou les atténuer | <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les autres facteurs macro contextuels qui influencent ou entravent l'adoption de la recherche par les partenaires et comment peut-on les gérer ? |

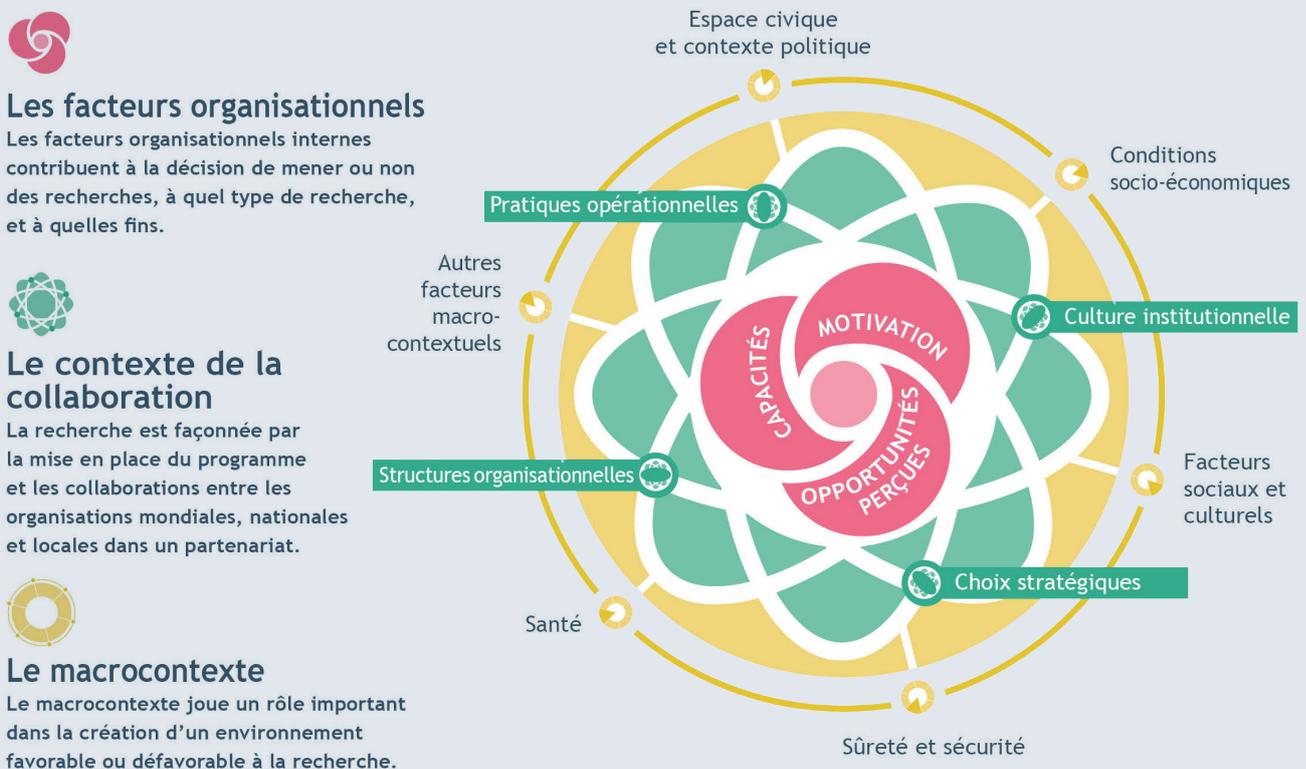
ANNEXE. FONDEMENTS EMPIRIQUES : UNE ÉTUDE DE CAS DU PROGRAMME : *NO CHILD'S BUSINESS* PROGRAMME

L'ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE DES OSC DU PROGRAMME WNCB

Le partenariat stratégique *Work : No Child's Business* (2019-2024) est dirigé par une alliance composée de Save the Children Netherlands, d'UNICEF Netherlands et de la coalition Stop Child Labour (SLC). Au nom de la SLC, Hivos est l'organisation chef de file, responsable de l'hébergement de l'unité de gestion du programme. Ensemble, les partenaires de l'Alliance ont une forte présence mondiale et des réseaux existants de bureaux d'exécution nationaux et locaux et de partenaires dans les six pays du programme. Le travail fondé sur les preuves est encouragé au sein du partenariat afin de renforcer le plaidoyer fondé sur les preuves et d'accroître l'efficacité du programme.

Au sein du programme, le groupe de travail sur la recherche (RWG) est chargé de veiller à ce que des recherches de qualité soient menées dans le cadre du programme. Les membres sont des employés basés aux Pays-Bas des trois principaux partenaires de l'Alliance. Le groupe de travail coordonne les activités de recherche du partenariat et élabore la stratégie de recherche du programme, conseille les organisations sur les questions liées à la recherche et renforce les capacités dans l'ensemble du partenariat du programme WNCB. Au moment de notre recherche, le RWG disposait d'un budget annuel dédié à la recherche et aux activités liées à la recherche, telles que les formations et autres

Figure 2 : L'écosystème de recherche des OSC du programme *Work : No Child's Business*



interventions de développement des capacités. Les organisations nationales ont eu la possibilité de demander un financement de recherche auprès du RWG en envoyant une proposition de recherche sur le travail des enfants. Notre recherche a été commandée par le RWG pour soutenir l'avancement de la recherche dans le programme, ainsi que la localisation.

Dans ce chapitre, nous examinons la manière dont les organisations du Sud s'engagent dans la recherche dans le cadre du programme WNCB et dans le contexte spécifique de leur pays. Ces informations sont basées principalement sur des entretiens avec le personnel des organisations nationales dans les trois pays étudiés (Jordanie, Ouganda et Inde), et sur une étude documentaire des documents importants relatifs au programme WNCB. En analysant les différents éléments de l'écosystème, comment et dans quelle mesure le programme WNCB facilite la mise en place d'un écosystème de recherche sur les OSC, ce chapitre offre des leçons aux organisations qui sont aux prises avec les mêmes problèmes liés à la stimulation de la recherche au sein des OSC.

COVID-19 infections among staff have also put a strain on organizations, and measures to contain the spread of the virus in the organizations meant that most of the staff has had to work remotely for consecutive periods. This had adverse effects on the communication and coordination within the team and thereby negatively influenced organizations' research.

LES FACTEURS ORGANISATIONNELS

MOTIVATIONS

Pour les organisations du Sud participant au programme, les motivations à s'engager dans la recherche sont fondées sur les besoins de connaissances qu'elles ont elles-mêmes définis. Les questions de connaissances qu'ils soulèvent apparaissent généralement dans le contexte de leur travail. Par



exemple, les personnes interrogées ont soulevé les questions suivantes : Quelles sont les principales raisons pour lesquelles le travail des enfants a augmenté pendant la pandémie de Covid-19 dans notre région ? Quelles sont les normes sociales qui poussent les enfants à aller travailler ? Comment aborder la question du travail des enfants dans le secteur du tourisme ? Quelles ont été les approches réussies pour sortir les enfants des mines ? Il est important pour les organisations de trouver des réponses à ces questions, car cela peut les aider à comprendre les problèmes qu'elles cherchent à résoudre, à améliorer leurs programmes et leurs interventions et à renforcer leur position vis-à-vis des autres parties prenantes concernées, ce qui augmente également leur potentiel de plaidoyer. En outre, nous avons également constaté une forte composante personnelle dans la motivation des organisations à faire de la recherche, qui consiste à renforcer la motivation intrinsèque des membres du personnel.

Acquisition de connaissances et élaboration de théories pour le développement et l'adaptation des programmes

L'une des principales motivations des organisations pour mener des recherches est de renforcer leurs connaissances et leur compréhension des questions liées au travail des enfants afin de pouvoir les utiliser pour développer et améliorer le programme en termes d'interventions et d'approches sous-jacentes. Lors des entretiens, les organisations ont fait part de différents types de questions relatives aux connaissances qu'elles souhaiteraient aborder. Les questions relatives aux connaissances expriment généralement des besoins de connaissances émergeant dans le contexte de leur besoin de développer, mettre en œuvre et adapter leurs programmes. N'étant pas directement liées à un projet de recherche, elles sont à distinguer des questions de recherche. Les questions relatives aux connaissances et les réflexions des personnes interrogées à ce sujet indiquent que ces questions sont directement liées à un large éventail d'objectifs pertinents du programme. Par exemple, les questions concernant la manière dont certaines normes sociales ou traditions culturelles poussent les enfants vers le travail des enfants occupent de nombreuses organisations. Alors que dans certaines communautés, le travail des enfants est considéré comme un moyen de « forger le caractère » des garçons pour qu'ils deviennent de « vrais hommes », dans d'autres communautés, ce sont surtout les filles qui sont poussées à trouver un emploi ou à devenir des travailleurs à domicile pour subvenir aux besoins de leur nouvelle famille à la suite d'une grossesse ou d'un mariage précoce. La perception de l'avantage (ou de l'absence d'avantage) de l'éducation est également considérée comme un facteur important contribuant à pousser les enfants à travailler, surtout en combinaison avec le statut économique des parents, la pauvreté pouvant y contribuer.

La recherche sur ces questions accroît la capacité des organisations à comprendre l'environnement dans lequel elles travaillent et les dimensions en jeu, et à répondre aux nouveaux défis et opportunités. Comme l'a reconnu un responsable de programme :

« Nous sommes tous en train d'apprendre et nous voulons progresser dans notre travail en concevant de meilleures interventions et en évitant les difficultés chaque fois que nous le pouvons. La collecte et le partage des connaissances sont essentiels pour y parvenir ».

Établir des relations avec d'autres acteurs

Une autre motivation des organisations à s'engager dans la recherche est que les preuves peuvent être utilisées dans les relations avec les autres parties prenantes. La recherche peut accroître la crédibilité et la légitimité des organisations à travailler avec des parties prenantes externes, telles que les

acteurs communautaires, les entreprises et les donateurs, et renforcer leur capital social vis-à-vis d'autres ONG, car elle leur donne « quelque chose de précieux à partager », ce qui les renforce. Un responsable de programme indien a déclaré :

« Les organisations mondiales recherchent des preuves sur le terrain qu'elles peuvent ensuite utiliser pour plaider en faveur d'interventions politiques au niveau mondial. Elles veulent donc s'associer à des organisations qui peuvent leur fournir ces preuves ».

Une organisation jordanienne a expliqué que le fait d'effectuer leurs propres recherches leur permet de mieux se positionner pour demander des financements internationaux et de jouer un rôle plus important dans le développement des programmes et des stratégies, plutôt que d'être un simple « partenaire de mise en œuvre ».

« Disposer de nos propres données nous donne plus de pouvoir, car nous pouvons alors montrer aux donateurs potentiels que nos interventions fonctionnent, et nous pouvons leur demander d'investir dans nos programmes au lieu de nous imposer des interventions ».

Renforcer le plaidoyer fondé sur des preuves

De nombreuses organisations considèrent également que la recherche est précieuse dans le contexte de leur plaidoyer. En fournissant des preuves sur l'ampleur et les facteurs démographiques liés au travail des enfants, par exemple, les décideurs politiques pourraient être plus enclins à travailler avec l'organisation pour éradiquer le travail des enfants, renforçant ainsi leur potentiel de plaidoyer. En outre, mener des recherches sur les lois et réglementations relatives au travail des enfants et sur les lacunes en matière de politique ou de mise en œuvre permet aux organisations de mieux cibler leurs efforts de plaidoyer, augmentant ainsi leurs chances de succès lorsqu'il s'agit d'influencer les politiques, de fixer l'agenda et de contrôler la mise en œuvre des politiques. Le point de vue de l'un des membres du personnel d'une organisation partenaire illustre l'importance des preuves pour le plaidoyer :

La motivation et l'intention de la majorité de nos études sont de présenter au gouvernement et aux autres parties prenantes, non seulement la situation actuelle du travail des enfants, mais aussi de faire des recommandations pertinentes basées sur l'action pour combler certaines lacunes dans la mise en œuvre des politiques. Cela nécessite un soutien solide fondé sur des preuves.

Autonomisation de la communauté

Certaines organisations considèrent que la recherche est utile pour renforcer l'autonomie des communautés avec lesquelles elles travaillent, en permettant aux acteurs communautaires de revendiquer leurs droits et en renforçant la sensibilisation. Comme l'a expliqué un responsable de programme travaillant avec les communautés,

« C'est à l'aide des données que nous recueillons sur le nombre d'enfants qui sont vulnérables ou qui peuvent être poussés à travailler que nous pouvons développer des moyens de donner à la communauté les moyens d'être vigilante et de changer la situation ».

Au cours de leur programme, dans leur travail quotidien, les organisations sont également témoins d'exemples pratiques de la manière dont le travail des enfants est abordé dans les communautés. Le

personnel en Inde a appris comment les jeunes filles exercent leur pouvoir d'action en refusant de se marier et en se défendant, éliminant ainsi d'importantes conditions favorables au travail des enfants. Des histoires comme celle-ci sont converties en études de cas inspirantes par le personnel de l'organisation et partagées dans d'autres régions où des mariages d'enfants ont lieu, afin d'inspirer et d'habiliter les communautés à protéger leurs droits.

Développement personnel

Une autre motivation pour faire de la recherche est le développement personnel de l'équipe. La recherche peut donner aux membres du personnel l'impression que leur travail est « significatif » et qu'il « a un impact réel ». Cela les aide également à « voir la vue d'ensemble de leur travail », en réalisant que tous les efforts individuels ont un impact collectif sur la réduction du travail des enfants dans leur région ou leur pays, comme l'ont dit plusieurs membres du personnel.

Enfin, s'engager dans la recherche est également considéré comme une occasion de renforcer ses propres capacités et compétences en matière de recherche, ce qui lui permet d'acquérir des compétences transférables qu'il peut utiliser à la fois dans le cadre du programme et au-delà, ce qui l'aide dans ses futurs efforts professionnels et dans sa mobilité ascendante.

CAPACITÉS

La façon dont les organismes perçoivent les connaissances et les compétences requises par le programme pour effectuer des recherches et la façon dont ils évaluent leurs propres capacités jouent également un rôle dans la décision de s'engager ou non dans la recherche. À cet égard, les organisations ont identifié trois capacités principales comme étant importantes : 1) la recherche et l'expertise technique, 2) les capacités liées au plaidoyer, et 3) les capacités organisationnelles.

Capacités de recherche

En ce qui concerne les capacités de recherche, les organisations partenaires indiquent que le personnel du programme manque de « compétences techniques », telles que l'expérience et la capacité à effectuer une analyse documentaire, à mener des entretiens, à analyser des données, à documenter systématiquement et à rédiger des articles universitaires. La formulation de questions de recherche intéressantes et la rédaction de bonnes propositions de recherche sont également fréquemment mentionnées comme un facteur limitant l'engagement dans la recherche. L'un des membres du personnel de l'organisation a fait part du manque d'expertise technique lorsqu'il s'agit de mener des entretiens et d'analyser des données :

« La collecte et l'analyse de données qualitatives requièrent une expertise et des compétences spécifiques et, bien que notre personnel ait une grande expérience de la communauté, cela ne se traduit pas automatiquement par le fait de poser les bonnes questions et d'utiliser les bonnes méthodes pour les analyser. Même lorsqu'ils y parviennent à l'occasion, il devient difficile d'expliquer systématiquement comment ils sont parvenus à des conclusions pertinentes ».

Cependant, dans le même temps, d'autres capacités de recherche plus informelles dont disposent les organisations sont souvent négligées. Par exemple, la capacité à établir des relations de confiance avec les électeurs et à formuler des questions de recherche sophistiquées et adaptées au contexte,

basées sur une expérience professionnelle quotidienne et une expertise pratique et contextuelle, peut souvent passer inaperçue aux yeux des partenaires d'un programme international. Cela limite le potentiel des organisations à tirer parti de ces capacités par la recherche.

Capacités de plaidoyer

La connaissance du fonctionnement des processus politiques et des décideurs est également considérée comme une compétence essentielle à posséder lorsqu'il s'agit de travailler sur la base de données probantes, car l'utilité de la recherche est largement déterminée par son potentiel à contribuer aux objectifs de plaidoyer. Travailler en étroite collaboration avec les fonctionnaires gouvernementaux concernés et avoir une compréhension (de base) des lois et règlements relatifs au travail des enfants dans le pays est donc jugé crucial pour pouvoir identifier les lacunes politiques et fournir des preuves utiles pour y remédier. Le renforcement des capacités stratégiques et analytiques des organisations en matière d'élaboration et d'utilisation de données probantes pour le plaidoyer est identifié comme une capacité importante à développer davantage. Comme l'a mentionné un membre du personnel :

« Nous devons savoir comment fonctionnent les différents processus gouvernementaux afin de pouvoir y contribuer. Nous ne voulons pas que les opportunités d'engagement nous trouvent inconscients et non préparés. Nous devons être conscients des différentes politiques et de leurs lacunes afin que nous puissions, en tant qu'équipe, apporter une contribution bien planifiée ».

Capacités organisationnelles

Le dernier ensemble de capacités concerne les ressources au sein de l'organisme qui entravent ou permettent aux organismes de faire de la recherche. Un domaine clé est la façon dont les organisations s'engagent dans la gestion des connaissances et la documentation des preuves existantes et comment ces connaissances sont transférées au sein de l'organisation. De nombreuses organisations indiquent un manque de documentation des preuves, perdant ainsi des informations importantes pour le programme. En particulier lorsqu'il s'agit d'informations sur des aspects moins tangibles tels que les attitudes de la communauté, la documentation systématique n'a pas fait partie de leurs activités, ce qui rend difficile pour les organisations de mettre en œuvre des changements sur la base des enseignements du programme. En outre, la forte rotation du personnel au sein du programme est identifiée comme un facteur limitant lorsqu'il s'agit de faire de la recherche. Comme l'a reconnu un membre du personnel :

« Nous avons eu beaucoup de changements de personnel dans ce programme. La plupart des personnes qui ont lancé ce projet ne sont plus là et une partie de l'histoire a disparu avec elles. Il nous est donc difficile de nous appuyer sur ce qui a été fait ».

OPPORTUNITÉS PERÇUES

Outre les motivations et les capacités des organisations à faire de la recherche, il faut également que l'opportunité de s'engager dans la recherche soit perçue comme telle. Dans quelle mesure les organisations estiment-elles disposer de l'espace nécessaire pour s'engager dans la recherche ? Et dans quelle mesure pensent-ils que cela est utile et réalisable dans le cadre de leur travail ? À cet égard, plusieurs facteurs semblent stimuler ou entraver le processus de recherche dans une organisation.

Culture de l'apprentissage

Le fait que les organismes se sentent capables de s'engager dans la recherche est lié à la valeur et à la priorité accordées à l'apprentissage au sein de l'organisme et à l'allocation de ressources financières et humaines pour mener des recherches. Bien que le personnel des organisations interrogées semble réellement intéressé par la recherche et l'apprentissage dans le cadre de son travail, la recherche ne semble pas faire partie de la culture organisationnelle de la plupart des organisations. Très peu d'organisations disposent d'une unité de recherche dédiée ou d'un responsable de la recherche, ce qui limite les possibilités de faire de la recherche. Dans le cadre de leur travail, la mise en œuvre des activités du programme et l'engagement avec les acteurs politiques semblent être prioritaires. L'engagement avec la recherche est donc souvent ad hoc, basé sur la pertinence directe pour les livrables du programme, ce qui limite l'engagement soutenu avec les lacunes de connaissances et les intérêts de recherche. L'absence d'une culture de la recherche est parfois aussi attribuée à l'emplacement de l'organisme et aux communautés avec lesquelles il s'engage. L'un des membres du personnel d'une organisation située dans un district éloigné en Inde a déclaré :

« Un grand nombre de membres du personnel sont eux-mêmes issus de communautés marginalisées qui luttent pour leur survie quotidienne et la satisfaction des besoins des communautés devient la principale priorité. Le personnel ici n'est pas professionnellement qualifié en matière de recherche et les personnes disposant d'une telle expertise sont réticentes à travailler dans ces domaines pendant une longue période. »



Utilité des résultats

La perception de l'utilité potentielle des résultats est un facteur important pour les organisations qui décident de s'engager ou non dans la recherche. Les organismes considèrent la valeur potentielle des résultats de la recherche dans leurs efforts de sensibilisation, dans leurs relations avec d'autres parties prenantes, ou la possibilité d'aider au développement organisationnel. Relier la recherche à des objectifs programmatiques et de plaidoyer spécifiques afin d'accroître l'utilité des résultats pourrait donc être un facteur important pour stimuler l'engagement de la recherche. Par exemple, les organisations recueillent des preuves du travail des enfants dans les entreprises locales et utilisent ces preuves pour influencer les propriétaires des entreprises locales afin qu'ils cessent d'employer des enfants. Les organisations considèrent que ce type d'engagement a un effet immédiat.

Rôle organisationnel

Un autre facteur déterminant est le rôle de l'organisation dans les partenariats. Pour les organisations chefs de file et les organisations institutionnellement axées sur la recherche, il semble plus facile de trouver des opportunités de recherche et de se conformer aux procédures du programme et aux protocoles de recherche. Cependant, pour les petites organisations, il s'avère plus difficile d'entreprendre des recherches, car leur pouvoir de décision au sein du partenariat est limité. Plusieurs organisations ayant un personnel limité et travaillant dans des régions éloignées ont également suggéré un manque d'expertise au sein des organisations pour rédiger des propositions de recherche selon un ensemble de paramètres.

Disponibilité des ressources

L'un des principaux facteurs limitatifs mentionnés par les organisations est le manque de temps et de ressources à investir dans la recherche. De nombreuses organisations se sont inquiétées de la charge de travail du personnel impliqué dans le programme WNCB, car la plupart des responsables de projet sont impliqués dans plusieurs projets au sein de l'organisation et ont, de ce fait, de nombreuses responsabilités à assumer. Dans le cadre du programme, les exigences formelles qui s'ajoutent à la mise en œuvre des activités, font qu'il reste peu de temps pour des recherches supplémentaires dans le cadre de leur travail. En outre, les ressources financières permettant d'investir dans l'externalisation d'une partie de l'expertise technique ou d'investir dans la capacité de recherche interne, même si elles étaient disponibles, n'étaient pas accessibles pour de nombreuses organisations car elles n'étaient pas au courant de ces options, ce qui limitait les possibilités de recherche.

Contexte de la collaboration

Outre les facteurs organisationnels, la décision de s'engager dans la recherche est également influencée par le contexte de collaboration, qui est ici lié à la mise en place du programme WNCB et aux partenariats entre les partenaires de l'Alliance dans le Nord et les organisations nationales. Afin d'établir comment la mise en place du programme de la BNC et des partenariats associés influence l'engagement des organisations nationales dans la recherche, nous avons analysé le contexte de la collaboration sur la base des quatre dimensions spécifiées dans le modèle : 1) la culture institutionnelle, 2) les choix stratégiques, 3) les structures organisationnelles et 4) les pratiques opérationnelles.

Culture institutionnelle

L'engagement des organisations nationales dans la recherche est influencé par la valeur accordée à la recherche dans le programme, la priorité accordée à la production de connaissances et les ressources mises à disposition pour la recherche. Dans le cadre du programme WNCB, la recherche est jugée importante pour accroître l'efficacité du programme et renforcer les efforts de plaidoyer fondés sur des preuves concernant les politiques relatives au travail des enfants. Le partage des connaissances et des informations est à cet égard mentionné comme un aspect essentiel pour garantir le bénéfice des enseignements tirés et la possibilité de conduire une gestion adaptative si nécessaire.

De nombreuses organisations nationales ont exprimé leur intérêt pour les possibilités d'échange de connaissances et d'enseignements entre pays. Les questions portant sur les méthodologies de recherche, les questions de recherche partagées, les défis du processus de recherche, les stratégies pour les surmonter et les résultats pertinents d'autres contextes ont été jugés utiles. Cependant, la structure actuelle du programme ne semble pas répondre pleinement à ce besoin et le partage des connaissances semble être basé sur des projets et des propositions plutôt qu'institutionnalisés dans le programme.

Les organisations ont la possibilité de participer à des webinaires de recherche organisés par le programme, mais ceux-ci semblent ne cibler que les organisations chefs de file des organisations nationales et se concentrent sur le renforcement des capacités, la formation des organisations à certaines compétences de recherche « pertinentes » plutôt que l'évaluation des capacités existantes et la facilitation des échanges entre les organisations. Le développement des capacités en tant que tel semble se caractériser par un « transfert de connaissances » du Nord vers le Sud, qui se concentre sur l'« enseignement » plutôt que sur l'apprentissage. Cette approche risque de renforcer les asymétries de connaissances et l'expression des connaissances perçues comme légitimes, rejetant ainsi les autres connaissances dans le processus.

CHOIX STRATÉGIQUES

Un autre aspect pertinent lorsqu'il s'agit de faire avancer et de localiser la recherche est celui des structures de gouvernance et de prise de décision au sein du programme. Au sein du programme WNCB, le groupe de travail sur la recherche est chargé de veiller à ce que des recherches de qualité soient menées dans le cadre du programme. Les membres sont des employés basés aux Pays-Bas des trois principaux partenaires de l'Alliance qui sont chargés de définir les lignes directrices et le cadre des propositions de recherche, déterminant ainsi les conditions que les projets de recherche doivent respecter pour être considérés comme pertinents et légitimes.

Dans ce cadre, les organisations chefs de file dans le pays et les organisations disposant de meilleures capacités de recherche, de ressources et d'un meilleur rayonnement sont par conséquent placées dans une position de « gardien », exacerbant les inégalités de pouvoir entre les organisations chefs de file et les « partenaires de mise en œuvre » du programme. Par conséquent, la plupart des questions formulées par les petites ONG et les organisations communautaires ne sont pas prioritaires, ce qui limite le potentiel des questions de recherche spécifiques au contexte et pertinentes.

STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

La mise en place du groupe de travail en tant qu'unité de recherche distincte au sein du programme présente l'avantage d'allouer du temps et des ressources dédiés à la stimulation du travail basé sur les preuves au sein du programme WNCB et à la fourniture d'orientations et de conseils en matière de recherche au personnel de l'ensemble du partenariat. Cependant, comme les membres du groupe de travail sur la recherche ne disposent que de 16 heures par semaine (réparties entre quatre membres du personnel) à consacrer à toutes les activités liées à la recherche, cela ne laisse pas beaucoup de temps pour les activités de soutien supplémentaires et la planification stratégique au sein de l'équipe. Le manque de temps pour s'engager a également été mentionné par le personnel des organisations nationales qui se sentait dépassé par le fait de devoir travailler et se conformer à sept groupes de travail différents au sein du programme. Les contraintes de temps et le manque de conversations approfondies qui en résulte entre le groupe de travail et les organisations dans les pays semblent limiter la stimulation de la recherche au sein du programme.

PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

La perception générale des organisations nationales était une appréciation de l'opportunité offerte par le programme WNCB de soutenir la recherche dans le cadre du programme. Cependant, lorsque l'on réfléchit au soutien apporté aux organisations par le programme WNCB, il semble à certains égards qu'il y ait un décalage entre les attentes et les perceptions du RWG et les besoins et capacités des organisations locales.

Un autre facteur potentiellement limitant pour l'envoi de propositions de recherche est l'utilisation de l'anglais comme lingua franca du programme et du soutien par le RWG. Les organisations non anglophones pourraient rencontrer des difficultés à cause de cela. Il conviendrait d'étudier plus avant la question de savoir si le fait d'offrir des possibilités d'engagement dans d'autres langues permettrait aux organismes de s'engager plus efficacement dans les opportunités de recherche.

Climat de communication

Bien que le soutien et les conseils en matière de recherche semblent être disponibles et puissent être demandés par les organisations, les organisations nationales ne sont pas conscientes de cette opportunité. La plupart des organisations ne semblent pas savoir comment aborder le groupe de travail « Recherche » et ce qu'elles peuvent attendre en termes de soutien. Il en résulte que les organisations remettent leurs propositions à la dernière minute, laissant peu de place à la réflexion et à l'orientation, comme l'a fait remarquer l'un des membres du personnel :

« Le processus de communication passe par les organisations chefs de file nationales par le biais d'emails, ce qui rend difficile la compréhension de leur pertinence par tous les partenaires dans le pays. À moins qu'une discussion ne soit suivie autour de la communication, elle reste simplement un courriel dans la boîte de réception des partenaires, avec peu de délibération et de réflexion ».

Tout en cherchant à soutenir, le climat de communication au sein du programme WNCB semble également être orienté vers la conformité plutôt que vers la facilitation ou la co-production de la recherche. En outre, il semble qu'il y ait un manque de transparence et de clarté concernant les

objectifs de la recherche et l'utilisation du plaidoyer au sein du programme. Cela se fait au détriment de la confiance et de l'efficacité potentielle, car les organisations ne semblent pas savoir comment leur recherche peut contribuer au mieux aux objectifs de plaidoyer mondial, manquant ainsi potentiellement d'importantes opportunités d'impact.

MACROCONTEXTE

Outre les facteurs spécifiques au programme qui influencent l'environnement de la recherche, il existe également des facteurs externes et contextuels qui influencent le climat de la recherche dans les pays et les organisations.

ESPACE CIVIQUE ET OUVERTURE DE L'ÉTAT

Le plaidoyer auprès du gouvernement sur les lois et réglementations relatives au travail des enfants est l'un des principaux domaines d'intervention du programme WNCB. Les organisations utilisent à des degrés divers les résultats de la recherche dans leurs relations avec les agences gouvernementales. En Jordanie, par exemple, la coordination des activités et le plaidoyer auprès des ministères concernés constituent un aspect crucial du travail des organisations et déterminent leur engagement dans la recherche. L'ouverture de l'État à l'égard de ces collaborations est en soi cruciale pour le potentiel de plaidoyer des organisations, et influence donc leur engagement dans la recherche. En Inde et en Ouganda, la relation des gouvernements avec les OSC et leur travail a évolué ces dernières années, avec la mise en place de lois et de réglementations plus strictes qui définissent la manière dont les OSC peuvent s'engager dans le lobbying et le plaidoyer. Cela a conduit les organisations à réévaluer leurs stratégies de plaidoyer et à se concentrer sur le dialogue avec le gouvernement plutôt que d'être « trop critiques » ou de « s'opposer » aux politiques du gouvernement. Certaines organisations en Inde, par exemple, ont modifié la manière dont elles s'engagent dans le plaidoyer sur le travail des enfants, en adoptant un rôle « plus constructif » et « de soutien », en changeant le besoin de preuves et donc l'engagement dans la recherche vers des manières moins critiques.

CONDITIONS SOCIO-CULTURELLES

Outre le contexte politique, il existe également des facteurs sociaux et culturels qui influencent l'engagement des organismes dans la recherche. Les organisations travaillent dans des environnements ruraux, semi-urbains et urbains, qui présentent des réalités culturelles différentes. Pour les organisations qui travaillent dans les zones rurales de l'Inde, par exemple, il existe d'importantes barrières culturelles liées à la caste, à l'ethnicité et au sexe, ainsi qu'aux croyances et pratiques religieuses des communautés, qui rendent l'engagement dans la recherche difficile de multiples façons.

En outre, comme l'expliquent les organisations, il existe souvent une méfiance à l'égard des « étrangers » à la communauté, en particulier dans les zones rurales et semi-urbaines, et les chercheurs peuvent trouver difficile de s'engager avec les acteurs de la communauté dans le processus de recherche. Par conséquent, les organisations s'engagent principalement dans la collecte de données par le biais d'organisations communautaires et collaborent avec des acteurs communautaires importants tels que les « comités de protection de l'enfance » locaux, les « influenceurs communautaires » et les dirigeants locaux.

Un autre obstacle à la recherche est représenté par le fait que les membres de la communauté peuvent avoir peur de partager des informations avec le personnel du programme, car ils craignent les répercussions du gouvernement. Par exemple, les enfants qui vendent des articles aux feux de signalisation ne veulent généralement pas être découverts car cela leur permet de gagner leur vie. En outre, les parents d'enfants travailleurs ont exprimé leur crainte d'être réprimandés par le ministère du Travail pour ne pas avoir envoyé leurs enfants à l'école, ce qui a rendu difficile l'implication de ces acteurs dans le processus de recherche.

QUESTIONS DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ

Il y a également eu quelques problèmes de sécurité liés à la sécurité du personnel engagé dans la recherche. En particulier lorsqu'il s'agit de lieux de travail qui emploient des enfants ou qui traitent avec des réseaux de traite des enfants, il y a souvent des criminels impliqués, ce qui rend dangereux pour le personnel de faire son travail et de s'engager dans des recherches dans ce domaine. Certaines organisations travaillent également dans des régions où des acteurs non étatiques sont engagés dans un conflit violent avec les autorités et l'administration publiques, ce qui pose des problèmes de sécurité aux organisations. Pour pouvoir protéger le personnel, les organisations devraient organiser une sécurité privée, ce qui n'est pas prévu dans le budget du programme et entraîne souvent un désengagement de la recherche.

De même, certaines régions du programme sont étroitement liées à des frontières interétatiques ou internationales, ce qui en fait des points chauds pour l'entrée et la sortie de personnes et la migration continue, ainsi que des zones cibles pour le trafic d'enfants. Pour les organisations qui travaillent dans ces domaines, le travail des enfants ne peut être dissocié de la traite ou de la migration, et les questions de connaissance les plus importantes y sont donc liées.

CONTRAINTES LIÉES AU COVID

Enfin, la pandémie actuelle de COVID-19 a posé de nombreux défis aux organisations en matière de recherche. Les organisations ont dû revoir leurs objectifs et leurs priorités - « passer en mode survie », comme l'ont décrit certains membres du personnel du programme - et trouver des moyens de s'adapter à une situation totalement nouvelle, ce qui a entraîné des retards dans le programme. Les fermetures et les couvre-feux dans les pays signifiaient qu'il était difficile, et dans certains cas presque impossible, de se rendre sur le terrain pour recueillir des données et mener des entretiens et des discussions de groupe au sein des communautés. En outre, les organisations situées dans des zones reculées ont souvent des difficultés à se connecter au réseau et à se familiariser avec l'utilisation des nouvelles technologies pour communiquer avec les organisations et les communautés. En outre, la pandémie a également eu une influence négative sur l'établissement de la confiance avec les communautés, comme l'explique un responsable national en Jordanie : « Le mandat du masque signifiait que nous ne pouvions pas parler face à face avec les gens, ce qui créait une barrière entre l'intervieweur et la personne interrogée et n'était pas bon pour établir la confiance ». Enfin, les infections au COVID-19 parmi le personnel ont également mis les organisations à rude épreuve, et les mesures prises pour contenir la propagation du virus dans les organisations ont fait que la plupart du personnel a dû travailler à distance pendant des périodes consécutives. Cela a eu des effets négatifs sur la communication et la coordination au sein de l'équipe et a donc influencé négativement la recherche des organisations.

NOTES

- ¹ Hayman, R. (2016). NGOs and the evidence-based policy agenda. In Hayman, R., King, S., Kontinen, T., & Narayanaswamy, L. (eds.) *Negotiating knowledge: Evidence and experience in development NGOs*. Rugby: Practical Action Publishing; Standing, H., & Taylor, P. (2007). Whose Knowledge Counts? Development Studies Institutions and Power Relations in a Globalised World. *IDS Bulletin*, 38(2). Standing and Taylor, 2007; Powell, M., & Cummings, S. (2010). Progress to date of the IKM Emergent Research Programme: synthesis, understandings and lessons learned. *Knowledge Management for Development Journal*, 6(2), 132-150.
- ² Matturi, K. (2016). Progress towards effective knowledge sharing in an NGO. *Negotiating Knowledge: Evidence and Experience in Development NGOs*, 93-111.
- ³ Fransman, J. (2019) *Engaging with research for real impact: The state of research in the INGO sector and ways forward for better practice*. London: Bond; Start, D., & Hovland, I. (2004). *Tools for policy impact: a handbook for researchers*. London: Overseas Development Institute.
- ⁴ Gooding 2016; Van Wessel M. (2021). Politics surrounding evidence-based advocacy by civil society organizations. In Ludwig D., Leeuwis, C., MacNaghten, P, Boogaard, B. (eds.) *Making Knowledge Work. Practices and Politics of Inclusive Development and Innovation*. Abingdon: Routledge
- ⁵ Hayman, R. (2016). NGOs and the evidence-based policy agenda. In Hayman, R., King, S., Kontinen, T., & Narayanaswamy, L. (eds.) *Negotiating knowledge: Evidence and experience in development NGOs*. Rugby: Practical Action Publishing; Choudry, A., & Kapoor, D. (2010). Learning from the ground up: Global perspectives on social movements and knowledge production. In *Learning from the ground up* (pp. 1-13). Palgrave Macmillan, New York.
- ⁶ Hayman, R. (2016). NGOs and the evidence-based policy agenda. In Hayman, R., King, S., Kontinen, T., & Narayanaswamy, L. (eds.) *Negotiating knowledge: Evidence and experience in development NGOs*. Rugby: Practical Action Publishing; Hayman, 2016; Standing, H., & Taylor, P. (2007). Whose Knowledge Counts? Development Studies Institutions and Power Relations in a Globalised World. *IDS Bulletin*, 38(2); Powell, M., & Cummings, S. (2010). Progress to date of the IKM Emergent Research Programme: synthesis, understandings and lessons learned. *Knowledge Management for Development Journal*, 6(2), 132-150.
- ⁷ Van Brabant, K., & Patel, S. (2018). Localisation in Practice: Emerging Indicators and Practical Recommendations. *Disasters and Emergencies Preparedness Programme*.
- ⁸ See e.g., Bond. (2021). *Catalysing locally-led development in the UK aid system*. London: Bond; Paige, S., Kotsiras, D., Peace Direct (2021). *Time to Decolonise Aid. Insights and Lessons from a Global Consultation*. London: Peace Direct; RINGO (2021). *Fostering Equitable North-South civil society Partnership. Voices from the South*. RightsColab/WACSI. Available at: <https://rightscolab.org/wp-content/uploads/2021/03/RINGO-RESEARCH-REPORT-FINAL-V-compressed.pdf>.
- ⁹ Matturi, K. (2016). Progress towards effective knowledge sharing in an NGO. *Negotiating Knowledge: Evidence and Experience in Development NGOs*, 93-111.
- ¹⁰ Britton, B. (2005). Organizational learning in NGOs: Creating the motive, means, and opportunity. Praxis Paper No. 3. *The International NGO and Training Research Centre*.; Ferguson, J., Huysman, M., & Soekijad, M. (2010). Knowledge management in practice: pitfalls and potentials for development. *World Development*, 38(12), 1797-1810.; Powell, M., & Cummings, S. (2010). Progress to date of the IKM Emergent Research Programme: synthesis, understandings and lessons learned. *Knowledge Management for Development Journal*, 6(2), 132-150.
- ¹¹ Beaulieu, D. (2013). Diversity and tension in knowledge production and dissemination: a closer look at the activities of 10 Ghanaian civil society organizations. *Knowledge Management for Development Journal*, 9(2), 37-52.
- ¹² Romm, N. R., & Tlale, L. D. (2016). Nurturing research relationships: Showing care and catalysing action in a South African school research-and-intervention project. *South African Review of Sociology*, 47(1), 18-36.
- ¹³ Wheatley, M. J. (1999). *Leadership and the New Science*. Berkeley: Publishers Group West
- ¹⁴ Choudry, A. and Kapoor, D. (eds.). *Learning from the Ground Up*. Houndmills: Palgrave Macmillan; Hayman, R. (2016). NGOs and the evidence-based policy agenda. In Hayman, R., King, S., Kontinen, T., & Narayanaswamy, L. (eds.) *Negotiating knowledge: Evidence and experience in development NGOs*. Rugby: Practical Action Publishing; Van Wessel, M. (2021). Politics surrounding evidence-based advocacy by civil society organizations. In Ludwig, D., Leeuwis, C., MacNaghten, P, Boogaard, B. (eds.) *Making Knowledge Work. Practices and Politics of Inclusive Development and Innovation*. Abingdon: Routledge.

- ¹⁵ See for example Bond. (2021). *Catalysing locally-led development in the UK aid system*. London: Bond; Paige, S., Kotsiras, D., Peace Direct (2021). *Time to Decolonise Aid. Insights and Lessons from a Global Consultation*. London: Peace Direct; Van Brabant, K., & Patel, S. (2018). *Localisation in Practice: Emerging Indicators and Practical Recommendations*. Disasters and Emergencies Preparedness Program.
- ¹⁶ See e.g. Mayne, R., Green, D., Guijt, I., Walsh, M., English, R., & Cairney, P. (2018) 'Using evidence to influence policy: Oxfam's experience', *Palgrave Communications*, 4(1), 1-10; Court, J, Mendizabal, E., Osborne, D., & Young, J. (2006) *Policy engagement: How civil society can be more effective*. London: Overseas Development Institute.
- ¹⁷ Stewart, R., Dayal, H., Langer, L., & van Rooyen, C. (2019). The evidence ecosystem in South Africa: growing resilience and institutionalization of evidence use. *Palgrave Communications*, 5(1), 1-12.
- ¹⁸ Goldman, I., & Pabari, M. (2020). *Using evidence in policy and practice: lessons from Africa* (p. 280). Taylor & Francis. Pabari, M., Amisi, M. M., David-Gnahoui, E., Bedu-Addo, D., & Goldman, I. (2020). Evidence-informed policy and practice: The role and potential of civil society. *African Evaluation Journal*, 8(1), 11.
- ¹⁹ Langer, L., & Weyrauch, V. (2020). Using evidence in Africa: A framework to assess what works, how and why. In *Using Evidence in Policy and Practice* (pp. 34-53). Routledge.
- ²⁰ Geographic location of the countries and language accessibility were deciding factors in choosing the three focus countries of this study.
- ²¹ Britton, B. (2005). Organizational learning in NGOs: Creating the motive, means, and opportunity. Praxis Paper No. 3. *The International NGO and Training Research Centre*
- ²² Langer, L., & Weyrauch, V. (2020). Using evidence in Africa: A framework to assess what works, how and why. In *Using Evidence in Policy and Practice* (pp. 34-53). Routledge.
- ²³ Van Brabant, K., & Patel, S. (2018). localization in practice: Emerging indicators and practical recommendations. *Disasters and Emergencies: Preparedness Programme*.
- ²⁴ Elbers, W., & Arts, B. (2011). Keeping body and soul together: Southern NGOs' strategic responses to donor constraints. *International review of administrative sciences*, 77(4), 713-732.
- ²⁵ Syal, R., van Wessel, M., & Sahoo, S. (2021). Collaboration, co-Optation or navigation? The role of civil society in disaster governance in India. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1-14.

À PROPOS DES AUTEURS



Siri Lijfering vit au Cap, en Afrique du Sud, où elle travaille comme chercheuse et consultante sur le développement inclusif, les partenariats intersectoriels et la société civile. Son intérêt professionnel porte sur l'exploration des dynamiques de pouvoir au sein des partenariats avec les OSC et les possibilités de « changer le pouvoir ». Siri est titulaire d'une maîtrise en développement international de l'Université d'Édimbourg (Royaume-Uni).



B. Rajeshwari vit à New Delhi, en Inde, où elle travaille en tant que chercheuse et consultante indépendante sur les collaborations avec la société civile, les partenariats de développement, ainsi que les questions et les défis liés au développement intégrant la dimension de genre. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences politiques de l'université Jawaharlal Nehru (New Delhi) et d'un post-doc de l'Indian Institute of Technology (New Delhi) en collaboration avec l'université et la recherche de Wageningen (Pays-Bas).



Margit van Wessel, titulaire d'un doctorat, est professeur adjoint au Strategic Communication Chair Group de l'université et de la recherche de Wageningen, aux Pays-Bas. Ses recherches se concentrent sur le plaidoyer et les collaborations de la société civile, et notamment sur les questions de voix, de représentation, de communication et de pouvoir. Un intérêt connexe est l'évaluation du plaidoyer.

LE TRAVAIL:

PAS L'AFFAIRE DES ENFANTS



Save the Children



NEDERLAND

STOP



CHILD LABOUR

School is the best place to work.