

**GUIDE OPÉRATIONNEL  
L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ  
DES GENRES**

## TABLE DES ACRONYMES

<b>ABD</b>	Approche basée sur les droits
<b>ADKAR</b>	<i>Awareness Desire Knowledge Ability Reinforcement</i>
<b>AUSPE</b>	Usagers à la gestion
<b>CAD</b>	Comité d'aide au développement
<b>CEDEF ou CEDAW</b>	Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
<b>CSW</b>	Commission de la condition de la femme
<b>CTP</b>	Conseiller technique principal
<b>DTF</b>	Document technique et financier
<b>EIGE</b>	<i>European Institute for Gender Equality</i>
<b>GAP</b>	<i>Gender Action Plan</i>
<b>H/F</b>	Homme/femme
<b>IEC</b>	Information, éducation et de communication
<b>IST</b>	Infection sexuellement transmissible
<b>LGBTI</b>	Lesbienne, gay, bisexuel, transgenre et intersexe
<b>MAEE</b>	ministère des Affaires étrangères et européennes
<b>MQ</b>	Manuel Qualité
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>ODD</b>	Objectif de développement durable
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PIC</b>	Programme indicatif de coopération
<b>PTF</b>	Partenaire technique et financier
<b>ROF</b>	Bureau pays/régional
<b>SDSR</b>	Santé et des droits sexuels reproductifs
<b>SIDA</b>	Syndrome d'immunodéficience acquise
<b>SMART</b>	Spécifique, mesurable, atteignable, pertinent, délimité dans le temps
<b>TdC</b>	Théorie du changement

<b>TdR</b>	Termes de références
<b>UE</b>	Union européenne
<b>VBG</b>	Violence basée sur le genre
<b>VIH</b>	Virus de l'immunodéficience humaine

# TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ EXECUTIF .....	V
1. POURQUOI LE <i>MAINSTREAMING</i> DU GENRE ? .....	1
1.1. Engagements au niveau international .....	1
1.2. Engagements au niveau européen .....	2
1.3. Engagements au niveau national (Luxembourg) .....	2
1.4. Engagements au niveau national des pays partenaires du Luxembourg .....	2
2. OBJECTIF DU GUIDE .....	3
2.1. Pourquoi a-t-on élaboré ce guide ? .....	3
2.2. Quelle est la plus-value pour les collaborateurs de LuxDev ? .....	3
2.3. Mise en œuvre des engagements internationaux, européens et nationaux .....	4
3. LES PRINCIPES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS .....	4
3.1. Le principe d'appropriation .....	4
3.2. Le principe d'alignement .....	4
3.3. Le principe d'harmonisation .....	4
3.4. Le principe de gestion axée sur les résultats .....	5
3.5. Le principe de responsabilité mutuelle .....	5
3.6. Le principe « ne pas nuire » ( <i>do no harm</i> ) .....	5
3.7. Le principe de « produire un maximum d'effets positifs » .....	5
3.8. Le principe « ne laisser personne pour compte » ( <i>leave no one behind</i> ) .....	6
3.9. Les principes de l'approche basée sur les droits humains .....	6
3.10. Le cadre méthodologique pour le processus de transversalisation du genre ( <i>gender mainstreaming</i> ) .....	8
4. INSTRUMENTS POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE CYCLE DE PROJET .....	9
5. IDENTIFICATION .....	12
5.1. Dialogue politique .....	13
5.2. Veille sectorielle et analyses genre .....	13
5.3. Mandat de formulation .....	13
6. FORMULATION .....	13
6.1. Analyse du mandat .....	14
6.2. L'analyse genre .....	14
6.2.1. <i>Démarche/procédure</i> .....	15
6.3. L'intégration de la question du genre dans le DTF .....	15
6.3.1. <i>L'intégration du genre dans le cadre logique/TdC</i> .....	16
a. <i>La gestion du changement</i> .....	16
b. <i>Le cadre logique sensible au genre</i> .....	16
6.3.2. <i>Les indicateurs de genre</i> .....	17
6.3.3. <i>Le marqueur genre</i> .....	18
6.3.4. <i>Autres recommandations</i> .....	19
a. <i>Une intégration optimale de la question du genre dans le projet/programme</i> .....	19
b. <i>Approfondissement du contexte des activités</i> .....	19
c. <i>Le gender scan</i> .....	20
d. <i>Le scan en matière des droits humains</i> .....	20

7.	EXÉCUTION ET SUIVI .....	21
7.1.	Sensibilisation, formation continue et renforcement des capacités .....	21
7.2.	Diagnostic des capacités des partenaires de mise en œuvre .....	22
7.3.	Système de suivi et rapportage .....	22
7.3.1.	<i>Le rapportage interne</i> .....	22
a.	<i>La matrice de suivi-évaluation</i> .....	23
b.	<i>Le rapport d'avancement</i> .....	23
7.3.2.	<i>Le rapportage externe</i> .....	23
7.3.3.	<i>Les missions ad hoc</i> .....	23
8.	ÉVALUATION ET CAPITALISATION .....	24
8.1.	Évaluation à mi-parcours et finale .....	24
8.1.1.	<i>Suivi de la performance en matière de genre au sein des interventions</i> .....	24
8.1.2.	<i>Évaluation de l'impact en matière de genre dans les interventions</i> .....	25
8.1.3.	<i>Évaluation des bénéficiaires selon le genre</i> .....	25
8.2.	Capitalisation .....	25
9.	QUELS OUTILS POUR QUELLE PHASE DU CYCLE DE PROJET .....	25
	LISTE DES FICHES OUTILS DU GUIDE OPÉRATIONNEL DE L'INTÉGRATION DU GENRE .....	26
	LISTE DES ANNEXES .....	27

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'égalité de genre est une condition préalable à l'amélioration de l'accès à des services sociaux de base de qualité et au bien-être, et donc à la croissance socio-économique. La dimension genre est un principe transversal de la coopération luxembourgeoise, du fait des conséquences négatives des inégalités des genres sur le développement. La stratégie genre de la coopération luxembourgeoise (2021-2030) définit les orientations et priorités de la coopération en matière d'égalité des genres, d'autonomisation des femmes et de lutte contre toute forme de violences basées sur le genre. Elle entend renforcer l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble de ses interventions, selon une double approche, à savoir (i) principalement l'intégration horizontale transversale systématique dans l'ensemble des activités et volets de la coopération luxembourgeoise, et (ii) le financement d'interventions dédiées.

Ce guide décrit comment LuxDev assure d'une manière opérationnelle l'intégration des thématiques égalité de genre et autonomisation des femmes dans ses opérations. En se référant sur des procédures connues (par exemple le « Processus Formulation - FOR\_5 ») pour l'élaboration d'un projet ou programme, ce guide constitue le manuel d'utilisation pour les collaborateurs de LuxDev (y inclus ses partenaires et prestataires) pour accompagner principalement les quatre étapes dont l'identification, la formulation, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des activités confiées à l'agence.

### Notre engagement en phase d'identification

Même si le processus d'identification est de la responsabilité du ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE), la prise en compte de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes très en amont du cycle du projet/programme est cruciale. Dès la conception des nouveaux programmes, l'agence s'efforce de valoriser son mandat de conseiller fiable du gouvernement luxembourgeois, son savoir-faire et son ancrage dans les pays partenaires pour véhiculer ce message et le traduire en actions concrètes. Ce guide aidera à identifier et à établir les éléments nécessaires à la fin de la période d'identification afin de nourrir le processus de la formulation. De quelles informations avons-nous besoin ?

- avoir identifié, par notre travail de veille, les problématiques essentielles du pays bénéficiaire au niveau de la dimension genre ;
- avoir mené un débat/échange fondé avec nos ambassades sur les orientations prises avec le pays partenaire et agir comme conseiller fiable sur la thématique pour analyser la situation de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes du pays et proposer, le cas échéant, des alternatives durables et des solutions plus inclusives (à approfondir en phase de formulation) ainsi qu'une enveloppe budgétaire dédiée ;
- tout projet devrait par défaut contribuer à une meilleure inclusion des franges les plus vulnérables (et par conséquent avoir, sauf exceptions dûment justifiées, un marqueur établi par le Comité d'aide au développement (CAD) 1 genre a minima (à retrouver dans le mandat de formulation)) ;
- avoir une compréhension des activités des autres Partenaires techniques et financiers (PTF) dans le pays dans le domaine de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes. Connaître les projets et ambitions des acteurs européens dans le pays partenaire ;
- avoir réalisé une cartographie des parties prenantes responsables des interventions en matière d'égalité de genre à l'aide de statistiques simples (qui, quoi, durée, montant et mécanisme de financement, régions cibles, bénéficiaires, les partenaires institutionnels, les principales forces et faiblesses) ;
- avoir impliqué l'expert genre et droits humains du siège dans toutes ces réflexions et analyses initiales.

### Notre engagement pendant la pré-formulation (entendue comme préparation de la phase de formulation)

La période de pré-formulation doit pouvoir compléter/confirmer les orientations prises en phase d'identification. L'objectif est de se préparer à couvrir correctement les besoins de la formulation en matière d'égalité de genre et autonomisation des femmes :

- produire une note d'orientation à destination de l'équipe de formulation reprenant les conclusions de l'identification en matière d'égalité de genre et autonomisation des femmes ;
- mener une analyse critique du mandat de formulation pour s'assurer de la cohérence de la demande par rapport à l'analyse réalisée en phase d'identification ;
- le cas échéant, recommander une étude supplémentaire sur la dimension genre lors de la formulation ;
- confirmer le marquage CAD ;

- revoir les leçons apprises des projets antérieurs dans le même secteur et surtout les recommandations faites sur l'intégration des thèmes transversaux (environnement/climat, genre, et gouvernance) ;
- prévoir dans les Termes de références (TdR) pour la formulation, si pertinent, les ressources humaines et financières nécessaires (p.ex. intégrer un expert genre dans la formulation).

#### Notre engagement lors de la formulation

Voici nos attentes en fin de phase de formulation :

- en cas de marquage CAD, avoir défini un objectif et des indicateurs clairs pour les actions sensibles au genre qui devraient compléter les autres résultats de développement afin d'assurer la résilience, la durabilité et l'inclusivité. Cet objectif ne doit pas forcément être un objectif indépendant des autres résultats de développement mais peut très bien être transversal à toutes nos interventions dans le pays ;
- disposer d'un budget dédié aux actions choisies ;
- disposer d'une note de conclusion sur le volet genre (note d'orientation de l'étape antérieure dûment complétée) à destination de l'équipe opérationnelle ;
- avoir prévu les moyens d'investir dans la sensibilisation et la formation continue de nos partenaires et de nos équipes sur les thématiques de l'égalité de genre en rapport avec les actions retenues.

#### Notre engagement pour l'accompagnement au changement

Nos attentes envers un cadre logique ou la Théorie du changement (TdC) sont :

- une logique d'intervention (cadre logique ou TdC) cohérente intégrant les enjeux liés à l'intégration de genre qui renforce la responsabilisation à l'égard des résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes et améliore la performance et la qualité du projet/programme ;
- avoir connaissance des consignes lorsque le projet est conçu à partir d'une TdC (ou cadre logique) ;
- inclure les fiches outils n°26 à 33 avec des exemples d'indicateurs d'effet et d'impact pour quelques secteurs clés de la coopération luxembourgeoise ;
- avoir identifié des indicateurs objectivement vérifiables.

#### Notre engagement pendant la mise en œuvre

En phase d'exécution, le focus porte sur les projets et programmes dont au moins un des marqueurs CAD pertinents à une valeur supérieure ou égale à 1. Les points d'attention qui suivent ne sont pas exhaustifs :

- considérer que la réalisation d'actions d'intégration transversale (*mainstreaming*) ou d'actions spécifiques sous-entendent la disponibilité d'un budget dédié aux actions choisies (à prévoir lors de la formulation) ;
- avoir considéré que l'application de directives et outils adaptés aux conditions locales renforcent l'appropriation, l'efficacité et l'efficience des actions d'intégration transversale ;
- prévoir les moyens d'investir dans la sensibilisation et la formation continue de nos partenaires (nationaux et non-publics) et de nos équipes sur les thématiques de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes, en rapport avec les actions retenues ;
- appliquer les recommandations du guide au sujet du diagnostic des capacités des partenaires de mise en œuvre ;
- identifier des pistes/orientations pour les efforts ciblés visant à renforcer la capacité des principaux partenaires de mise en œuvre ;
- assurer la collecte et/ou l'analyse et l'utilisation de données pertinentes, comparables et de qualité, afin d'éclairer la prise de décision fondée sur des preuves.

## Notre engagement pendant l'évaluation et la capitalisation

Nos attentes en fin de projet se résument comme suit :

- intégrer des questions évaluatives liées au genre dans les TdR des évaluations intermédiaires et finales ;
- avoir consulté les fiches outils n°16 « Évaluation rapide de l'impact sur le genre » et n°17 « Évaluation des titulaires de droits ventilés par genre » avec les questions directrices pour l'intégration de la dimension genre dans les évaluations ;
- identifier (si pertinent) un sujet de capitalisation sur la dimension genre et élaborer un produit de capitalisation<sup>1</sup> ;
- collecter les pratiques prometteuses issues des projets/programmes et faciliter la dissémination à destination du terrain et/ou siège.

## Directives et outils de mis en œuvre adaptés aux conditions locales

L'impact attendu est une plus grande égalité et un effort tangible pour l'autonomisation des femmes et des filles et l'élimination de toutes les formes de violence. Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des hommes/femmes (H/F) sont différents et nécessitent des approches et des solutions différentes dans lesquelles le public cible doit être activement impliqué. Une approche unique ne peut donc pas être appliquée. Cependant, il existe en même temps des aspects génériques de l'intégration transversale à travers les différentes étapes du cycle de programmation, qui peuvent servir à garantir que l'effort est payant. Un défi fondamental tout au long des étapes du cycle décrites ci-dessous sera d'accéder aux données pertinentes, de les récolter et de les utiliser systématiquement, ce qui est essentiel, par exemple, pour l'analyse et le suivi du contexte. Cela nécessitera la collecte et/ou l'analyse et l'utilisation de données comparables de qualité, ventilées par sexe et par âge, afin d'éclairer la prise de décision fondée sur des preuves. En outre, le manque de capacités techniques parmi les principales parties prenantes, tant du côté des détenteurs de droits que des porteurs d'obligations, y compris la familiarité avec l'approche du cycle de projet, ainsi que les défis linguistiques, peuvent nécessiter des efforts ciblés visant à renforcer la capacité des principaux partenaires de mise en œuvre à s'engager dans cette voie.



Pour des questions ou suggestions d'amélioration veuillez contacter le référent de ce guide, l'expert genre et droits humains de LuxDev.

<sup>1</sup> Il peut s'agir d'une note écrite, d'une vidéo, d'un podcast, d'un webinaire, d'un atelier, d'une bande dessinée, d'une animation, etc.



# 1. POURQUOI LE *MAINSTREAMING* DU GENRE ?

Le *mainstreaming* est le processus d'intégration d'une préoccupation particulière dans les actions de développement. L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les incidences pour les H/F et les personnes de diverses identités de genre, toute mesure envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. En général, les femmes et les filles dans toute leur diversité ainsi que d'autres groupes marginalisés supportent les conséquences les plus lourdes et les plus directes des inégalités et des violences basées sur le genre. En honorant son mandat, en particulier la mise en œuvre des engagements du ministère vis-à-vis du respect, de la protection et de la réalisation de l'égalité de genre au sein de la Coopération au développement, LuxDev est également un débiteur d'obligations en matière de la promotion de l'égalité entre les H/F<sup>2</sup>. Dès lors, ce guide représente pour l'agence la traduction de sa volonté de s'aligner sur les orientations nationales en la matière<sup>3</sup>. La stratégie genre de la coopération luxembourgeoise s'inscrit dans la politique étrangère féministe du Luxembourg<sup>4</sup> et vise à contribuer à la réalisation de l'Agenda 2030, ainsi qu'au respect des accords internationaux en matière de genre dans le cadre normatif international, européen et luxembourgeois.

## 1.1. Engagements au niveau international

Au niveau international, LuxDev vise notamment l'alignement avec l'Agenda 2030 et ses 17 Objectifs de développement durable (ODD), en reconnaissant le rôle indispensable de l'égalité de genre dans la réalisation du développement durable. L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes représentent des objectifs universels à part entière, comme l'indiquent explicitement l'ODD 5 - « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979 et la déclaration et le programme d'action de Beijing de 1995, qui ont toutes les deux été ratifiés par le Luxembourg. Outre les ODD, il existe de nombreux instruments, politiques et déclarations qui reconnaissent l'importance de la dimension du genre en tant qu'objectifs internationalement reconnus découlant de :

- la déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- du programme d'action de la conférence internationale sur la population et le développement de 1994 et du sommet de Nairobi de 2019 en faveur de la santé et des droits sexuels et reproductifs ;
- la convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du conseil de l'Europe, dite convention d'Istanbul ;
- la convention relative aux droits de l'enfant ;
- la convention relative aux droits des personnes ayant un handicap ;
- la convention sur les droits sociaux, économiques et culturels, du cadre d'action sur les femmes, les filles, l'égalité des sexes et le Virus de l'immunodéficience humaine (VIH) (2009) du programme commun des Nations unies sur le VIH / Syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) ;
- des documents issus des sessions annuelles de la Commission de la condition de la femme (CSW)<sup>5</sup>, du conseil économique et social des Nations unies ;
- des accords respectifs de l'Union européenne (UE).

---

<sup>2</sup> Il est laissé au choix des représentations dans les pays partenaires, de comprendre l'égalité, comme une égalité des H/F, ou comme une égalité entre les H/F. Cette dernière option est plus restrictive, puisque sa portée est plus réduite dans le sens où elle traite uniquement des relations entre les H/F, et non - comme dans la première option - des relations entre femmes et entre hommes, de différentes catégories. Ainsi seront considérés par exemple les relations entre les H/F, vivant avec un handicap et non entre les femmes vivant avec un handicap et les femmes vivant sans handicap. Cette distinction est plus pertinente quand il s'agit de groupes cibles plus sensibles, comme les personnes de la communauté LGBTI.

<sup>3</sup> En attente de la note d'orientation nationale sur l'égalité entre H/F.

<sup>4</sup> Le Luxembourg reconnaît et défend systématiquement les droits des femmes et des filles comme des droits humains et promeut une meilleure participation des femmes à tous les niveaux de responsabilité. Le Luxembourg s'engage pour le renforcement du rôle social économique et politique des femmes et pour l'égalité des chances.

<sup>5</sup> La CSW est dédiée exclusivement à l'avancement de la femme et à la réalisation de l'égalité H/F. Il s'agit de la principale instance politique en charge de la promotion de l'égalité des genres. La CSW assure le suivi systématique de l'avancement de la mise en œuvre de douze domaines critiques identifiés par la plateforme d'action de Beijing.

Forte d'un portage politique et volontariste en faveur de l'égalité, la coopération luxembourgeoise a mis en place plusieurs actions afin de donner du poids au forum génération égalité (2021), la plus grande rencontre internationale pour l'égalité entre les H/F depuis la 4<sup>e</sup> conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995. Ce forum intergénérationnel a pour but d'accélérer la mise en œuvre du programme d'action de Pékin (26 ans après son adoption), des ODD, et de mieux reconstruire les sociétés en tenant compte de la dimension de genre. Cela permet en outre de limiter l'impact de la pandémie de la Covid-19 sur les femmes et des filles.

## 1.2. Engagements au niveau européen

Les interventions de la coopération luxembourgeoise en matière de genre seront évaluées, dans la mesure du possible, à travers des indicateurs proches du plan d'action pour l'égalité des sexes de l'action extérieure européenne (*Gender Action Plan - GAP III 2021- 2025*) de l'UE<sup>6</sup>, lancé le 25 novembre 2020. Ce plan d'action définit la feuille de route politique et opérationnelle de l'UE pour un monde égalitaire entre genres. À travers ce plan, l'action de l'UE s'attaquera aux causes structurelles de l'inégalité entre genres en adoptant une approche transformatrice, et contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles en tant que moteurs du changement. Une attention particulière est accordée aux femmes et aux filles confrontées à des formes multiples de discrimination.

## 1.3. Engagements au niveau national (Luxembourg)

La stratégie genre de la coopération luxembourgeoise<sup>7</sup> définit les orientations, priorités et directives à long terme de la coopération luxembourgeoise en matière d'égalité de genre<sup>8</sup> et de lutte contre toute forme de Violence basée sur le genre (VBG). Elle s'insère dans les priorités de la stratégie générale de la coopération luxembourgeoise « En route pour 2030 » et considère les autres thématiques transversales fondamentales de la coopération, à savoir le respect des droits humains, et la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique, qui sont étroitement liées au défi de l'égalité de genre. Les interventions de l'agence répondent aux besoins de toutes les franges de la population et visent à garantir la participation de la société civile à la conception, à la mise en œuvre et au suivi, indépendamment de l'appartenance ethnique, de l'identité et de l'expression de genre, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'origine, du milieu social, etc. Par conséquent, tout au long de ce guide, l'expression « dans toute leur diversité » est employée pour exprimer que, quel que soit le groupe visé, sont inclus les individus dans toute leur diversité susvisée.

## 1.4. Engagements au niveau national des pays partenaires du Luxembourg

Malgré leur potentiel, les pays ciblés par la coopération luxembourgeoise sont confrontés à des défis socio-économiques qui pourraient être valablement relevés si chaque personne avait accès aux mêmes opportunités. Malheureusement, l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont encore loin d'être atteintes dans tous les domaines, notamment au niveau de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de la gouvernance, révélant la présence de profondes inégalités. En tant que signataires de conventions internationales relatives au genre (telles que la CEDEF, la conférence internationale sur la population et le développement, etc.) et du programme d'action de Pékin, les pays partenaires de la coopération luxembourgeoise ont pris des engagements nationaux en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. Le Luxembourg entend soutenir ses pays partenaires - et pays d'intervention de manière générale - dans l'opérationnalisation de leurs engagements à travers le maintien d'un dialogue politique permanent sur la prise en compte de la dimension genre et le renforcement des capacités des institutions nationales et locales en charge de politiques et stratégies sur le genre.

---

<sup>6</sup> Le GAP III 2021- 2025 définit la feuille de route politique et opérationnelle de l'UE pour un monde égalitaire entre genres. À travers ce plan, l'action de l'UE s'attaquera aux causes structurelles de l'inégalité entre genres en adoptant une approche transformatrice, et contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles en tant que moteurs du changement. Il fait de la promotion de l'égalité des sexes une priorité de toutes les politiques et actions extérieures, propose une feuille de route pour travailler conjointement avec les parties prenantes à l'échelon national, régional et multilatéral ; intensifie l'action dans des domaines thématiques stratégiques ; appelle les institutions à montrer l'exemple, et garantit la transparence des résultats.

<sup>7</sup> La stratégie genre 2021 se décline dans les **cinq domaines prioritaires thématiques** suivants :

1. Santé et des droits sexuels reproductifs (SDSR).
2. L'éducation, la formation et l'insertion professionnelle.
3. Autonomisation économique (accès égal au travail décent).
4. Participation équilibrée des genres au sein des processus décisionnels politiques, publiques et économiques.
5. Prévention et lutte contre la violence basée sur le genre.

<sup>8</sup> En faisant référence au terme genre, cette stratégie ne se limite pas à la binarité de l'identité de genre en deux formes distinctes (féminin et masculin), mais tient compte de la multiplicité des identités sexuelles et des expressions de genre présentes dans nos collectivités tout en visant à promouvoir cette diversité.

## 2. OBJECTIF DU GUIDE

L'objectif de ce guide est d'appuyer un processus de transformation, visant des effets directs et indirects sur les relations de genre au niveau des projets et programmes exécutés par LuxDev. Ce guide renforce aussi le développement organisationnel de LuxDev, en tant que « système social », muni d'une structure et d'une hiérarchie. L'intégration de la dimension genre est conçue comme un processus systématique et planifié, d'apprentissage organisationnel ayant pour but de réaliser l'égalité de genre à la fois en interne et d'atteindre des résultats concrets dans le cadre de nos activités (*European Institute for Gender Equality* (EIGE), p. 5)<sup>9</sup>. Une telle approche contribue donc à la réalisation d'une plus grande égalité entre H/F, à travers des services et produits livrés.

Nous souhaitons ainsi améliorer la qualité de nos interventions grâce à une prise en compte accrue de l'égalité de genre, qui pourrait se résumer de la manière suivante :

- toutes les nouvelles interventions sur le terrain se basent sur une analyse genre ;
- les conclusions et recommandations de ces analyses nourrissent le cycle de projet/programme ;
- le progrès en matière de l'égalité de genre sera mesuré par le système de suivi et évaluation.

### Objectif spécifique de ce guide

Le guide permettra également de contribuer à une plus grande égalité au sein des pays partenaires, à travers des interventions « sensibles au genre » ou « transformatrices en matière de genre ». Ces interventions seront formulées et exécutées selon l'approche fondée sur le respect, la protection et la promotion des droits humains et selon une approche basée sur les résultats. En phase avec la stratégie genre de la coopération luxembourgeoise, l'agence accorde une importance prépondérante aux principes d'inclusion, d'autonomisation et de non-discrimination.

### 2.1. Pourquoi a-t-on élaboré ce guide ?

L'impact recherché est une plus grande égalité des H/F et un effort tangible pour l'autonomisation des femmes et des filles dans les pays partenaires. À cet égard, il est important de noter qu'il n'existe pas une notion unique d'égalité. Les niveaux d'égalité visés par les titulaires de droits et les débiteurs d'obligations dans les pays partenaires varient selon les pays. L'égalité visée au Vietnam n'est pas celle qui est visée par le Mali. En outre, l'égalité visée par les titulaires de droits au Burkina Faso n'est pas toujours la même que celle visée par les débiteurs d'obligations au niveau du gouvernement burkinabé. Il n'y a pas de réponse unique aux problèmes d'inégalité. Les besoins pratiques et intérêts stratégiques des H/F sont différents et nécessitent des approches et des solutions différentes. Le *one size fits all* ne s'applique pas et ne peut pas être appliqué.

Ces constats expliquent la nécessité d'intégrer cette question d'égalité dès le démarrage du dialogue politique pour définir la marge de manœuvre et cadrer les objectifs des interventions en matière de genre et de droits humains. Cependant, le présent guide se concentre plus particulièrement sur les responsabilités de LuxDev. Ce guide se lit par la suite en cohérence avec la stratégie genre de la coopération luxembourgeoise.

### 2.2. Quelle est la plus-value pour les collaborateurs de LuxDev ?

L'évaluation de la mise en œuvre de ce guide permettra d'ajuster, de modifier et d'intégrer de nouvelles orientations pour continuer le processus d'intégration et de transversalisation du genre (*gender mainstreaming*) et d'accompagner les interventions spécifiques en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles également visées par le MAEE. C'est un processus de longue haleine qui doit sans cesse s'adapter aux changements et défis au sein de l'organisation et au niveau de son environnement externe, dans les domaines socio-économique, politique et culturel (migration, crise économique, terrorisme, etc.). Ainsi, bien que des avancées importantes aient été enregistrées, LuxDev peut certainement contribuer davantage à la promotion de l'égalité de genre et lutter pour une plus grande égalité entre les H/F. Ce guide vous propose de vous joindre à ces efforts et a l'ambition de vous montrer comment le faire tout au long du cycle du projet. Le guide, s'inspirant d'autres acteurs expérimentés dans ce domaine d'intérêt pour la société en général fournira des exemples de bonnes pratiques. Il permettra également à LuxDev d'être plus visible sur ce sujet et pourra, on l'espère, susciter davantage de prise de conscience et de motivation auprès des collaborateurs et partenaires pour œuvrer vers une société plus égalitaire.

---

<sup>9</sup> EIGE, *Institutional Transformation, Gender Mainstreaming Toolkit*, 2016.

Les premiers chapitres traitent du cadre méthodologique et des instruments pour l'intégration du genre dans le cycle du projet, son suivi et son évaluation. Ensuite, on trouvera une série d'outils permettant de mettre en application cette intégration de façon harmonisée, et enfin, le guide proposera une liste de formations en ligne sur le genre et les droits humains.

*« L'intégration de la dimension de genre est donc comprise à la fois comme un processus et comme un état. Si l'égalité des sexes en tant que but commun est finalement intégrée dans une institution, l'égalité des sexes fera partie intégrante des objectifs et des routines de travail quotidiennes d'une organisation. »  
(EIGE p. 5)*

### 2.3. Mise en œuvre des engagements internationaux, européens et nationaux

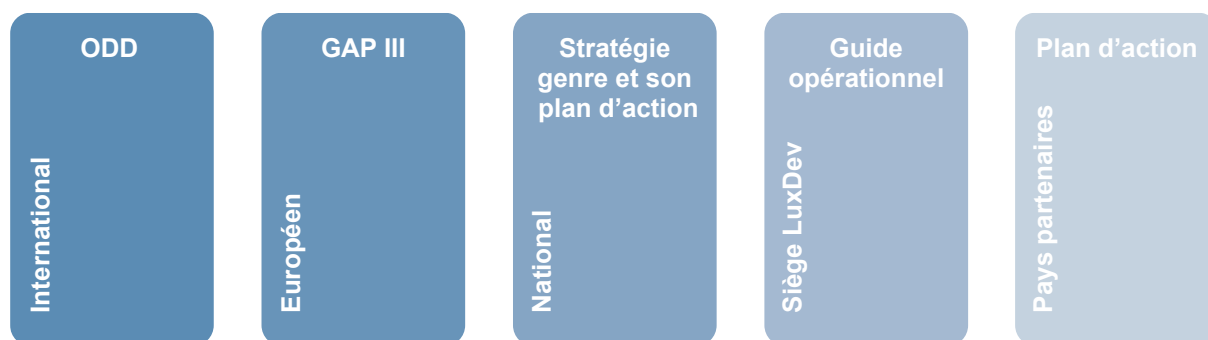


Figure 1 - Lien entre les différents documents « genre »

## 3. LES PRINCIPES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS

L'intégration transversale de la dimension genre dans les activités mises en œuvre par LuxDev s'alignera avec les principes d'efficacité de l'aide au développement, en cohérence avec la déclaration de Paris, et sera guidée par les principes qui sous-tendent la mise en œuvre de la stratégie genre de la coopération luxembourgeoise.

### 3.1. Le principe d'appropriation

Les pays en développement prennent en main leurs politiques et stratégies de développement et assurent la coordination de l'action à l'appui du développement. La coopération luxembourgeoise soutiendra et favorisera l'appropriation de la dimension genre par l'ensemble des parties prenantes à différents niveaux dans ses pays d'intervention, en respectant leurs politiques et en les aidant à renforcer leur capacité de les mettre en œuvre.

### 3.2. Le principe d'alignement

Les donateurs font reposer l'ensemble de leur soutien sur les stratégies nationales de développement, les institutions et les procédures des pays partenaires. Les interventions de la coopération luxembourgeoise se baseront ainsi sur les besoins et priorités des pays partenaires, identifiés dans les stratégies de développement nationales et régionales et autres politiques, réglementations et engagements pertinents en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

### 3.3. Le principe d'harmonisation

Les donateurs s'emploient à mieux harmoniser leurs actions, à leur conférer une plus grande efficacité collective et à les rendre moins lourdes à gérer, notamment pour les pays, comme les États fragiles, dont les capacités administratives sont faibles. Ils mettent notamment en place, dans les pays partenaires, des dispositifs communs pour la planification, le financement et la mise en œuvre des programmes de développement, y compris en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

### 3.4. Le principe de gestion axée sur les résultats

Tant les donateurs que les pays partenaires gèrent les ressources et améliorent le processus de décision en vue de l'obtention de résultats. La coopération luxembourgeoise soutiendra pleinement les efforts déployés par ses pays partenaires et d'intervention au sens large, pour mettre en place des cadres d'évaluation des performances permettant de mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des principaux volets des stratégies nationales de développement, y compris sur les dimensions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

### 3.5. Le principe de responsabilité mutuelle

Les donateurs et les pays en développement se tiennent mutuellement responsables des résultats obtenus en matière de développement.

### 3.6. Le principe « ne pas nuire » (*do no harm*)

La logique du principe de « ne pas nuire » constitue le concept fondamental selon lequel la Coopération au développement ne devrait pas causer de dommages inacceptables, ni entraîner des violations des droits humains pour les H/F. Tous les efforts déployés en vue de résoudre les problèmes de développement, tels que la pauvreté, ne devraient pas entraîner de nouveaux problèmes et dommages<sup>10</sup>. Pour ce faire, il est essentiel d'examiner systématiquement les risques potentiels associés à la dimension genre du projet/programme (existant ou à mettre en œuvre) et d'en tenir compte dans la conception de l'intervention, conformément aux lois et règlements sur l'égalité des sexes en vigueur dans les pays partenaires.

Exemple : le programme SEN/031 - Santé et protection sociale (2018-2022), financé par la Coopération Sénégal-Luxembourg, (26 MEUR) a contribué à l'amélioration de l'accès à des services de soins de santé de qualité, efficaces et équitables. La zone d'intervention s'étend sur sept régions médicales pour une population de 6,9 millions de sénégalais (45 % de la population sénégalaise). À travers ses résultats, le programme a comme priorité de renforcer l'accès aux services de santé des femmes et des filles. Les régions de Kaffrine et de Matam se caractérisent par une fécondité précoce. Ces régions méritent une attention particulière. Concernant la protection sociale, un accent particulier sera mis pour une prise en charge renforcée des jeunes filles isolées. Pour la conduite des actions de formation, l'équité d'accès a été également promue. En outre, le SEN/031 a continué d'appuyer la cellule genre du ministère de la Santé et de l'action sociale, notamment avec un atelier de validation des outils pour l'institutionnalisation du genre au sein du ministère de la Santé et de l'Action sociale et des formations de la société civile sur la gestion de l'hygiène menstruelle dans la région de Fatick. La stratégie globale d'intégration du genre proposée a connu la transversalité du genre dans le secteur de la santé et de la protection sociale<sup>11</sup>.

### 3.7. Le principe de « produire un maximum d'effets positifs »

Il s'agit ici de mesurer les incidences positives au niveau des droits humains (tant pour les femmes que pour les hommes) dues à l'exécution des programmes et des projets de développement. C'est aussi important de porter une attention aux effets positifs que l'intégration des autres thèmes transversaux peut apporter. Ainsi, lorsqu'on contribue à la promotion économique des femmes dans les milieux ruraux au Burkina Faso à travers un renforcement des capacités de commercialisation des femmes, il est d'autant plus important de porter une attention sur la qualité de l'alimentation qu'elles sont en train de vendre aux marchés et les conditions de travail dans lesquelles elles transforment les produits agricoles.

Exemple : Burkina Faso - Projet d'appui à la gestion durable des ressources forestières (BKF/023). L'AGREF a pour objectif de contribuer à la protection et à la valorisation durable des ressources forestières en assurant un environnement sain aux populations. Parmi les résultats majeurs attendus, on peut noter l'optimisation des filières forestières, l'amélioration de la protection des ressources forestières, l'optimisation des reboisements et de la reforestation, la diversification des ressources alimentaires et des sources de revenus. Le nouvel appui devra permettre une meilleure connaissance, préservation et gestion durable des ressources forestières ligneuses et non ligneuses par et au profit des populations. Parlant des populations il est important de souligner qu'il s'agit des H/F, et que leurs connaissances des ressources forestières, leurs manières de les gérer ou encore leur destination se différencient lorsqu'on s'adresse aux H/F.

<sup>10</sup> Une approche de la Coopération au développement de l'UE fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme, p. 17.

<sup>11</sup> [https://luxdev.lu/files/documents/Genre\\_SEN\\_vF.pdf](https://luxdev.lu/files/documents/Genre_SEN_vF.pdf)

### 3.8. Le principe « ne laisser personne pour compte » (*leave no one behind*)

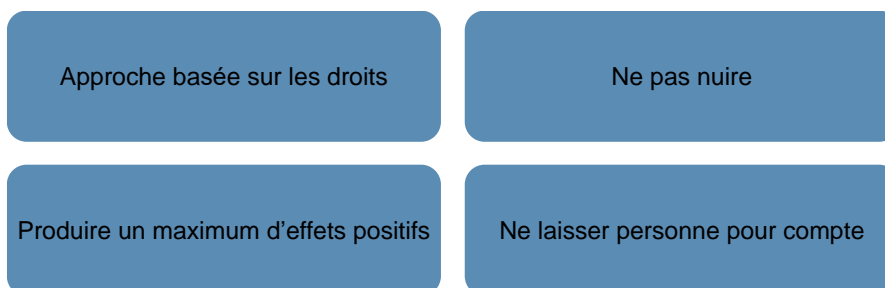
Le principe consistant à « ne laisser personne pour compte », ou principe d'inclusion, signifie commencer tout projet/programme avec la pleine participation des personnes vivant dans l'extrême pauvreté.

Bien que des progrès considérables aient été accomplis dans la lutte contre la pauvreté et l'injustice, trop de personnes - les plus pauvres, celles qui sont exclues, défavorisées ou exposées à la violence et à la discrimination - sont encore confrontées à de terribles inégalités en matière d'accès aux ressources, de perspectives d'avenir et de droits.

Il faut donc se donner pour priorité d'atteindre ces groupes, de veiller à ce qu'ils soient entendus et de leur permettre de bénéficier des avantages du progrès.

Pour l'agence, le principe de l'inclusion vise la prise en compte de tous les groupes vulnérables ou défavorisés. Il s'agira donc d'intégrer le principe d'intersectionnalité, qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination, de domination ou de stratification au sein d'une société (par exemple, une discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité et expression de genre, le statut de migrant/réfugiés, le milieu ou d'autres facteurs déterminants).

LuxDev portera une attention particulière aux acteurs généralement exclus lors de la mise en place des politiques, projets et programmes. Il s'agit de mieux cerner et de bénéficier des positions des différents acteurs clefs. Par exemple, dans un contexte d'appui à l'élaboration d'un nouveau système scolaire ou lors de la planification de la construction d'une nouvelle école, il est important d'inviter les représentants des populations vivant avec un handicap. La contribution de tous à l'élaboration de nouveaux plans d'éducation secondaire est bénéfique pour tous les adolescents et renforce l'autonomisation des filles. Leur point de vue est crucial pour permettre à toutes et tous les adolescents de se sentir inclus, bien que leur environnement respecte leur « diversité ». Le principe de non-discrimination implique d'évaluer que les projets et programmes répondent aux besoins de toutes les femmes et filles, hommes et garçons et garantissent la participation de la société civile dans la conception, la mise en œuvre et le suivi.



### 3.9. Les principes de l'approche basée sur les droits humains

Dans le domaine de la coopération, l'Approche basée sur les droits (ABD) humains a été développée et est appliquée par les différents PTF incluant aussi bien les agences des Nations unies que l'UE ou les agences bilatérales.

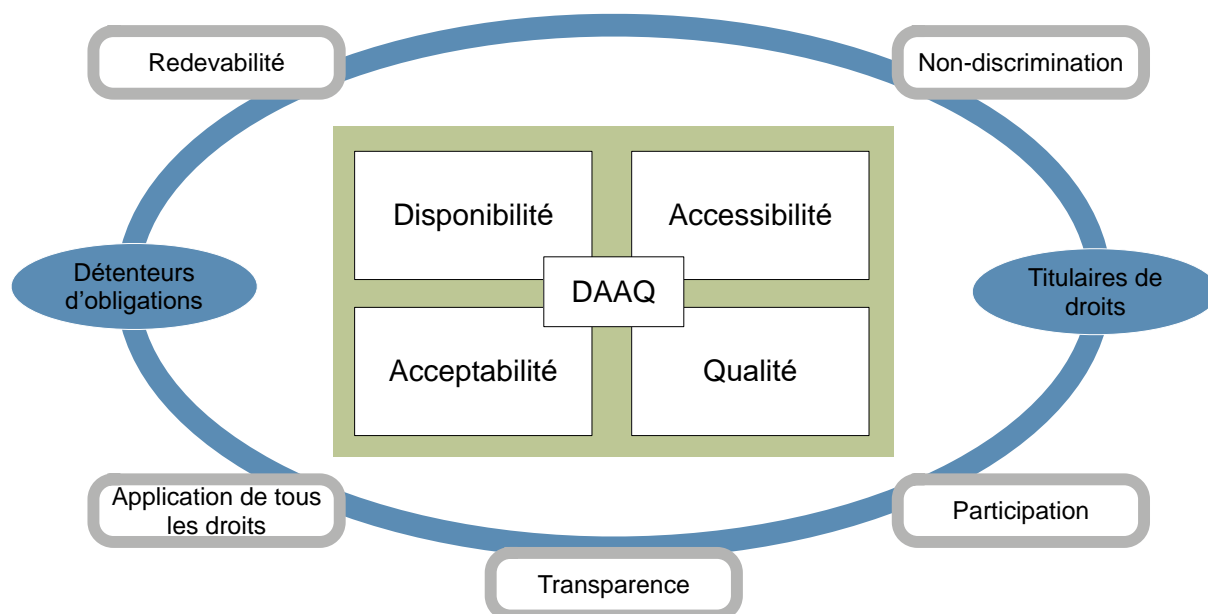
Via cette ABD, il s'agit de soutenir ou accompagner les États et leurs institutions, principaux débiteurs des obligations juridiques relatives aux droits humains<sup>12</sup>, pour qu'ils s'acquittent de leurs devoirs, et de renforcer les capacités des détenteurs de droits à les faire valoir. Dans cette optique, les destinataires des projets dépassent le statut de récipiendaires et de bénéficiaires pour devenir acteurs et titulaires de droits.

Les titulaires de droits sont des individus ou des groupes qui sont supposés connaître, être capable de revendiquer, de jouir de leurs droits, de les exercer. Le point essentiel est que ces droits soient disponibles, accessibles, acceptés (culturellement) et de qualité.

<sup>12</sup> Les débiteurs d'obligations sont les structures ayant l'obligation de respecter, de protéger et de réaliser les droits humains.

Les différents principes sont présentés ci-dessous et constituent le socle des réflexions à mener lors de l'intégration du genre dans le cycle du projet :

- **application de tous les droits** : signifie que les projets et programmes concernent tous les ayants droits et non une sélection d'entre eux. Ils concernent aussi tous les droits et non des compromis entre ceux-ci. L'ABD humains s'appuie sur les obligations internationales en matière de droits humains souscrites et ratifiées par les pays ;
- **participation et inclusion** : le but est de permettre à la population d'accéder aux informations pertinentes concernant les projets et programmes et d'être incluse dans le processus de développement. La participation est plus qu'un ensemble de consultations ou qu'une étape technique dans la préparation d'un programme. Il s'agit de favoriser la participation aux processus décisionnels en tant que fondement d'une citoyenneté active ;
- **non-discrimination et égalité d'accès** : il est essentiel que les ayants droits aient un accès égal aux biens et services publics de base, soutenus ou fournis par les projets et programmes. Il est encore plus important qu'une attention particulière soit portée aux besoins des populations vivant dans des conditions de vulnérabilité/précarité et à celles qui sont les plus exposées à la pauvreté et aux violations des droits humains ;
- **obligation de rendre des comptes et accès à l'état de droit** : ce principe concerne l'alignement de la législation nationale pertinente sur les obligations juridiques en matière de droits de l'homme. Dans la mesure où il est de la responsabilité de l'État de respecter, de protéger et de mettre en œuvre l'exercice des droits humains ainsi que de favoriser le bon développement, il est essentiel que des mécanismes de responsabilisation accessibles, transparents et efficaces existent au niveau de l'administration centrale et locale ;
- **transparence et accès à l'information** : l'État et les autres débiteurs d'obligations ne peuvent être reconnus responsables de leurs actes que si les citoyens ont accès à des informations et jouissent de la liberté d'expression. Il est donc essentiel de garantir l'accès à des informations gratuites et indépendantes, dans un format accessible à toutes et tous, en particulier les groupes et les populations vulnérables. Cela exige également que les projets et programmes mis en œuvre aux niveaux national, régional ou local soient transparents.



**Exemple :** NIG/703 - Soutien au programme d'appui au secteur de l'eau et de l'assainissement au Niger dans le cadre du PROSEHA. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'ABD, un accent particulier sera placé sur le renforcement des capacités des titulaires de droits (usagers, citoyens : droit à l'eau) et des débiteurs d'obligations (administration, communes, entreprises, etc.). L'équilibre est à rechercher entre ces deux notions tant au niveau des résultats à atteindre que des budgets à allouer. En outre, cette approche met en avant quatre principes fondamentaux que nous illustrons dans le tableau ci-dessous (à titre d'exemple) :

Participation	Non-discrimination
<ul style="list-style-type: none"> <li>• participation des usagers à la planification locale ;</li> <li>• participation des usagers à la gestion (AUSPE) des ressources ;</li> <li>• responsabilisation des communes dans la gestion du service public de l'eau et de l'assainissement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• participation des femmes et des groupes spécifiques (pasteurs) à la planification locale ;</li> <li>• intégration de la problématique des personnes handicapées dans certains plans (latrines publiques, etc.) ;</li> <li>• réduction des disparités des taux d'accès eau et assainissement ;</li> <li>• indicateurs par localité/région et par genre.</li> </ul>
Transparence	Redevabilité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• planification budgétaire : BPO / PROSEHA, DPPD, débat d'orientation budgétaire, assemblée nationale ; planification annuelle du MCF ;</li> <li>• mise en ligne des lois de finances ;</li> <li>• intégration des ressources de la vente de l'eau dans les budgets communaux ;</li> <li>• communication des budgets des collectivités territoriales ;</li> <li>• communication des listes des villages / AEP au niveau commune, région et national (affichage et presse) ;</li> <li>• communication des plans de passation des marchés (presse) ;</li> <li>• régulation du prix de vente de l'eau en milieu rural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi des budgets : RAP, DPPD ;</li> <li>• suivi des communes, délégataires et des AUSPE ;</li> <li>• audit des fonds communaux (FRE et SMEA) ;</li> <li>• audits et contrôles par les organes nationaux ;</li> <li>• audits externes.</li> </ul>

### **3.10. Le cadre méthodologique pour le processus de transversalisation du genre (*gender mainstreaming*)**

L'intégration transversale du genre dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des projets et programmes se base sur une double approche, qui concerne d'une part la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les H/F dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques<sup>13</sup> et d'autre part, une attention spéciale pour des actions orientées vers l'autonomisation des femmes et des filles dans le but de répondre à leurs besoins spécifiques (court terme) ou leurs intérêts stratégiques (long terme).

Cette double approche englobe une considération systématique des différences entre les conditions, situations, besoins et intérêts des H/F dans toutes les interventions. Cela implique que les H/F participent sur un pied d'égalité lorsqu'on identifie les objectifs ou lorsqu'on élabore les stratégies et plans de développement pour les rendre sensibles au genre.

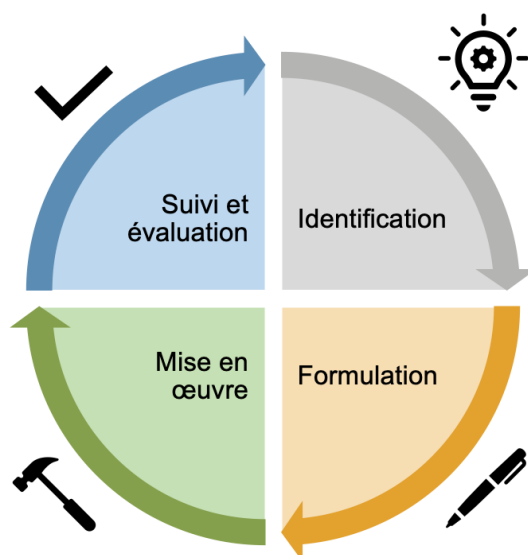
<sup>13</sup> Définition du conseil de l'Europe





Exemple : Vietnam - Cao Bang - Utilisation rationnelle de l'eau et de l'agriculture (VIE/036). Le projet VIE/036 « utilisation rationnelle de l'eau et de l'agriculture » a eu comme objectif de soutenir des filières durables en matière de lutte contre la pauvreté et de sécurité alimentaire dans les zones montagneuses de la province de Cao Bang. L'objectif spécifique est de gérer plus efficacement la production agricole dans toutes ses dimensions tout en répondant aux besoins des minorités ethniques et d'autres segments de la population en difficulté. On vise d'une part une amélioration et une diversification des systèmes de production agricole pour les rendre plus productifs, résilients et durables, et d'autre part à rendre les mécanismes de commercialisation plus performants et plus axés sur la demande. La double approche en matière du genre concerne i) l'intégration des besoins et intérêts des productrices et producteurs, commerçantes et commerçants dès la planification, lors de la mise en œuvre et du suivi-évaluation ; ii) une attention particulière aux intérêts à long terme des productrices et commerçantes dans le sens de renforcer et promouvoir leurs positions et statuts dans les chaînes de valeur de la production agricole.

#### 4. INSTRUMENTS POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE CYCLE DE PROJET

L'intégration du genre doit faire partie intégrante de la gestion des projets et programmes et être considérée à toutes les étapes du cycle, de l'identification à l'évaluation (cf. graphique ci-dessous), plutôt qu'être entrepris de manière isolée. Au-delà, la Coopération au développement luxembourgeoise doit systématiquement chercher à soutenir les efforts de ses pays partenaires en vue de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans les politiques, plans et programmes de développement.



Le tableau suivant regroupe l'ensemble des actions et outils pertinents pour intégrer la dimension genre aux différentes phases du cycle des projets et programmes. Ces actions et outils sont ensuite détaillés dans les quatre sous-sections suivantes qui se concentrent respectivement sur l'appui au processus de l'identification par le biais d'analyses sectorielles, l'intégration du genre dans le processus de l'identification puis la formulation, la mise en œuvre, et le suivi et l'évaluation. Les différentes approches (projets et programmes) et modalités d'exécution (LuxDev/nationale) sont également considérées.







Étapes cycle projet	Principaux points d'entrées	 Actions à mener	 Fiches outils disponibles	Ciblage et responsabilités de mise en œuvre
Identification	Dialogue politique	<ul style="list-style-type: none"> <li>mettre la dimension genre à l'agenda du dialogue politique avec les autorités nationales (commissions de partenariat) ;</li> <li>impliquer les pouvoirs publics et les principales parties prenantes.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ambassades ;</li> <li>desk pays MAEE.</li> </ul>
	Analyses sectorielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>informer et appuyer le processus de pré-formulation ;</li> <li>produire une note thématique/sectorielle pays pour les questions d'égalité genre et d'autonomisation des femmes ;</li> <li>consulter les fiches pays genre disponibles.</li> </ul>	Fiches pays genre (données récentes et programmes en cours)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bureau pays/régional (ROF) LuxDev ;</li> <li>appui expert genre du siège LuxDev si besoin.</li> </ul>
	Mandat de formulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>identifier les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre au niveau macro (institutionnel) pour un ciblage informé ;</li> <li>identifier les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre à différents niveaux (Programme indicatif de coopération (PIC), secteur spécifique, zone géographique d'intervention) ;</li> <li>identifier les politiques, les stratégies nationales et les parties prenantes clés en lien avec cette thématique ;</li> <li>orienter la formulation et la marquage CAD sur base d'analyses.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ambassades ;</li> <li>desk pays MAEE.</li> </ul>

<b>Formulation</b>	Analyses genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>prendre en compte les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre à différents niveaux identifiés durant la phase d'identification (PIC, secteur spécifique, zone géographique d'intervention) ;</li> <li>prendre en compte les politiques, les stratégies nationales et les parties prenantes clés en lien avec cette thématique identifiée durant la phase d'identification.</li> </ul>	TdR pour analyse(s) spécifique(s) à intégrer dans l'identification ou la formulation (fiches outils n°2 et 3).	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk pays MAEE ;</li> <li>équipe de formulation ;</li> <li>comité de formulation.</li> </ul>
	Intégration du genre dans la formulation du projet (Document technique et financier - DTF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>intégrer le genre dans le cadre logique/TdC ;</li> <li>formuler des indicateurs Spécifique, mesurable, atteignable, pertinent, délimité dans le temps (SMART) d'impact, d'effet et de résultats intégrant le genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>fiche outil sur les indicateurs sensibles au genre (fiche outil n°10) ;</li> <li>guide annexe sur le marquage CAD / Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>équipe de formulation ;</li> <li>contrôle qualité desk pays ;</li> <li>appui expert monitoring du siège de LuxDev ;</li> <li>comité de formulation.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	Formation continue et sensibilisation	Proposer des formations sur le genre et adaptées aux besoins des collaborateurs et partenaires.	Section de ce guide : ressources et données disponibles, et formations accessibles en ligne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>instituts et organisations partenaires locaux ;</li> <li>appui de l'expert LuxDev genre si besoin.</li> </ul>
	Système de suivi et de rapportage	<ul style="list-style-type: none"> <li>mettre à jour en temps réel la matrice de suivi-évaluation (au moins deux fois par an) ;</li> <li>élaborer le rapport d'avancement axé sur les résultats consacrant une partie aux thèmes égalité de genre.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>assistant technique / Conseiller technique principal (CTP) ;</li> <li>appui expert genre LuxDev ou mobilisation d'experts externes.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>rédiger les rapports de redevabilité sur ces thématiques auprès de différentes institutions.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>expert genre LuxDev</li> </ul>
Les missions ad hoc	Effectuer des missions d'appui-conseil et émettre des recommandations.		Expert genre LuxDev	

<b>Suivi-évaluation</b>	Évaluations à mi-parcours et finales	Intégrer des questions évaluatives liées au genre dans les TdR des évaluations intermédiaires et finales.	TdR pour l'intégration de genre dans les évaluations (mi-parcours, finales) (fiche outil n°25).	<ul style="list-style-type: none"> <li>département évaluation ;</li> <li>assistant technique / CTP ;</li> <li>appui expert genre LuxDev.</li> </ul>
	Capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>effectuer une analyse transversale des rapports et synthétiser les éléments clés à destination du terrain et/ou grand public ;</li> <li>identifier un sujet de capitalisation sur la dimension genre et élaborer un produit de capitalisation ;</li> <li>collecter les pratiques prometteuses issues des projets / programmes et faciliter la dissémination.</li> </ul>	Guidance spécifique pour la capitalisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>expert genre LuxDev ;</li> <li>département gestion des connaissances.</li> </ul>

## 5. IDENTIFICATION

Le processus d'identification est de la responsabilité du MAEE qui veille à la prise en compte de la dimension genre en amont du cycle du projet/programme à travers ses échanges réguliers avec les autorités du pays partenaire et surtout son dialogue politique.

Points d'entrée		Actions  et outils clés 	Modalités de mise en œuvre
Dialogue politique		<ul style="list-style-type: none"> <li>mettre le genre à l'agenda du dialogue politique avec les autorités nationales ;</li> <li>impliquer les pouvoirs publics et les principales parties prenantes ;</li> <li>assurer son suivi lors des commissions de partenariat ;</li> <li>appuyer le dialogue politique par des actions de persuasion et sensibilisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ambassades ;</li> <li>desk pays ;</li> <li>appui par le ROF LuxDev si besoin.</li> </ul>
Veille sectorielle et analyses genre		<ul style="list-style-type: none"> <li>identifier les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre à différents niveaux ;</li> <li>identifier les politiques, les stratégies nationales et les parties prenantes clés en lien avec la dimension genre ;</li> <li>informer et appuyer le processus de pré-formulation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ROF LuxDev ;</li> <li>appui expert genre du siège LuxDev si besoin.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>modèle de note thématique/sectorielle pays pour les questions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.</li> </ul>	
Mandat de formulation		<ul style="list-style-type: none"> <li>identifier les enjeux et opportunités relatifs à l'égalité du genre au niveau macro (institutionnel) pour un ciblage stratégique et informé ;</li> <li>fournir les éléments nécessaires pour orienter la formulation et la marquage CAD sur base d'analyses pertinentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ambassades ;</li> <li>desk pays.</li> </ul>

## 5.1. Dialogue politique

Piloté par le MAEE, la phase d'identification implique une mobilisation active des autorités nationales et des parties prenantes des pays d'intervention. Il est dès lors essentiel de mettre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à l'agenda du dialogue politique engagé avec les gouvernements (notamment lors des ateliers de préparation des PIC avec les pays partenaires), et de faire participer les différents acteurs impliqués sur cette thématique, y compris la société civile, afin d'encourager un processus d'intégration mené au niveau national. Ce dialogue peut être également mené de concert avec d'autres PTF présents dans les pays et engagés sur cette thématique. Le profil genre du pays doit permettre d'informer et d'alimenter ce dialogue qui sera plus efficace s'il repose sur des données, études et exemples d'expériences antérieures. Lorsqu'un appui budgétaire est envisagé, un dialogue de haut niveau sera généralement de mise tant au niveau sectoriel que national.

Les représentants des bureaux LuxDev pourront, selon les cas, contribuer au dialogue politique mené par les ambassades par des actions de persuasion et de sensibilisation, à différents niveaux, en parallèle aux actions pilotées par les ambassades et les desks pays du ministère, avec les pays partenaires et d'intervention au sens large. Ce dialogue joue un rôle central dans la promotion de l'intégration du genre dans les activités de coopération, pour garantir que la démarche, les outils et résultats attendus en la matière soient validés et bien appropriés par les contreparties nationales, et faciliter par la suite le processus d'intégration dans les phases suivantes du cycle des projets et programmes.

## 5.2. Veille sectorielle et analyses genre

En phase d'identification, l'agence agit comme conseiller fiable du gouvernement luxembourgeois et peut appuyer le processus avec des informations issues d'une veille sectorielle régulière. Ainsi LuxDev valorise son savoir-faire et son ancrage dans les pays pour identifier, par notre travail de veille, les problématiques essentielles du pays bénéficiaire d'un point de vue égalité de genre. Ces analyses sectorielles peuvent alimenter un débat/échange fondé avec nos ambassades sur les orientations prises avec le pays partenaire et proposer, si besoin, des alternatives en vue d'une approche transformatrice de genre (à approfondir en phase de formulation).

La veille sectorielle mène à une compréhension des activités des autres PTF dans le pays dans le domaine du genre et permet de connaître les projets et ambitions des acteurs européens dans le pays partenaire. Cette analyse du cadre légal et réglementaire informe l'agence et le MAEE sur les politiques et stratégies sectorielles en vigueur, leur niveau d'application et donne des explications des écarts entre objectifs politiques et la réalité. Le but est d'identifier les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre à différents niveaux afin d'informer et d'appuyer le processus d'identification.

## 5.3. Mandat de formulation








Le MAEE consolide les informations issues du dialogue politique et des analyses sectorielles pertinentes et rédige le mandat de formulation qui identifie les enjeux et opportunités relatifs au genre au niveau macro (institutionnel). Le mandat de formulation, adressé à LuxDev, doit fournir tous les éléments nécessaires pour orienter la formulation ainsi que le marquage CAD pour permettre un ciblage stratégique et informé. Le mandat clôture la phase d'identification et ouvre la phase de la formulation du DTF.

## 6. FORMULATION

La formulation<sup>14</sup> est l'étape reine qui a comme but d'appuyer nos partenaires de coopération bilatérale à traduire, d'un point de vue opérationnel, les orientations générales des PIC (ou assimilé) ou des requêtes et les orientations spécifiques des mandats de formulation en un DTF. Le processus de la formulation est complexe et multi-dimensionnel et demande des analyses interdisciplinaires des parties intéressées, du contexte, des risques, ainsi que la proposition d'actions, d'indicateurs et de moyens. En fin du processus, le DTF doit indiquer les résultats à obtenir de même que les éléments opérationnels tels que les modalités, les instruments et le budget permettant la mise en œuvre de l'appui envisagé.

---

<sup>14</sup> Voir « Processus Formulation - FOR\_5 » du Manuel Qualité (MQ).

Points d'entrée		Actions  et outils clés 	Modalités de mise en œuvre
Analyse du mandat		<ul style="list-style-type: none"> <li>analyse du mandat de formulation reçu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>représentant bureau LuxDev, appui expertise LuxDev siège.</li> </ul>
Analyses genre		<ul style="list-style-type: none"> <li>identifier les enjeux et opportunités relatifs à la dimension genre à différents niveaux ;</li> <li>identifier les politiques, les stratégies nationales et les parties prenantes clés en lien avec l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desk pays ;</li> <li>équipe de formulation.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>TdR pour analyse spécifique à intégrer dans la formulation.</li> </ul>	
L'intégration du genre dans la formulation du projet (DTF)		<ul style="list-style-type: none"> <li>intégrer le genre dans les TdR de la formulation ainsi que le cadre logique/TdC ;</li> <li>formuler des indicateurs SMART d'impact, effet et résultats intégrant la dimension genre ;</li> <li>établir la notation des marqueurs CAD genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>équipe de formulation ;</li> <li>contrôle qualité desk pays ;</li> <li>comité de formulation.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>fiche outil n°10 sur les indicateurs genre ;</li> <li>guide sur le marquage CAD/OCDE.</li> </ul>	

### 6.1. Analyse du mandat

Mener une analyse critique du mandat de formulation pour s'assurer de la cohérence de la demande par rapport aux analyses réalisées en phase d'identification en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

Si le mandat porte une attention forte sur la dimension genre ou si son intégration transversale (*mainstreaming*) est demandée, les étapes susmentionnées sont à suivre.

Si le mandat donne une recommandation par rapport au marquage CAD/OCDE désiré, cette étape devra confirmer le marquage CAD et veiller à son intégration adéquate. Si le mandat n'est pas précis et laisse le marquage ouvert à la formulation pour proposer un marquage pertinent, alors LuxDev doit prévoir dans les TdR pour la formulation, si jugé pertinent, les ressources humaines et financières nécessaires (p.ex. intégrer un expert genre dans la formulation).

Revoir les leçons apprises des projets antérieurs dans le même secteur et surtout les recommandations faites sur l'intégration des thèmes transversaux. Le cas échéant, recommander une étude supplémentaire sur la dimension genre lors de la formulation.

### 6.2. L'analyse genre

LuxDev s'aligne sur l'engagement pris dans le GAP III de l'UE d'introduire des règles strictes en matière d'application et de suivi du principe de l'intégration de la dimension de l'égalité des chances entre les H/F dans tous les secteurs. Il y a lieu que l'ensemble de l'aide extérieure dans tous les secteurs, y compris les infrastructures, le numérique, l'énergie, l'agriculture et les financements mixtes, etc., intègre une perspective sexospécifique et soutienne l'égalité entre les H/F<sup>15</sup>. Ainsi, toute nouvelle intervention devra faire l'objet d'une analyse systématique en matière d'égalité des sexes.

Il y a deux types d'analyse genre, une plus globale, qui s'effectue systématiquement au niveau de l'identification et conduit à un choix politique, une deuxième, sectorielle et plus spécifique aux programmes, à effectuer si pertinent et nécessaire en complément de la première.

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP\\_20\\_2184](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_2184)

### 6.2.1. Démarche/procédure

Le niveau de détail et de profondeur de l'analyse pourra varier selon les besoins, les instructions données par le MAEE en phase d'identification (voir mandat de formulation) et sera défini en fonction de la disponibilité et la qualité d'études existantes. Il s'avère ainsi nécessaire de s'informer dès le démarrage d'un PIC, programme ou projet, que des analyses genre existent de manière générale (pays) et/ou spécifique (secteur ou zone d'intervention), et de s'en servir dans la conception des nouveaux projets/programmes ou pour l'atteinte des résultats escomptés.

La mission d'analyse genre se déroule soit en amont, soit simultanément à la mission de formulation. Celle-ci doit s'appuyer, dans la mesure du possible, sur les analyses et données existantes collectées auprès des parties prenantes impliquées sur ces sujets, mais peut impliquer la collecte de données additionnelles sur le terrain (dans le cas notamment de l'approche projet et de la mise en place d'une méthodologie participative). L'expert genre participe ainsi à toutes les réunions de coordination (*briefing, débriefing*, visite au ministère partenaire, etc.). Son rapport est soumis au chef de mission et au ROF LuxDev, qui évaluera la qualité du rapport sur la base des critères mentionnés sur la fiche outil n°5.

Le bureau LuxDev pourra par ailleurs organiser une réunion de *débriefing* avec l'expert genre et le chef de mission pour discuter des recommandations établies dans le rapport. Le ROF devra s'assurer que les résultats du rapport de l'expert genre ont été utilisés pour alimenter la formulation du projet/programme et que cette thématique est intégrée de manière effective et transversale dans le DTF et les phases suivantes.



Exemple **des lignes directrices thématiques pour le *mainstreaming* du genre**, que LuxDev a développées sur la base du **PIC V pour le Laos**. Le document identifie dans une première partie contextuelle le profil genre du pays avec des données récentes, incluant l'impact de la Covid-19 sur les dynamiques de pouvoir au Laos. Il décrit ensuite les politiques et priorités nationales en lien avec la dimension genre, il définit enfin les lignes directrices et orientations pour garantir la prise en compte du genre dans les secteurs prioritaires d'intervention du PIC à travers l'identification de points d'entrées et d'activités spécifiques, ainsi que les modalités de mise en œuvre aux différentes phases du cycle des projets et programmes (outils et procédures, ressources humaines, techniques et financières).

Différents outils sont disponibles et à appliquer selon l'étape d'avancement du projet/programme :

- fiche outil n°1 - TdR pour une analyse genre sous la perspective des droits humains - identification - PIC ;
- fiche outil n°2 - TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - identification ;
- fiche outil n°3 - TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - formulation ;
- fiche outil n°4 - Analyse genre sous la perspective des droits humains d'un programme sectoriel - formulation ;
- fiche outil n°6 - Critères pour l'évaluation de la qualité de l'analyse genre ;
- fiche outil n°13 - Analyse des acteurs.

### 6.3. L'intégration de la question du genre dans le DTF

Les recommandations issues de l'analyse genre sont de trois types : i) recommandations pour une intégration optimale de la question du genre dans le projet/programme ; ii) recommandations pour un cadre logique sensible au genre<sup>16</sup> et iii) recommandations sur le score du marqueur genre<sup>17</sup> (G0, G1, G2). Le ROF vérifie si les recommandations sont bien intégrées dans le DTF. Dans le cas contraire, une justification est jointe au DTF. L'expert genre de LuxDev suit le processus et donne son appui si nécessaire. Plusieurs instruments sont à leur disposition, ils sont expliqués dans les paragraphes ci-dessous.

<sup>16</sup> Le cadre logique est un instrument de planification et de suivi de projet utilisé par la plupart des organismes de développement. Il facilite la diffusion d'une information claire sur la planification d'un projet mais permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci. Des éléments de genre peuvent être introduits dans ses différents composants de manière à le rendre sensible au genre.

<sup>17</sup> Le marqueur genre ou marqueur de politique d'égalité de genre est un outil développé par le CAD de l'OCDE. C'est un indicateur de politique utilisé pour suivre l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'égalité de genre. Il y a trois valeurs de marqueur G : G-0 : Quand l'égalité de genre n'est pas ciblée, G-1 : Quand l'égalité de genre est un objectif significatif et G-2 : Quand l'égalité de genre est l'objectif principal.

### 6.3.1. L'intégration du genre dans le cadre logique/TdC

Une TdC agit comme une boussole et fixe vos idées sur la manière dont le changement vers l'objectif du programme ou du projet se produira. Le processus pour concevoir la TdC devrait être participatif et basé sur les informations tirées de l'analyse des rapports de pouvoir entre les genres. Vous devrez identifier les changements à long terme auxquels aspire le programme et définir les résultats et les stratégies que vous utiliserez pour atteindre ces changements. La TdC doit être réexaminée régulièrement et ajustée en fonction d'un suivi et d'une évaluation continus.

Pour vous aider à développer votre TdC sensible au genre, posez-vous les questions suivantes :

- quels changements ou résultats transformateurs de genre souhaitez-vous atteindre ? À quoi ressemble un changement positif pour les femmes, les filles, les personnes non conformes au genre et les membres des populations marginalisées ? Quel impact global à long terme souhaitez-vous constater ? Quels sont ses différents éléments ? À quels niveaux/domaines de changement différents ces changements se produiront-ils ?
- avec qui collaborerez-vous pour réaliser ce changement ? Quelles alliances, collaborations ou relations établirez-vous pour faire progresser ces processus de changement social ? Comment le ROF peut-il utiliser son rôle d'intermédiaire afin de garantir que les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes dirigent et conçoivent ce travail ? Comment allez-vous engager ces personnes clés ?
- comment allez-vous réaliser ce changement ? Quels sont les processus de changement social et politique qui contribueront à la réalisation de ces changements transformateurs de genre et dans quel ordre ces changements se produiront-ils ? Construire une voie causale en travaillant sur les interventions les plus stratégiques et les processus de changement social qui apporteront les résultats attendus ;
- identifiez vos hypothèses : quelles sont vos hypothèses sur comment et pourquoi les actions proposées mèneront à ces résultats, et sur les liens entre les résultats ?
- révisez, adaptez et apprenez : comment allez-vous mesurer les progrès et tirer les leçons de vos interventions ? Vos hypothèses, sont-elles toujours valides ? Avez-vous besoin de modifier votre stratégie ?

#### a. La gestion du changement

Une intervention incluant des résultats à atteindre en matière d'égalité de genre nécessite de prendre en considération la conduite du changement, afin de susciter le désir de changer, diminuer la résistance au changement et ainsi augmenter les chances de succès. Ceci peut se faire notamment avec la méthode *Awareness Desire Knowledge Ability Reinforcement* (ADKAR), qui est également exposée dans le guide « Appuyer le renforcement des capacités pour accompagner le changement » - FOR\_38.

Fiche outil n°12 - Gestion du changement : méthode ADKAR
--

#### b. Le cadre logique sensible au genre

L'analyse genre fournit des recommandations sur l'intégration de ce thème dans le cadre logique. Cette intégration peut être visible au niveau :

- **des objectifs**, comme par exemple dans le projet au Niger « appuyer la formation et l'insertion professionnelle **des jeunes filles et garçons** des régions d'Agadez et de Zinder en vue de contribuer au développement socio-économique de ces deux régions » ;
- **des objectifs spécifiques**, comme par exemple dans l'objectif spécifique « soutenir la diversification de l'offre de formation professionnelle pour l'adapter aux besoins de l'économie, avec un focus sur l'égalité d'accès et la satisfaction des **besoins des jeunes et des femmes** » du programme « SEN/032 - Formation professionnelle et technique » au Sénégal ;
- **des résultats**, comme dans le programme « composante d'accompagnement du PIC Sénégal-Luxembourg 2007-2011 » SEN/023, qui comprend un résultat 4 sur le genre « les groupes les plus vulnérables et **plus particulièrement les femmes** participent de manière effective au développement local ».



Pour rappel, on peut viser différents changements à différents niveaux du cadre logique, qui sont liés par leur causalité estimée :

- **objectif global sensible au genre** : décrit l'objectif à long terme, auquel le programme/projet contribue, comme par exemple « une promotion d'autonomisation économique des femmes » ;
- **objectif spécifique sensible au genre** : décrit une situation améliorée du point de vue des bénéficiaires (titulaires de droits), comme par exemple « les femmes bénéficient d'un revenu stable » ;
- **résultat sensible au genre** : décrit une situation améliorée de la part des femmes, comme par exemple, « les femmes participent aux activités génératrices de revenus ».

Ces liens de causalité se basent sur des hypothèses, qui s'intègrent dans le cadre logique. Les hypothèses concernent des conditions préalables nécessaires pour la réussite (du résultat, de l'objectif) et qui ne sont pas sous le contrôle du projet/programme. Elles sont formulées à travers des conditions positives, comme par exemple, « la loi pour la lutte contre la violence faite aux femmes et filles est adoptée par le parlement ». Cette condition permettra par exemple de travailler avec les associations de lutte contre les violences dans un cadre législatif bien défini. Les hypothèses se distinguent des risques, ces derniers ayant un impact potentiellement négatif sur le projet. Bien que l'on doive en tenir compte, ils se trouvent hors du contrôle du projet/programme, comme la lenteur de l'adoption des lois au parlement, pour rester dans l'exemple mentionné ci-dessus. Il serait également pertinent d'inclure dans le cadre logique les risques qui ont été identifiés sur base d'une analyse genre et de définir des mesures de mitigations correspondantes. Des informations supplémentaires sont fournies dans l'annexe.

Fiche outil n°9 - Cadre logique sensible au genre

### 6.3.2. Les indicateurs de genre

L'analyse genre portera également sur des recommandations relatives aux indicateurs<sup>18</sup>. Chaque résultat et objectif est accompagné d'indicateurs. Une distinction pertinente concerne les indicateurs sensibles au genre (indicateurs sexospécifiques)<sup>19</sup>, les indicateurs d'égalité de genre et les indicateurs transformateurs de genre<sup>20</sup>. Le plus souvent on utilise des indicateurs sexospécifiques, or ceux-ci ne mesurent pas la transformation au niveau des rôles et relations genre, objectif de l'intégration de la question du genre dans les projets et programmes :

- **les indicateurs sensibles au genre (ou sexospécifiques)** : mesurent les changements pour les H/F en terme quantitatif ou qualitatif ;
- **les indicateurs d'égalité de genre** : mesurent les inégalités et/ou l'évolution des écarts entre les H/F ;
- **les indicateurs transformateurs de genre** : mesurent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes en tant qu'élément essentiel du changement social au niveau des rôles et relations de genre.

Le score genre du programme (cf. infra marquage CAD) et la formulation des objectifs et résultats guideront le choix du type d'indicateur. En effet, il est difficile de concevoir, par exemple, qu'un objectif pour la promotion de l'égalité H/F ne soit assorti d'aucun indicateur d'égalité de genre.

Pour le *benchmark*, on privilégiera les indicateurs des ODD et ceux du GAP, tout en scrutant les indicateurs du niveau national lorsque ceux-ci peuvent convenir pour l'intervention. Ceci facilitera l'alignement avec les orientations internationales mais également le rapportage qui est y lié.

<sup>18</sup> Les indicateurs sensibles au genre doivent être, comme tous les indicateurs, adaptés à chaque projet spécifique. Ils doivent être élaborés en association avec les personnes concernées par le projet, H/F. Il existe deux grands types d'indicateurs : 1. Les indicateurs sexo-spécifiques, ou ventilés selon le sexe, ou désagrégés par sexe. Ce sont les indicateurs utilisés habituellement mais que l'on décompose par sexe (ex : nombre d'H/F femmes qui participent aux activités de l'association), 2. Les indicateurs de genre permettent de mesurer l'évolution des relations H/F (ex : incidence des violences conjugales ; taux d'emploi des femmes dans le secteur formel).

<sup>19</sup> Des données ventilées selon le sexe sont des données collectées et présentées séparément concernant les femmes et les filles, les hommes et les garçons. Une telle ventilation offre une image plus précise des rôles, des situations réelles et des conditions dans lesquelles vivent les H/F au sein d'une société, par exemple le taux d'alphabétisation, le niveau d'éducation, l'entrepreneuriat, l'emploi, les salaires, les personnes à charge, l'accès à la propriété (logement et terres), l'accès au crédit et l'endettement.

Dans un contexte d'exécution nationale, nous sommes souvent tenus de reprendre les indicateurs de la contrepartie. Néanmoins, il convient de se poser la question par rapport à la pertinence de l'indicateur pour la mesure du résultat souhaité. En cas de doute, un appui spécifique à la contrepartie pour l'amélioration de son système de collecte des données et de mise en place d'indicateurs spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents, délimités dans le temps (SMART) devrait être envisagé. En effet, le risque est de se retrouver au moment de l'évaluation avec des indicateurs qui ne peuvent pas être complétés, et donc des résultats qui ne peuvent pas être mesurés. Les fiches d'indicateurs prévues dans le Guide technique pour la formulation, la gestion et le monitoring axé sur les résultats devraient idéalement être définies dans le DTF, et au plus tard durant la phase de lancement.

Fiche outil n°10 - Indicateurs de genre

### 6.3.3. Le marqueur genre

En absence d'instruction claire dans le mandat de formulation et/ou les TdR, le chef de mission de formulation propose un score 0, 1 ou 2 au projet/programme. Le score du marqueur se définit, en fonction des ambitions qui ont été définies, des instructions du MAEE lors de la phase d'identification et des résultats et recommandations issus de l'analyse genre, effectivement intégrés dans le DTF. Les scores proposés et dûment justifiés des marqueurs genre sont revus lors du comité de formulation et validés par les équipes du MAEE au cours de l'instruction/approbation du projet/programme. Une fois attribués et entérinés, ces scores ne peuvent être modifiés ensuite au cours de la mise en œuvre des projets et programmes.

Il est effectivement demandé aux membres du CAD d'indiquer si le projet/programme soutenu a des objectifs orientés vers l'égalité des sexes à travers un système de notation à trois valeurs (cf. tableau ci-dessous).

Marqueur	Définition
<b>Non orienté vers l'objectif (Valeur 0)</b>	Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité H/F.
<b>Objectif significatif (Valeur 1)</b>	L'égalité H/F est un objectif important et délibéré du projet/programme mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
<b>Objectif principal (Valeur 2)</b>	L'égalité H/F constitue l'objectif principal du projet/programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les H/F.

L'attribution du score « significatif » (1) nécessite des réponses positives aux questions suivantes :

- une analyse genre du projet a été effectuée ;
- les conclusions de l'analyse sexospécifique ont contribué à la conception du projet ;
- présence d'au moins un objectif/résultat explicite concernant l'égalité H/F, auquel est associé au moins un indicateur sexospécifique ;
- les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu ;
- il existe l'engagement de suivre les résultats produits par le projet sur le plan de l'égalité H/F.

Selon le **marquage de la politique d'aide à l'appui de l'égalité H/F** du projet/programme, les standards suivants seront appliqués :

- lorsque le projet/programme reçoit un marqueur 1 cela signifie que les données et les indicateurs doivent être désagrégés par sexe s'il y a lieu, lorsque c'est pertinent les indicateurs sont sensibles au genre, et au moins un indicateur est spécifique à l'égalité de genre ;
- quant au marqueur 2, les données et les indicateurs doivent être désagrégés par sexe s'il y a lieu, la plupart des indicateurs sont spécifiques à l'égalité de genre, au moins un indicateur est transformateur des relations de genre.

## Exemple - Niger - PASEHA - NIG/026

Exemple - Objectif significatif - PASEHA 3, financé conjointement par le Grand-Duché de Luxembourg et le Royaume de Danemark, appuie le ministère de l'Hydraulique et de l'assainissement dans le processus de transfert des compétences aux collectivités territoriales. Pour l'ensemble du Niger, en 2018, 2 950 nouveaux ménages ont eu accès à un service basique d'eau potable pour la première fois. De plus, quatre nouvelles stations de pompage pastorales permettent d'alimenter 4 000 personnes du milieu pastoral en eau potable. Pour améliorer l'accès à l'assainissement de base, 119 édifices publics ont été également construits. Ces infrastructures permettront d'améliorer les conditions de vie des populations à plusieurs niveaux. Sur le plan de la santé, les risques de maladies seront réduits. Sur le plan de l'éducation, les chances de scolarisation et de maintien des enfants à l'école seront améliorées. C'est particulièrement le cas des jeunes filles qui disposeront de conditions sanitaires acceptables et seront déchargées de la corvée d'eau.

Les explications plus détaillées se trouvent **ICI** (hyperlien).

### **6.3.4. Autres recommandations**

#### **a. Une intégration optimale de la question du genre dans le projet/programme**

Les recommandations finales de l'analyse genre concernent tout le projet/programme. Il s'agit au minimum de cinq recommandations touchant les éléments cités ci-dessous :

- **recommandation 1** : les questions d'égalité de genre les plus pertinentes pour le projet/le programme ;
- **recommandation 2** : les questions d'égalité de genre les plus pertinentes, étayées par des références aux engagements politiques en faveur de l'égalité de genre (niveau international, national, régional) ;
- **recommandation 3** : les informations et statistiques relatives aux personnes et les indicateurs cibles à utiliser pour la formulation du projet/programme, ventilées par sexe et selon l'âge ;
- **recommandation 4** : l'intégration du genre dans le cadre logique, accompagnée des suggestions pour le marqueur genre du CAD, le scan des droits humains et le *gender scan* ;
- **recommandation 5** : l'intégration des principes d'égalité entre les genres et d'égalité des chances dans le système de gestion du projet (formation, recrutement, etc.).

Ces éléments sont repris dans une *checklist* en annexe, dont le but est de veiller à ce que l'égalité de genre soit intégrée dans la conception du projet/du programme de façon cohérente et complète afin d'en faire une dimension explicite.

#### **b. Approfondissement du contexte des activités**

Il se peut que lors de l'analyse genre certains contextes n'aient pas été approfondis suffisamment pour garantir le respect des quatre principes (approche fondée sur les droits humains, ne pas nuire, ne laisser personne pour compte et produire un maximum d'effets positifs). Heureusement, il n'est jamais trop tard pour bien faire.

Ainsi, quelques outils sont proposés en annexe, qui en principe, sont utilisés dans le cadre d'une analyse genre, mais qui, le cas échéant, peuvent s'avérer un complément très utile au déroulement des activités et à l'atteinte des résultats.

Fiche outil n°13 - Analyse des acteurs

Fiche outil n°18 - Besoins pratiques et intérêts stratégiques

Fiche outil n°19 - Division du travail selon les rôles de genre

Fiche outil n°20 - Profil d'accès et de contrôle des ressources

Fiche outil n°21 - Profil de décision

Fiche outil n°22 - Carte sociale

Fiche outil n°23 - Calendrier saisonnier

Fiche outil n°24 - Horloge des activités journalières

**c. Le gender scan**

L'instrument permet aux décideurs et praticiens, d'estimer (ex-ante) l'effet et l'impact en matière de la promotion de l'égalité de genre en fonction du budget réservé à un programme ou un projet. L'instrument concerne une appréciation de l'effet et/ou l'impact souhaité par une intervention en matière de la promotion de l'égalité du genre, à savoir un effet/impact genre aveugle, genre sensible, genre transformateur ou un effet/impact au niveau du mécanisme genre ou de la société civile en charge des questions de genre. À travers une simple évaluation, les responsables de la formulation attribuent un score au projet/programme. Ce score sera suivi lors de la phase de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. À noter qu'il est possible qu'un projet pré évalué comme « genre sensible », devienne « genre transformateur » lors de sa mise en œuvre.

Exemple : Niger - Appuyer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes filles et garçons

Objectif principal - Le projet « Appuyer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes filles et garçons des régions d'Agadez et de Zinder en vue de contribuer au développement socio-économique de ces deux régions » vise les jeunes des régions d'Agadez et Zinder de 15 à 30 ans, ruraux et déscolarisés ou faiblement scolarisés. L'objectif est qu'une partie des jeunes s'orientent, après la formation, vers une activité économique autre que celles liées aux divers trafics pratiqués dans les régions ciblées. En termes de participation des jeunes filles, le projet est parvenu en 2018 à dépasser la cible initialement fixée, en formant 771 filles, soit 38,6 % des participants (contre 35 % prévus). L'évaluation mi-parcours a démontré que les filles s'orientaient davantage vers les filières traditionnellement associées à l'économie familiale. En outre, certaines d'entre elles abandonnent leurs activités lorsqu'elles se marient. C'est ainsi que les efforts d'intégration des filles se poursuivent en 2019 et portent notamment sur leur participation dans des filières traditionnellement « réservées » aux hommes, comme la mécanique ou l'électricité. C'est dans ce sens que le projet, initialement considéré comme un projet « genre sensible », intégrant les filles et les garçons, est devenu un projet transformateur, visant à changer les rôles et les relations de genre.

Fiche outil n°8 - Scan genre










**d. Le scan en matière des droits humains**

Après finalisation du DTF, les interventions se catégorisent selon leur degré de sensibilité en matière de droits humains. On distingue quatre catégories : aveugle aux droits humains, sensible aux droits humains, promouvant les droits humains et les capacités pour leur réalisation/jouissance, et transformant la réalisation/jouissance des droits humains. Cet outil permet aux décideurs de porter une attention sur les principes de « *do-no-harm* », « *do-maximum-good* » et « *leave-no-one-behind* ». Une fois catégorisée, l'intervention peut changer de score et un suivi rapproché devrait être capable de justifier ce changement et de l'expliquer à travers des données désagrégées. L'outil est considéré comme une orientation et ne représente aucun mécanisme de contrôle ni de sanction au cas où le projet est considéré « aveugle aux droits humains ». Cependant, une contribution au renforcement de capacités des débiteurs d'obligations (p. ex. le mécanisme genre) pour réaliser par exemple un rapportage au comité de la CEDEF<sup>21</sup>, plus actualisé, et/ou un renforcement des capacités des titulaires de droits afin de mieux connaître leurs droits en matière de lutte contre les violences basées sur le genre, constituent des engagements qui s'inscrivent dans le nouveau Consensus de l'UE en matière de Développement.

Fiche outil n°7 - Scan des droits humains

<sup>21</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.

## 7. EXÉCUTION ET SUIVI

Points d'entrée		Actions  et outils clés 	Modalités de mise en œuvre
Formation continue et sensibilisation		<ul style="list-style-type: none"> <li>proposer des formations sur le genre et adaptées aux besoins des collaborateurs et partenaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>instituts et organisations locales ;</li> <li>appui des experts LuxDev genre.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ressources et données disponibles, et formations accessibles en ligne.</li> </ul>	
Diagnostic des capacités des partenaires		<ul style="list-style-type: none"> <li>analyser les capacités des partenaires nationaux et les dispositifs sur le volet genre en place ;</li> <li>définir des activités d'appui et/ou de renforcement des capacités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>assistant technique / CTP ;</li> <li>appui de l'expert LuxDev genre ou mobilisation d'experts externes ;</li> <li>approche programme.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>fiche outil sur les critères à considérer pour le diagnostic des capacités sur les aspects genre (fiche outil n°5).</li> </ul>	
Système de suivi et le rapportage		<ul style="list-style-type: none"> <li>mettre à jour en temps réel la matrice de suivi-évaluation (au moins deux fois par an) ;</li> <li>élaborer le rapport d'avancement axé sur les résultats consacrant une partie aux thèmes transversaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>assistant technique / CTP ou contrepartie nationale ;</li> <li>appui expert genre et expert suivi et évaluations LuxDev ou mobilisation d'experts externes.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>rédiger les rapports externes.</li> </ul>	
Les missions ad hoc		<ul style="list-style-type: none"> <li>effectuer des missions d'appui-conseil et émettre des recommandations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>expert genre.</li> </ul>

### 7.1. Sensibilisation, formation continue et renforcement des capacités

Le management de LuxDev saisira toute occasion pour demander à l'expert genre de présenter l'approche genre au sein de LuxDev (présentée dans ce guide) lors des réunions du personnel, des rencontres avec les représentants, des entretiens avec les « pairs ». Pour mener cette tâche avec succès et pour souligner l'importance que LuxDev porte à la promotion de l'égalité de genre, il est important que ces interventions soient annoncées bien à l'avance aux publics cibles et que ces interventions soient intégrées au début des agendas (et pas à la fin). Ainsi le *staff* au siège et les assistances techniques sur le terrain (dont les CTP), seront familiarisés avec le sérieux du sujet. L'expert genre assure leur initiation et organise des renforcements de capacités en cas de besoin (et intérêt). Le suivi de l'intégration de la dimension genre lors de la mise en œuvre des projets et programmes est la responsabilité des assistants techniques et des CTP des programmes, et géré de préférence par un expert genre faisant partie du *staff* du projet/programme. Ils peuvent à cet égard utiliser les outils expliqués ci-dessous. Les efforts supplémentaires des assistants techniques (et CTP) en matière de genre sont hautement appréciés par LuxDev et sont encouragés. L'expert genre du siège de LuxDev agira en tant que ressource d'appui et fournira des conseils et des orientations si nécessaire. Le recours à un *roster* d'experts externes, à mobiliser et contractualiser selon les besoins de terrain identifiés pour appuyer l'expert LuxDev et/ou les équipes de mise en œuvre des projets/programmes, pourra également être considéré.

Pour assurer le plein accompagnement, les collaborateurs participeront à une formation genre au démarrage du projet/programme, à adapter à leurs besoins (assistance technique, équipes de support).

La formation qu'ils reçoivent se compose au minimum d'un des éléments suivants :

- une formation de base en ligne (par exemple, « *I know Gender* ») ;
- une initiation en matière de genre lors de leur passage à LuxDev en préparation de leur mission, le cas échéant, ou lors d'une mission de l'expert genre sur le terrain ;
- une réunion bilatérale avec l'expert genre, pour clarifier les éléments genre, pour des projets qui sont marqué G2 ;
- des formations en ligne en matière de genre et droits humains.

L'assistance technique intègre également la dimension genre dans toute autre formation organisée par le projet/programme, à l'aide de la *checklist* ci-dessous, qui comprend les éléments suivants :

- participants (qui participe, des mesures de facilitation d'accès, etc.) ;
- contenu (le genre est-il intégré de manière transversale ?) ;
- la méthodologie appliquée (participative, workshop, animation, exposés, etc.) ;
- facilitateurs (qui sont les « formateurs », les personnes ressources, etc. ?).

Annexe 5 - Les cours en ligne en matière de genre et droits humains

## 7.2. Diagnostic des capacités des partenaires de mise en œuvre

Dans le cas d'une modalité d'exécution déléguée à une contrepartie nationale (ainsi que les partenaires non-publics), un effort de renforcement des capacités des partenaires de mise en œuvre, conçu de manière stratégique, doit être prévu et appliqué, notamment pour les projets/programmes qui ont des marqueurs genre. Un diagnostic rapide des capacités des partenaires sur la dimension genre pourra être réalisé au préalable au cours de la phase de démarrage du projet/programme par le staff interne ou externalisé à des consultants. Ce diagnostic, mené à l'aide de la fiche outil n°5, pourra porter à la fois sur les capacités individuelles, fonctionnelles et organisationnelles (procédures, dispositifs et processus mis en place au sein de l'organisation en matière de genre), voire institutionnelles et systémiques (stratégies genre, etc.).

Sur la base de l'évaluation des besoins en matière d'intégration du genre dans les dispositifs et systèmes nationaux, il conviendra de prévoir un plan de renforcement des capacités adaptés.

Fiche outil n°5 - Critères d'analyse des performances « genre » d'une institution partenaire

## 7.3. Système de suivi et rapportage

Le suivi est défini comme un « processus continu de collecte systématique d'informations, selon des indicateurs choisis, pour fournir aux gestionnaires et aux parties prenantes d'une action de développement en cours, des éléments sur les progrès réalisés, les objectifs atteints et l'utilisation des fonds alloués »<sup>22</sup>.

La stratégie générale de la coopération luxembourgeoise souligne que « le suivi régulier de la mise en œuvre des projets et programmes sera renforcé. Dans un contexte de développement en évolution constante, un suivi régulier améliore globalement les résultats atteints par l'identification de difficultés en temps réel, facilitant ainsi les rectifications en cours de route. Une telle capacité d'adaptation accrue garantit que les actions de développement continueront de produire les résultats escomptés, et de « ne laisser personne pour compte » »<sup>23</sup>. Partant d'une perspective genre, il s'agit ainsi, de ne pas laisser pour compte les femmes et filles, ni les groupes vivant dans des situations de pauvreté ou de vulnérabilité.

Afin de permettre aux parties prenantes de montrer les effets et les impacts des politiques publiques en matière du genre, l'application du système de suivi et évaluation, s'alignant aux critères d'évaluation de l'CAD/OCDE, est une « préoccupation » partagée. Les représentants, les CTP, les assistants techniques, l'expert genre, ainsi que le management de LuxDev, tous redevables pour les engagements pris, établiront différents « états d'avancement » sur base des processus décrits dans le guide technique pour la formulation, la gestion et le monitoring axés sur les résultats.

### 7.3.1. Le rapportage interne

Le suivi de l'intégration de la question du genre au sein des projets et programmes est de la responsabilité des assistants techniques et des CTP. La personne en charge du monitoring du projet/programme devra être formée à la thématique genre.

Les éléments cités ci-dessous s'inscrivent dans le processus habituel de suivi.

<sup>22</sup> Selon le glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats, CAD/OCDE.

<sup>23</sup> <https://cooperation.gouvernement.lu/fr/publications/strategie/strategie-generale-2030.html>

### **a. La matrice de suivi-évaluation**

La matrice de suivi-évaluation est établie par le programme, en phase de formulation, et au plus tard au cours de la phase de lancement. Elle s'accompagne des fiches d'indicateurs<sup>24</sup>. Elle permet de mesurer le niveau d'atteinte des résultats (également en matière de genre) par rapport aux valeurs cibles.

Elle fait l'objet d'un suivi constant par la personne en charge du monitoring, et de préférence les résultats en matière de genre font l'objet d'un suivi particulier par l'expert genre faisant partie du programme. Idéalement, elle est mise à jour en temps réel, selon la fréquence de collecte des divers indicateurs qui la composent, ou deux fois par an au minimum, et débouche sur une analyse dont les constats viennent alimenter la gestion du programme et son pilotage.

### **b. Le rapport d'avancement**

Le rapport d'avancement est un rapport annuel élaboré par l'équipe de projet avec appui du bureau pays et axé sur les résultats, qui a également la particularité d'être partagé avec la contrepartie. Cependant, si le projet/programme est dans une phase ne permettant pas de fournir de telles informations (lors de la phase de lancement, ou si le dispositif de suivi n'est pas encore suffisamment mature) le rapport se concentrera sur les principales activités mises en œuvre (rapportage sur les extrants).

Une partie de ce rapport est consacré aux thématiques transversales, dont le genre. Étant donné la volonté de l'Agence de concentrer le rapportage sur l'essentiel et d'éviter de se disperser dans un narratif fastidieux, il est donc indispensable de parler en termes de progrès accomplis par rapports aux résultats escomptés et aux indicateurs que l'on s'était fixés pour en mesurer l'atteinte, mais également en termes de défis et de risques qui ont été identifiés et pas encore pris en compte lors de la mise en œuvre. Dans ce contexte, les outils suivants s'avèrent intéressants :

Fiche outil n°16 - Évaluation rapide de l'impact sur le genre

Fiche outil n°17 - Évaluation des titulaires de droits ventilés par genre

Ces outils permettent respectivement de vérifier si le projet/programme a un impact positif ou négatif sur la situation des H/F et de mesurer si les actions prévues ou en cours répondent à leurs priorités. Cela permet notamment de faire face aux effets imprévus ou invisibles sur l'égalité de genre qui peuvent affecter les résultats du projet/programme.

### **7.3.2. Le rapportage externe**

L'expert genre est responsable pour la rédaction de plusieurs rapports, afin de répondre aux exigences d'autres organes, notamment, le système de l'UE et celui des Nations unies. LuxDev n'est pas en tant que tel redevable, mais elle livre ses services et contributions au débiteur d'obligations, à savoir le MAEE, qui est censé rapporter par rapport au GAP III, au suivi de la plateforme de Beijing et au suivi des ODD.

Les informations demandées, entre autres, par rapport au GAP III sont :

- combien de projets répondent au G1 et G2 ?
- combien de projets/programmes ont reçu G0 ?
- quelles sont les justifications données pour les projets/programmes G0 ?
- quel pourcentage d'indicateurs des programmes correspond aux indicateurs proposés par le GAP ?






Lors du rapportage GAP, les représentations sont également tenues de compléter les annexes les concernant.

### **7.3.3. Les missions ad hoc**

À la demande des ROF LuxDev sur des besoins spécifiques, l'expert genre effectuera des missions d'appui-conseil, à la suite de quoi des recommandations seront émises à travers le rapport de mission. Le responsable de mise en œuvre et le responsable du suivi des recommandations figureront également dans le rapport de mission, ainsi que les différentes échéances à respecter.

<sup>24</sup> Guide technique pour la formulation, la gestion et le monitoring axés sur les résultats.

## 8. ÉVALUATION ET CAPITALISATION

Points d'entrée		Actions  et outils clés 	Modalités de mise en œuvre
Évaluations à mi-parcours et finales		<ul style="list-style-type: none"> <li>intégrer des questions évaluatives liées au genre dans les TdR des évaluations intermédiaires et finales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>desks pays ;</li> <li>département gestion des connaissances &amp; évaluations ;</li> <li>appui expert genre et droits humains LuxDev.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>fiche outil avec les questions directrices pour l'intégration du genre dans les évaluations (fiche outil n°25)<sup>25</sup>.</li> </ul>	
Capitalisation		<ul style="list-style-type: none"> <li>effectuer une analyse transversale des rapports et synthétiser les éléments clés à destination du terrain ;</li> <li>identifier un sujet de capitalisation sur la dimension genre et élaborer un produit de capitalisation ;</li> <li>collecter les pratiques prometteuses issues des projets/programmes et faciliter la dissémination.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>département gestion des connaissances &amp; évaluations ;</li> <li>expert genre et droits humains LuxDev.</li> </ul>

### 8.1. Évaluation à mi-parcours et finale

LuxDev souligne que l'égalité de genre est analysée dans toutes les évaluations et est systématiquement évaluée en profondeur, pour les projets/programmes où le marquage CAD définit le genre comme objectif « principal » (marqueur 2) ou « significatif » (marqueur 1).

Une évaluation tenant compte du genre permet de déterminer dans quelle mesure un projet ou un programme a contribué à la réduction des inégalités de genre dans le secteur concerné, et de fournir des recommandations sur la question pour les prochains projets et programmes. Elle évaluera l'intégration du genre au niveau de la conception du programme, de sa mise en œuvre réelle et proposera des éléments pour la suite. Les évaluations à mi-parcours présenteront les leçons apprises, et les évaluations finales émettront des recommandations générales.

Les TdR des évaluations d'une part, et les rapports provisoires d'autre part, sont systématiquement partagés avec l'expert genre en vue d'une lecture critique.

L'annexe 18 fournit les éléments liés au genre à prendre en compte lors de l'établissement des TdR pour une mission d'évaluation.

Fiche outil n°25 - TdR pour les évaluations

#### 8.1.1. Suivi de la performance en matière de genre au sein des interventions

La réussite de l'intégration du genre dans les projets et programmes dépend en grande partie du comportement de la direction du projet/programme et du staff, qui prend cette direction comme modèle. C'est ainsi que la direction joue un rôle important dans le respect des conditions de travail décentes, des horaires et jours fériés du personnel, la prévention des stéréotypes et des blagues sexistes ou l'application d'une gestion des ressources humaines non discriminatoire.

Lors des moments clés (ou en préparation d'une évaluation à mi-parcours par exemple), la direction peut évaluer la capacité des gestionnaires du projet à rester concentrés sur les questions d'intégration de la dimension de genre lors de la mise en œuvre du projet/programme. Cet exercice en interne sera appuyé par un outil (voir fiche outil n°15) et peut être modéré par un consultant national. L'outil peut également servir le contrôle de qualité interne, ou être joint à des missions de terrain du *staff* du siège (lorsque l'expert genre vient en mission par exemple). L'objectif de cet exercice est de déterminer si le projet répond aux engagements en matière d'intégration de la dimension de genre. Cela couvre le contenu des documents préparés dans le cadre du projet/programme et les attitudes du personnel de gestion du projet perçues par les principales parties prenantes/bénéficiaires du projet. Cet exercice ne peut réussir que s'il est conduit dans des conditions de confiance et selon une méthodologie participative et animée, pendant quelques jours, lorsque le personnel du projet/programme est rassemblé.

<sup>25</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/716baf6e-fr.pdf?expires=1689872173&id=id&accname=quest&checksum=813CC42975324E40682B357F7B2C5514>



### **8.1.2. Évaluation de l'impact en matière de genre dans les interventions**

Lors de l'implémentation et une fois que la formation « genre » est donnée au niveau des projets/programmes, le risque d'une évaporation des engagements existe. C'est ainsi que la direction du projet/programme apportera une attention continue aux questions transversales et en particulier du genre. La direction peut organiser des séances de sensibilisation, des journées dédiées aux thèmes liés à la question genre (journée mondiale des femmes, journée mondiale de lutte contre les violences) ou toute autre initiative qui suscite la participation du *staff*. En complément de ces initiatives suggérées et d'un suivi régulier des engagements pris dans le cadre du genre, des analyses rapides « genre » peuvent être organisées par la direction ou le staff du projet/programme.

Cet exercice se fait à l'aide d'un outil (en annexe) qui fournit une grille permettant : i) d'effectuer rapidement une analyse sensible au genre ; ii) d'évaluer l'efficacité d'un projet ou d'un programme ; et iii) d'expliquer concrètement, à travers des exemples, ce que signifie gérer l'efficacité avec une perspective de genre. Cet outil fournit une liste de questions qui permettent de vérifier si le projet/programme a un impact positif ou négatif sur la situation des H/F (filles/garçons) appartenant aux groupes cibles.

Les perspectives d'impact d'un projet/programme sont liées à ses objectifs. L'impact est souvent difficile à mesurer, car d'autres facteurs externes sont également susceptibles de l'influencer. Les projets/programmes exécutés dans un contexte où les discriminations basées sur le genre prévalent sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de genre, qu'elles soient positives ou négatives ; il est peu probable qu'un impact neutre au point de vue du genre ait lieu. Il est donc essentiel de disposer d'un outil permettant de suivre de façon régulière l'impact du projet/programme sur ces questions.

### **8.1.3. Évaluation des bénéficiaires selon le genre**

Le comportement et le suivi des engagements en matière de genre est une porte d'entrée importante pour une intégration transversale dans les projets et programmes. Cependant, il est aussi important de questionner les avis et comportements des bénéficiaires, les titulaires de droits, pour savoir si les effets et impacts escomptés se réalisent et si les activités menées répondent aux besoins et intérêts.

Une évaluation des bénéficiaires ventilée par sexe aide les responsables de projets et programmes à vérifier si ceux-ci répondent aux besoins des H/F, des filles et des garçons, appartenant aux groupes cibles et en particulier aux groupes vivant dans des conditions de pauvreté ou de vulnérabilité. Au cours de la phase de mise en œuvre, cette appréciation permet de traiter les effets imprévus ou « invisibles » du programme, ainsi que les changements d'attitude des bénéficiaires qui peuvent affecter les résultats du projet (de manière constructive ou négative). L'outil permet aussi d'évaluer la qualité des résultats du projet/programme et de l'améliorer en cas de besoin.

## **8.2. Capitalisation**

L'expert genre effectuera une analyse transversale des rapports d'avancement, des rapports de clôture et des rapports d'évaluation, en synthétisera les éléments clés à destination du terrain, selon le principe de boucle de rétroaction (*feedback loop*).

Chaque année, l'expert genre identifiera, en collaboration avec le terrain, un sujet de capitalisation sur le genre et élaborera un produit de capitalisation<sup>26</sup>. De même, lorsqu'un programme décide d'élaborer un document de capitalisation sur le genre, l'expert genre sera inclus dans le processus.

Toujours dans l'optique de partage des connaissances et de l'expérience, l'expert genre collectera les pratiques prometteuses issues des projets/programmes et en facilitera la dissémination et le partage.

<sup>26</sup> cf. Guidance pour la capitalisation (en cours de développement).

## 9. QUELS OUTILS POUR QUELLE PHASE DU CYCLE DE PROJET

Tout au long du cycle de projet, les outils mentionnés tout au long du guide ont pour objectif d'harmoniser et de renforcer nos interventions au niveau de l'égalité de genre. Ils peuvent être utilisés tels quels, mais aussi adaptés au contexte, partagés avec les contreparties, et même utilisés durant d'autres phases du cycle que celle à laquelle ils sont principalement reliés. La matrice en annexe 1 présente ces outils et l'étape ou les étapes du cycle de projet à laquelle ils sont associés.

### LISTE DES FICHES OUTILS DU GUIDE OPÉRATIONNEL DE L'INTÉGRATION DU GENRE

<b>Fiche outil n°1</b>	TdR pour une analyse genre sous la perspective des droits humains - identification - PIC
<b>Fiche outil n°2</b>	TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - identification
<b>Fiche outil n°3</b>	TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - formulation
<b>Fiche outil n°4</b>	Analyse genre sous une perspective des droits humains d'un programme sectoriel - formulation
<b>Fiche outil n°5</b>	Critères d'analyse des performances « genre » d'une institution partenaire
<b>Fiche outil n°6</b>	Critères pour l'évaluation de la qualité de l'analyse genre
<b>Fiche outil n°7</b>	Scan des droits humains
<b>Fiche outil n°8</b>	Scan genre
<b>Fiche outil n°9</b>	Cadre logique sensible au genre
<b>Fiche outil n°10</b>	Indicateurs de genre
<b>Fiche outil n°11</b>	Liste de contrôle de l'égalité de genre
<b>Fiche outil n°12</b>	Gestion du changement - méthode ADKAR®
<b>Fiche outil n°13</b>	Analyse des acteurs
<b>Fiche outil n°14</b>	Guide d'utilisation et grille d'analyse d'égalité de genre pour les formations
<b>Fiche outil n°15</b>	Évaluation de la performance genre de la direction du projet
<b>Fiche outil n°16</b>	Évaluation rapide de l'impact sur le genre
<b>Fiche outil n°17</b>	Évaluation des titulaires de droits ventilés par genre
<b>Fiche outil n°18</b>	Besoins pratiques et intérêts stratégiques
<b>Fiche outil n°19</b>	Division du travail selon les rôles de genre
<b>Fiche outil n°20</b>	Profil d'accès et de contrôle des ressources
<b>Fiche outil n°21</b>	Profil de décision
<b>Fiche outil n°22</b>	Carte sociale
<b>Fiche outil n°23</b>	Calendrier saisonnier
<b>Fiche outil n°24</b>	Horloge des activités journalières
<b>Fiche outil n°25</b>	TdR pour les évaluations

## LISTE DES FICHES OUTILS AVEC DES EXEMPLES D'INDICATEURS D'EFFET ET D'IMPACT POUR QUELQUES SECTEURS CLES DE LA COOPERATION LUXEMBOURGEOISE

<b>Fiche outil n°26</b>	Indicateur sensible au genre - secteur santé
<b>Fiche outil n°27</b>	Indicateur sensible au genre - secteur éducation et formation
<b>Fiche outil n°28</b>	Indicateur sensible au genre - secteur énergie
<b>Fiche outil n°29</b>	Indicateur sensible au genre - développement durable et changement climatique
<b>Fiche outil n°30</b>	Indicateur sensible au genre - secteur approvisionnement en eau et assainissement
<b>Fiche outil n°31</b>	Indicateur sensible au genre - secteur financier, secteur privé et développement des entreprises
<b>Fiche outil n°32</b>	Indicateur sensible au genre - développement rural, agriculture et sécurité alimentaire
<b>Fiche outil n°33</b>	Indicateur sensible au genre - gestion et réforme du secteur public

## LISTE DES ANNEXES

<b>ANNEXE 1</b>	Matrice des outils
<b>ANNEXE 2</b>	Glossaire
<b>ANNEXE 3</b>	Liste des politiques nationales genre des pays partenaire
<b>ANNEXE 4</b>	Liste des mécanismes genre
<b>ANNEXE 5</b>	Cours en ligne en matière du genre et droits humains

## 1. Quand utiliser cet outil ?

Cet outil peut être utilisé au niveau de l'élaboration du PIC. L'objectif de l'outil est de fournir un appui technique pour une intégration de façon spécifique et transversale de la dimension du genre dans le nouveau programme de coopération bilatérale, partant d'une perspective des droits humains.

## 2. Présentation

L'outil vise à l'intégration d'une perspective genre, sous le prisme des droits humains, dès le dialogue politique (et sectoriel) et pour appuyer la conception des interventions de coopération. Une attention systématique est portée sur l'intégration de la dimension genre, selon une ABD humains. Cette dernière vise la réalisation des droits et libertés fondamentaux revenant à toute femme et tout homme, toute fille et tout garçon sur la base de leur appartenance à l'être humain. L'ABD intègre dans la Coopération au développement, les cinq principes de processus, notamment : i) appliquer tous les droits ; ii) participation et prise de décision ; iii) non-discrimination et égalité ; iv) redevabilité et v) transparence et partage d'informations. Une ABD, renforce les capacités des débiteurs d'obligations, à mieux respecter, protéger et réaliser les droits humains et l'autonomisation des titulaires de droits, pour connaître, revendiquer et jouir de leurs droits.

Ces cinq principes de processus s'ajoutent aux quatre principes fondamentaux :

- **universalité** : Les droits humains, s'appliquent à toutes et tous, sans distinction de sexe, nationalité, âge, handicap, orientation sexuelle ou toute autre catégorie ;
- **inaliénabilité** : Les droits humains ne peuvent être modifiés, restreints ou enlevés ; ils sont inhérents aux êtres humains ; personne ne peut y renoncer ;
- **indivisibilité** : Les droits humains sont tous aussi importants et valables ; aucune hiérarchie est imposée ;
- **interdépendance** : Les droits humains s'influencent et s'impactent mutuellement et conditionnent bien souvent la réalisation d'un autre droit.

L'analyse genre, partant d'une perspective des droits humains, prendra en compte au moins les questions suivantes (*minimum standard*) :

### 2.1 Les engagements du pays en matière du genre et des droits humains

- quel est l'état de la ratification des conventions au niveau du pays partenaire ?
- quelles sont les conventions à considérer lors du dialogue politique et sectoriel ?
- quel est l'état du rapportage (par rapport au CEDEF et autres conventions) ?
- quels écarts existent entre les engagements internationaux/régionaux et la législation nationale ? Y-a-t-il des opportunités d'adresser ces écarts lors du dialogue politique/sectoriel ?
- quelles sont les réservations faites au niveau du CEDEF ?
- quelles recommandations ont-été faites (notées/acceptées) lors de la dernier EPU ?
- quels sont les droits humains les plus violés, quelles sont les causes ?
- quelles sont les relations entre les droits humains (violés) et les autres droits politiques, civils, économiques, sociaux et culturels ?
- que font les autres PTF en matière de promotion des droits humains/femmes et de l'égalité H/F (organisations multilatérales, agences bilatérales) ? Quelles sont les complémentarités possibles et/ou les actions conjointes ?
- y-a-t-il une stratégie, politique et/ou plan d'action genre ?

## 2.2 Débiteurs d'obligations

- quelle est la part des femmes au sein du gouvernement/administration ?
- y-a-t-il des changements récents ? Si oui, lesquels ? Les femmes sont-elles concernées ?
- quels sont les postes que les femmes occupent au sein du gouvernement ?
- quels sont les résultats des dernières élections ?
- les parties politiques sont-elles attentives à la question du genre ?
- existent-ils des quotas (élections, nominations, etc.) ? Si oui, quel est l'impact ?
- quel est l'état d'avancement de la participation des femmes aux processus de prise de décisions au sein des ministères/administrations ?
- quel est la position du mécanisme genre au sein du gouvernement, quel est son titre ? Quel est sa part du budget national ?
- existe-t-il un point focal genre (unité, cellule, etc.) au niveau des ministères sectoriels ? Quel est leur position/rôle au sein de leur propre ministère ? Quel est leur relation avec le ministère en charge du genre/femmes ?
- le pays a-t-il un processus de budgétisation sensible au genre en cours ? Si oui, quel ministère est-il en charge de ce processus (min. des finances, min. en charge du genre) ?

## 2.3 Capacités des débiteurs d'obligations

- quelles sont les capacités de parties prenantes les plus importantes ?
- connaissent-ils leurs obligations par rapport au respect, protection et réalisation des droits humains en question ? Quels sont leurs capacités au niveau organisationnelles et institutionnelles ?
- à quel niveau est-ce qu'on trouve les écarts de capacités pour respecter, protéger et réaliser les droits humains en question ?
- quelles sont les causes de ces écarts de capacités ? Est-il faisable de les renforcer dans le cadre de la coopération ? Quels sont les obstacles et leviers ?
- enregistre-t-on des résistances par rapport aux efforts destinés à améliorer les droits humains/femmes et l'égalité entre H/F. De quel type ?
- à quel niveau se situent les défis majeurs freinant l'égalité sociale/culturelle/économique et l'émancipation des femmes ? Quelles sont les stratégies développées en vue d'atténuer ces résistances ?

## 2.4 Les titulaires de droits

- quels sont les différents groupes vivant/travaillant dans des conditions/situations vulnérables ?
- y-a-t-il des groupes marginalisés, ou à risque d'être laissés de côté (minorités, handicap, etc.) ?
- y-a-t-il des minorités exclues de droits humains particuliers ?
- les femmes ont-elles les mêmes droits que les hommes ?
  - au niveau culturel (stéréotypes, préjugés, etc.),
  - social (statut, conditions, positions, etc.),
  - économique (secteur formel, informel, zone urbain, rurale, etc.),
  - politique (locale, régionale, nationale, etc.) ;
- quelles sont les manifestations de ces différences (au niveau de la représentation, ressources et relations du genre/distribution des rôles, responsabilités et tâches) ?
- les femmes ne forment pas un groupe homogène, quelles sont les différences entre-elles ?
- quelles sont les multiples discriminations qu'elles visent au niveau culturel, social, économique et politique ?
- quelles sont les causes des violations des droits des femmes et des discriminations (structurelles) ?
- quels sont les opportunités et défis identifiés pour améliorer les droits humains et conditions de vie des femmes et filles ?
- quelles sont les opportunités offertes pour l'autonomisation socio-économique et politique des femmes ?
- les titulaires de droits, connaissent-ils leurs droits, savent-ils réclamer leurs droits, savent-ils jouir de leurs droits ?
- quelle est la part des femmes dans les processus de paix & sécurité ?

## 2.5 Société civile

- quel est le rôle de la société civile dans la promotion de l'égalité des femmes ?
- quelle est la relation entre la société civile et les autorités (locales, régionales, nationales) ?
- quelles sont les organisations qui défendent les besoins et intérêts des femmes ?
- y-at-il une cartographie de la société civile, qui révèle les relations de pouvoir ?
- quel est le rôle que jouent les organisations religieuses ?
- quel est le rôle des syndicats ?

## 3. Utilisation

Il est proposé de travailler en trois étapes :

- une étape exploratoire (revue de la documentation disponible) et les liens suivants :
  - <https://www.ohchr.org/EN/countries/Pages/HumanRightsintheWorld.aspx>,
  - <http://sdg.humanrights.dk/>,
  - <https://sdgdata.humanrights.dk/> ;
- une étape analytique (mission de terrain qui complètera affiner la revue documentaire) ;
- une étape stratégique (rapport avec recommandations). Les recommandations appropriées pourront être formulées par rapport aux choix des objectifs à poursuivre, en répondant aux questions :
  - que faut-il changer ? Différents points de vue titulaires de droits / débiteurs d'obligations,
  - que faut-il faire pour que cela change (titulaires de droits/débiteurs d'obligations),
  - que peuvent/veulent changer les parties prenantes ? Que peuvent/veulent-elles faire pour influencer/initier le changement souhaité ?

## 4. Déroulement

### 4.1 Étape 1 : Analyse documentaire

L'analyse documentaire de base se réfère premièrement aux rapports et documents relatifs au PIC précédent. Quelles sont les leçons apprises ? Qu'est-ce qu'il faut changer ? Quels efforts sont à renforcer ? Référence devrait être faite aussi aux autres analyses existant en matière des droits humains et genre (des autres PTF). Cette étape est considérée comme préparatoire. L'analyse devrait faciliter le processus de décision et renforcer la cohérence des approches proposées. L'analyse des droits humains et du genre permet d'approfondir l'alignement aux stratégies et plans nationaux et aux objectifs et résultats de développement envisagés par le pays partenaires et le bailleur.

### 4.2 Étape 2 : Visite de terrain

Cette deuxième étape s'effectue sur le terrain (par la délégation ou consultant national). Les rencontres permettent d'obtenir une vue claire sur les droits humains et les questions du genre en vigueur, les capacités à renforcer, d'une part des débiteurs d'obligations pour respecter, protéger et réaliser (progressivement) les droits humains et d'autre part des titulaires de droits, pour connaître, réclamer et jouir des droits humains en question. Ces visites permettent également de rencontrer les autres PTF et de connaître leurs efforts en matière de la promotion de l'égalité. Il est également important de rencontrer le mécanisme genre. Cette étape peut inclure un atelier, invitant non seulement les débiteurs d'obligations, mais aussi les représentants des organisations de la société civile (en respectant leur diversité).

### 4.3 Étape 3 : Formulation des recommandations

Les recommandations portent sur :

- le cadre international des droits humains et les lacunes en matière d'engagement ;
- le lien avec l'Agenda 2030 en particulier avec l'ODD 5 (<http://sdg.humanrights.dk/>) ;
- le marqueur genre de l'CAD/OECD ;
- les portes d'entrée pour l'intégration transversale et spécifique de la question du genre dans le PIC ;
- le rôle que peuvent jouer le mécanisme genre et la société civile dans le cadre de la coopération bilatérale ;
- possibilités de collaboration ou d'harmonisation avec d'autres PTF travaillant dans le domaine des droits humains/femmes et du genre ;

- la composition de l'équipe d'identification/formulation, y compris l'expertise genre/droits humains nécessaires.

## 5. Sources

- identification (voir aussi ABD humains) ;
- [analyse genre](#) ;
- [Social Relations Approach](#) ;
- [Gender Analysis Tools USAID \(2017\)](#) ;
- [How to conduct a gender analysis. A guidance note for UNDP Staff UNDP \(2016\)](#) ;
- identification des droits violés et analyse des causalités ;
- [analyser les parties prenantes, leurs capacités \(Gender Equality Capacity Assessment Tool UN Women Training Center 2014\)](#) ;
- guide « Appuyer le renforcement des capacités pour accompagner le changement » - FOR\_38 (y compris les outils) - LuxDev.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

Pendant la phase d'identification ou dans le cadre de la proposition de formulation.

### 2. Présentation

Ces TdR se concentrent plus spécifiquement sur les défis et opportunités existant dans les secteurs pré-identifiés. L'analyse fournit aux décideurs les informations pertinentes permettant la formulation concrète des objectifs, résultats et indicateurs respectifs en matière du renforcement des capacités des débiteurs d'obligations et des titulaires de droits. Cette analyse identifie le trajet de la transformation recherchée à travers le programme/projet et justifie-les choix/propositions faits. L'analyse a comme objectif la détermination du scénario le plus effectif, visant les meilleurs résultats donnant suite au soutien financier. Ceci est particulièrement pertinent lorsqu'un programme comprend des composantes sectorielles qui doivent être évaluées séparément (par exemple, un programme de stratégie de pays).

Pour des raisons de transparence et de responsabilité, il est important d'évaluer l'impact potentiel du projet sur les relations de genre, l'égalité entre les H/F et les positions des H/F appartenant aux groupes vivant dans des situations vulnérables (en particulier ceux vivant dans des conditions de pauvreté et de handicap).

### 3. Utilisation

Cette analyse se déroule en trois étapes.

#### Étape 1. Aligner les objectifs programme aux engagements du pays partenaire

L'étape vise à assurer la cohérence entre les politiques du bailleur et celles du pays partenaire en matière de l'égalité entre les H/F. Les questions à répondre portent sur :

- les politiques sectorielles du pays partenaire intègrent-elles des stratégies, politiques ou des plans d'action pour promouvoir l'égalité du genre ?
- quels sont les principaux titulaires de droits concernés par l'intervention ? Comment est-ce que l'intervention renforcera leurs capacités à mieux connaître, revendiquer et jouir de leurs droits ?
- quels sont les groupes à risques d'être laissés de côté ? Comment est-ce que le projet/programme réduira ces risques ? Dans quelle mesure est-ce que le secteur pourra porter une attention aux besoins des groupes vivant dans des situations vulnérables ?
- quelles sont les données désagrégées par sexe, âge et handicap (minimum). Est-ce que les autres PTF disposent-ils de rapports, analyses, banques de données, à utiliser ?
- quelles sont les données disponibles au niveau des institutions partenaires (en particulier les ministères en charge des statistiques) ?
- l'analyse des capacités des débiteurs d'obligations, est-elle suffisamment claire, pour identifier les capacités à renforcer ? Est-ce que le mécanisme genre au sein du ministère sectoriel, dispose de données désagrégées, de rapports, de statistiques ?

#### Étape 2. Priorisation des objectifs et résultats

Cette deuxième étape vise à prendre connaissance des informations concrètes permettant d'établir un trajet d'autonomisation (culturelle, sociale, économique et/ou politique) afin de formuler des objectifs et résultats pertinents et genre sensible, accompagnés par des indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs.

- l'analyse effectuée lors de l'identification permet-elle de situer clairement dans le secteur donné, les droits humains violés, leurs causes structurelles et leurs relations ?
- l'analyse effectuée, permet-elle d'identifier les problèmes clefs ? Le projet/programme serait-il en mesure de travailler sur ces problématiques ?
- une priorisation des problèmes a-t-elle été faite, est-elle faisable ? Quels sont les domaines d'intervention (zone de contrôle, zone d'influence, zone d'intérêt) ? En fonction de la zone de contrôle, quels sont les problèmes que le projet/programme pourra adresser ?
- l'analyse et les documents disponibles (analyses, rapports, données, etc.) permettent-ils d'identifier la chaîne de résultats en matière d'autonomisation des femmes ? Quelles sont les hypothèses et les préconditions ?

<sup>27</sup> Outil élaboré sur base des TdR Enabel (CTB).



- les objectifs et résultats à retenir sont-ils clairs ?
- la formulation des objectifs et résultats inclue-t-elle l'aspect genre et les besoins et intérêts des populations vivant dans des conditions vulnérables ? Permettent-ils de ne laisser personne de côté ?

### **Étape 3. Formulation des recommandations**

La dernière étape vise à restituer les résultats de l'analyse et les recommandations, qui portent sur :

- la présentation des objectifs et résultats sensibles au genre ;
- l'évaluation des coûts probables de l'inclusion des objectifs d'égalité des sexes dans le projet/programme, et les charges probables pour les parties prenantes (en termes de renforcement de capacités) ;
- les préconditions et hypothèses en matière du genre ;
- le besoin d'une analyse sectorielle approfondie du genre lors de la phase de la formulation.

### **1. Quand utiliser cet outil ?**

Ces TdR peuvent être utilisés lors de la phase de la formulation.

### **2. Présentation**

Il n'y a pas de modèle prêt à l'emploi pour l'analyse de genre. Ces TdR comprennent quelques conseils pour la rédaction du cahier des charges de la commande d'une analyse de genre lorsqu'on prépare une formulation de projet/programme. Le contenu exact du mandat dépend du secteur et de la portée du projet (moyens disponibles pour la préparation et la mise en œuvre), ainsi que des analyses déjà faites lors des phases précédentes (programmation, identification). Cette analyse est de préférence menée par un binôme, expert national et expert international, afin de faciliter les rencontres avec les différentes parties prenantes et la contextualisation des questions de genre dans le secteur donné.

Il est par ailleurs essentiel que l'expert genre travaille de façon intégrée avec les autres membres de l'équipe de formulation (chef de mission, experts sectoriels, autres experts thématiques, etc.). L'input de l'expert genre au niveau de la formulation ne doit pas constituer un ajout relatif à un sous-chapitre spécifique du DTF, mais doit être pris en considération de façon transversale tout au long de la formulation.

### **3. Utilisation**

#### **Contexte de l'analyse**

Décrivez clairement pourquoi une analyse de genre est nécessaire. Faites référence à des études précédentes ou à des évaluations de projets qui ont mis en lumière les inégalités de genre dans le secteur, ou à d'autres contributions qui ont soulevé des questions liées au genre nécessitant des réponses. Reportez-vous aux politiques nationales, aux rapports sur la mise en œuvre de ces politiques, aux questions de parité H/F, aux données de soutien pertinentes pour le secteur, aux rapports de suivi, aux évaluations, etc. Indiquez clairement le type d'intrants requis pour la conception (ou la refonte) du projet/programme, ou quelles informations du rapport du consultant sont nécessaires en termes de politique et de directives.

#### **Objectifs de l'analyse genre**

La mission de l'expert genre consiste à fournir les ressources nécessaires pour que la formulation du projet XXX/000 soit effectuée selon une approche intégrée du genre. Il s'agira de prendre en compte de manière systématique, pour l'ensemble des composantes du projet, les besoins, intérêts, expériences et priorités propres aux H/F afin de s'assurer que les effets et impacts de l'intervention ne renforcent pas l'inégalité qui peut exister entre les H/F.

Au-delà de l'intégration de la dimension de genre dans le projet, l'expert genre proposera des stratégies qui permettent de réduire l'écart entre les H/F, ainsi que des activités spécifiques pour mettre en œuvre ces stratégies.

Les objectifs de l'analyse devraient être clairs dès sa conception. Les aspects suivants doivent être inclus : la portée de l'analyse et sa destination ; son public cible, le niveau d'intervention du projet/programme (micro, méso, macro) ; le ou les secteurs sur lesquels le projet/programme a l'intention de se concentrer ; les groupes cibles.

#### **Méthodologie**

Le mandat devrait spécifier de manière générale les méthodes de recherche à utiliser par les consultants. Par exemple : procéder à une analyse documentaire des analyses existantes effectuées par d'autres donateurs, agences multilatérales, société civile, gouvernements, universités, etc. rassembler les données quantitatives et qualitatives pertinentes ventilées par sexe ; utiliser des méthodes participatives pour obtenir des informations qualitatives ; utiliser un langage sexué (non - « neutre »).

---

<sup>28</sup> Outil élaboré sur base de Tool 1.1. « COMMISSIONING A GENDER ANALYSIS: ELEMENTS TO CONSIDER » du « EU Resource Package on Gender Mainstreaming ».

## Expertise

Pour les approches participatives sensibles au genre, être capable de communiquer dans la langue locale est important. Les autres qualifications et expériences pertinentes requises incluent :

- formation supérieure en science sociale ou équivalente ;
- formation spécifique en genre et développement ;
- minimum cinq ans d'expérience dans la réalisation d'études dans le domaine du genre ;
- expérience professionnelle dans la Coopération au développement ;
- expérience professionnelle au [pays partenaire ou région] et bonne connaissance de son contexte socioéconomique ;
- expérience de travail confirmée en approches participatives ;
- capacité avérée pour travailler en équipe ;
- parfaite maîtrise de [langue].

## Tâches

- prendre connaissance des différents chapitres du modèle de DTF de LuxDev pour lesquels l'expert genre doit fournir son input ;
- prendre connaissance du guide opérationnel « L'intégration de l'égalité des genres » - EXP\_5 de LuxDev ;
- s'assurer que le projet formulé soit conforme à la stratégie de la coopération luxembourgeoise ainsi qu'avec la politique du gouvernement du [pays partenaire] en matière d'égalité de genre ;
- identifier les principaux acteurs/institutions travaillant sur les questions d'égalité de genre au [pays partenaire] ;
- prendre connaissance de l'étude de genre réalisée au stade de l'identification ;
- prendre connaissance des rapports d'évaluations du/des programmes précédents, et plus particulièrement de leurs recommandations ;
- prendre connaissance des fiches pays genre de LuxDev, ainsi que des fiches d'expérience, de bonnes pratiques, des notes d'apprentissage, de capitalisation sur le genre pour le pays/secteur concerné ;
- identifier et prendre connaissance des études de genre réalisées par d'autres bailleurs au [pays partenaire] ;
- effectuer une analyse de genre aux différents niveaux (macro/meso/micro) intégrant les éléments suivants :
  - analyse du contexte - obstacles et opportunités, facteurs déterminants les rôles dévolus à chaque genre,
  - rôles et division du travail entre H/F (rôles reproductif/productif/social),
  - accès et contrôle des ressources et des bénéficiaires,
  - accès et participation aux processus décisionnels,
  - besoins et intérêts pratiques et stratégiques des H/F ;
- effectuer une analyse inter sectionnelle des bénéficiaires ;
- étudier les possibilités d'harmonisation avec d'autres interventions et activités en cours dans la même région/les mêmes secteurs/domaines ;
- définir des mesures spécifiques destinées aux femmes visant à redresser les inégalités entre les deux sexes et prévoir des moyens pour s'assurer de l'appui des hommes qui ne font pas l'objet de ce traitement spécifique ;
- évaluer la capacité institutionnelle des principales parties prenantes en matière d'égalité de genre et proposer, le cas échéant, des mesures pour renforcer ces capacités ;
- veiller à ce que le cadre logique et le dispositif de suivi (*monitoring*) incluent des indicateurs qui permettent de vérifier si des changements dans les rapports de genre sont réalisés et si les objectifs en matière d'égalité de genre sont atteints ;
- proposer des mécanismes de coordination et de gestion qui disposent de la capacité adéquate pour renforcer, lors de la mise en œuvre du projet, la participation des femmes dans les activités du projet et pour œuvrer en faveur des objectifs d'égalité de genre ;

- veiller à ce que les propositions soient cohérentes par rapport aux critères liés au marquage CAD de l'OCDE attribué au projet ou au programme ;
- estimer les moyens nécessaires pour réaliser les activités proposées (estimation budgétaire).

## Rapportage

Le consultant devrait produire un rapport initial clarifiant la méthodologie et le calendrier.

Un rapport final sera remis, après approbation de la version « *draft* ».

- **introduction** : contexte général dans lequel se déroule l'analyse genre. Les objectifs et la méthodologie utilisée ;
- **cadre sociopolitique national pour la promotion de l'égalité de genre** : analyse des politiques, lois et réglementations nationales visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi qu'une analyse du travail de la société civile pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes ;
- **analyse genre d'autres PTF** : toute autre analyse genre des autres bailleurs et agences dans le pays, seront consultées. Cette section devrait également inclure les points d'entrée et les zones stratégiques et sectorielles des autres PTF. Cette partie comprend également le potentiel de collaboration et synergies ;
- **analyse sectorielle en matière du genre** : cette partie identifie les leviers et les obstacles par rapport à la promotion de l'égalité du genre (aux niveaux macro, méso et micro). Les informations portent sur : les violations des droits humains, les causes de ces violations, inégalités et discriminations, les débiteurs d'obligations et les titulaires de droits ; leurs capacités à renforcer ; aux objectifs et résultats à intégrer dans le projet/programme. Cette analyse sectorielle devrait être étayée par des indicateurs statistiques pertinents. Les zones de résistance et de risques doivent être analysés et les actions de transformation potentielles en vue d'un changement positif doivent être décrites ;
- **conclusions et recommandations** : cette section présente la stratégie d'autonomisation et les recommandations sectorielles spécifiques pour traiter des égalités de genre et des discriminations. Des propositions sur les rôles et le renforcement de capacités des différentes parties prenantes (gouvernement, communautés, société civile et secteur privé), devraient également figurer dans cette section. Les recommandations couvriront tant les aspects spécifiques, que les aspects transversaux au niveau de la description du projet/programmes. Ces éléments devraient également être repris dans le cadre logique ;
- **annexes** : l'annexe comprend une proposition de cadre logique, une liste des indicateurs et pour chaque indicateur une référence (temps « 0 »), et un budget estimatif des activités recommandées. Parmi les annexes figurent également le *Gender Scan* et le scan des droits humains. Les autres annexes concernent les personnes rencontrées, les statistiques et la bibliographie.

## 4. Documents à consulter au préalable

- stratégie générale de la coopération luxembourgeoise « en route vers 2030 » : <https://cooperation.gouvernement.lu/dam-assets/politique-cooperation-action-humanitaire/documents-de-reference/strat%C3%A9gie/Strat%C3%A9gie-MAEE-FR.pdf> ;
- à venir : note d'orientation genre de la coopération luxembourgeoise ;
- manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité H/F établi par le CAD/OCDE : <https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf>.

## Sources et autres documents utiles

- *Resource Package on Gender Mainstreaming in EU Development Cooperation* : <http://eugender.itcilo.org> ;
- [Roadmap for Gender Sensitive Project & Programme Design](#) ;
- [Gender Aware Stakeholder Analysis](#) ;
- [Gender Analysis Gender Analysis - Frequently Asked Questions](#) ;
- [The UPR-SDG Data Explorer](#) : utilisez les filtres pour explorer les recommandations des droits de l'homme et leurs liens au programme 2030. Vous pouvez parcourir par objectif ou cible, par pays ou région, ou par groupe de titulaires des droits. Vous pouvez aussi utiliser plusieurs filtres en même temps ;
- le guide sur les droits de l'homme dans les ODD de l'institut danois des droits de l'homme : ce guide illustre l'ancrage des droits de l'homme dans les 17 objectifs et fournit des liens concrets entre les 169 cibles et les instruments internationaux et régionaux des droits humains, les normes internationales du travail et les instruments clés sur les questions environnementales, certains qui ont des liens aux droits humains.

## **1. Quand utiliser cet outil ?**

L'instrument est utilisé lors de la phase de la formulation. L'outil expliqué ci-dessous, comprend les critères minima pour une analyse genre lors de la phase de la formulation, de préférence précédé par une analyse au niveau de l'identification.

## **2. Présentation**

Le concept « genre » est un instrument analytique et vise à identifier les relations (hiérarchiques) entre différentes catégories d'individus, qui sont déterminées par la société et ses institutions. Initialement considéré comme un instrument permettant d'analyser les relations de pouvoir (économique, sociale, culturelles et politiques) entre les H/F, cet instrument est aujourd'hui aussi utilisé pour reconnaître les déterminants des relations entre les êtres humains, quel que soit l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre. À la place d'une interprétation binaire, vient une interprétation large, qui tient compte également de l'Intersectionnalité.

Ainsi une analyse genre étendue prendra en compte les multiples discriminations et leur Intersectionnalité (p. ex. les obstacles que rencontre une personne âgée, d'une certaine minorité ; une personne d'une religion minoritaire, vivant avec un handicap, etc.). L'analyse permettra d'informer les décideurs politiques sur :

- les enjeux/défis en matière d'égalité des individus et groupes ;
- les impacts anticipés/souhaités de l'initiative de coopération en question par rapport à une plus grande égalité.

L'analyse genre se déroule en cinq phases en appliquant les cinq principes de l'ABD : appliquer tous les droits, participation, non-discrimination, redevabilité et transparence.

### **Phase 1 : analyse de la littérature (rapports, analyses, études, bonnes pratiques, etc.)**

Cette phase comprend trois étapes. La première étape concerne la consultation des chiffres, données et statistiques relatifs à l'intervention envisagée (dans un secteur donné). La deuxième étape consiste de l'analyse des rapports, études et analyses, pour en déduire les recommandations et conclusions relatives à l'intervention en question. La troisième étape comporte la rédaction d'un bref paragraphe :

- sur les tendances par rapport aux variables/déterminants pour les différentes catégories de personnes concernées (par exemple la relation entre le nombre de femmes dans les filières agricoles destinées à l'exportation et les revenus des mères célibataires, nombre d'enseignants et la qualité de l'éducation) ;
- sur les approches appliquées, remportant des résultats effectifs et positifs (par exemple quels sont les résultats obtenus dans les projets des autres PTF dans le même secteur/région ?) ;
- des recommandations sur les points d'attention pour l'intervention en matière du genre (par exemple en fonction des études de marché, appuyer les femmes à développer la filière de Safran. Quelle est la tendance démographique qui impacte négativement le niveau de revenus des populations vivant dans des zones isolées ?).

### **Phase 2 : analyse du contexte (socio-culturel, économique et politique)**

Cette phase se base sur une analyse à trois niveaux (micro, méso et macro).

---

<sup>29</sup> Outil élaboré sur base des TdR faites par Enabel (CTB).

**Le niveau macro** : concerne les politiques nationales dans le secteur donné (p. ex. Y-a-t-il une politique genre dans les secteurs de la santé ?). Ce niveau inclut également la législation et la réglementation (p. ex. Quelle est la sécurité sociale dont les femmes employées bénéficient lorsqu'elles tombent enceintes ? Quel est le système d'héritage impactant les opportunités économiques des femmes ?). L'analyse indique comment cette législation, réglementation, politique, stratégie et plan d'action, influence les activités dans un domaine donné ou dans une institution/organisation donnée. L'application de l'ABD s'adresse spécifiquement aux questions relatives aux cinq principes :

- **l'application de tous les droits** : la promotion d'un droit, nécessite souvent celle d'autres droits, puisque les droits sont interdépendants. Ainsi est-il important de cartographier les liens causals entre les violations des différents droits. La jouissance d'un accès égal à la scolarisation par exemple, n'est pas signifiante si elle n'est pas accompagnée par une sécurité physique. Le droit à l'éducation pour des enfants vivant avec un handicap, n'est pas signifiant si l'État ne prévoit pas des mesures spécifiques, parmi lesquelles figurent l'identification et l'élimination des obstacles et barrières à l'accessibilité (art. 9 de la convention relative aux droits des personnes handicapées - 2006) ;
- **la participation** : comment est-ce que les femmes prennent part aux processus nationaux de prise de décision (représentations, système de quota, élections, mandats, etc.). Les structures genre (mécanisme genre et organisations de la société civile) ont-ils été consultés lors de la phase de formulation ?
- **la non-discrimination** : y-a-t-il des segments de la population qui sont à risque d'être laissés de côté ? Les systèmes de justice, de santé, d'éducation, d'économie ou politique, favorisent-ils certaines classes de la population ? Est-ce que durant le processus de formulation, a-t-on consulté les différents groupes cibles et parties prenantes, à pied d'égalité ?
- **la redevabilité** : il est important d'évaluer également le respect des engagements internationaux en matière de l'égalité, en relation avec le secteur donné (p. ex. Nicaragua, est-il à jour par rapport au rapportage dans le cadre de la convention de Bélem do Pará (*convention Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*) ? Y-a-t-il des renforcements de capacités à offrir, permettant les débiteurs d'obligations de faire mieux leurs devoirs ?
- **la transparence** : étant donné que tout secteur dispose d'un budget pour la mise en œuvre de la politique publique, on peut se demander si ce budget consacre une partie de sa totalité à la promotion de l'égalité du genre. Si oui, quel est la hauteur de ce budget ? Où se situent les priorités ? Ce budget est-il géré de manière transparente ? L'application de la « [Budgétisation sensible au genre](#) » permet d'analyser les recettes et les dépenses, ainsi que les processus de la gestion des finances publiques pour identifier les impacts sur les groupes des H/F (de toutes catégories confondues).

Le **niveau méso** : ce niveau porte une attention particulière aux organisations et institutions et traces les réponses aux mêmes questions qu'au niveau macro. Ainsi seront traités les cinq principes de l'ABD, à savoir :

- **l'application de tous les droits** : souvent les interventions ne s'adressent pas aux mécanismes genre. Ces mécanismes sont les institutions nationales (ministère chargé de la question de l'égalité des sexes, le point focal genre au niveau du ministère de l'Agriculture, la commission nationale des femmes ou autre structure nationale portant une attention particulière à l'égalité du genre). Or, ce sont ces organismes qui disposent d'une expertise unique par rapport aux questions genre (stéréotypes, populations vivant dans des situations vulnérables, discriminations, violations des droits des femmes, etc.). La consultation de cette expertise nationale est importante pour comprendre les relations causales entre les violations des droits des femmes et filles (p. ex. Quelles sont les obstacles structurels, pour une promotion d'un travail des femmes dans les filières d'exportation ?) ;
- **la participation** : les institutions et organisations concernées par l'intervention, opèrent-elles selon le principe de la participation, p. ex. les femmes au sein des entités ont-elles accès à la promotion ? Ces entités, livrent-elles des services sur base d'une participation significative des populations, p. ex. dans le cadre de la décentralisation ?
- **la non-discrimination** : les institutions et organisations concernées par l'intervention, fonctionnent-elles selon les principes de l'égalité et non-discrimination ? Les femmes sont-elles représentées dans la gestion de ces entités ? Travaillent-elles dans des conditions décentes (salaire égal pour un travail égal, etc.) ? Ces organisations livrent-elles des services aux populations à pied d'égalité (p. ex. Y-a-t-il une priorité pour l'accès à l'eau dans les hôpitaux des zones rurales, plus spécifiquement les salles d'accouchement ?) ;

- **la redevabilité** : les parties prenantes d'un projet/programme (plus particulièrement les débiteurs d'obligations) sont présumées de prendre la responsabilité de se conformer au fonctionnement d'un État de droit. Cet aspect comprend différentes composantes de la société, les débiteurs d'obligations, les entités du secteur privé et de la société civile. La redevabilité touche ainsi les relations entre les différentes composantes. Par exemple les entreprises travaillent-elles dans un cadre (à assurer par l'État) leur permettant de se conformer aux engagements nationaux et internationaux en matière de droits humains (inspections de travail, rapportage, mécanismes de plaintes, sécurité sociale, etc.) Les entreprises envisagées comme partenaires dans l'intervention en question, assurent-elles des conditions de travail décent (salaire égal pour un travail égal, sécurité sanitaire, etc.) ? Le travail des enfants est-il exclu dans un programme de construction d'infrastructures hydrauliques ?
- **la transparence** : les institutions partenaires et les autres parties prenantes identifiées pour la mise en œuvre de l'intervention, disposent-elles des capacités permettant la prestation des services de manière transparente ? Par exemple le circuit de commercialisation transfrontalière des produits agricoles destinés à l'exportation, souffre-t-il de la corruption, est-il aussi accessible pour les femmes ?

Le **niveau micro** : l'analyse à ce niveau répond aux questions relatives aux besoins spécifiques et intérêts stratégiques des H/F (niveau domestique et communautaire). Il s'agit de comprendre les rôles, les responsabilités, les répartitions des tâches et les relations hiérarchiques entre H/F relatives au secteur donné. Par exemple, les adolescentes, ont-elles les possibilités d'accéder les établissements scolaires de leur choix ? Les réponses à ces questions s'expliquent souvent par les contextes socio-culturels (appartenance ethnique, stéréotypes, discriminations, inégalités, etc.) et en particulier les contextes religieux. L'analyse se concentre sur les questions suivantes (parmi d'autres).

- **rôles et activités** : qui fait quoi ? Où se situent les disparités ? Ces disparités sont-elles souhaitées par les différents groupes cibles ? Où se situent les facteurs contraignants, les acteurs facilitant le progrès ou freinant le progrès ?
- **ressources et contraintes** : quelles sont les ressources à la disposition des H/F, toutes catégories confondues ? A qui appartiennent ces ressources ? Qui a accès ? Qui contrôle ces ressources. Où se trouvent les disparités ? Ces disparités sont-elles reconnues comme des obstacles/contraintes pour un développement durable et décent ?
- **prise de décision** : comment se présentent les processus de prise de décision, comment sont les décisions prises (au sein des ménages, au sein des collectivités /communautés, au niveau institutionnel) ? Une analyse est faite au niveau des collectivités/communautés, ménages, relations entre les adolescentes, relations entre les débiteurs d'obligations et les titulaires de droits. Par exemple, quel est le comportement des instituteurs envers les élèves de l'école primaire dans un village de la zone rurale au Sénégal ? Comment est ce que le conseil communautaire, prend-il les décisions, traite-t-il tous les thèmes à pied d'égalité (p. ex. la thématique de la violence) ? Fait-il participer les femmes aux débats ? Traite-t-il les minorités ethniques de la même manière que les personnes des ethnies majoritaires ? Prend-il des dispositions pour la mise en œuvre des engagements ? Gère-t-il les budgets de manière transparente ?

### Phase 3 : analyse des violations des droits des femmes et les causes structurelles

- **droits et causes des violations** : la distinction classique entre les besoins pratiques (de la nutrition, de l'eau eau potable, de la sécurité, etc.) et les intérêts structurels (l'éducation, l'autonomisation économique, la représentation politique, etc.) sera la base d'une analyse avancée partant d'une perspective de l'ABD. Ainsi seront considérés les violations des droits des H/F relatifs au projet/programme (p. ex. par rapport au droit à une nutrition de qualité, au droit à l'eau potable en quantité suffisante, au droit à l'intégrité physique, etc.). La question qui se pose lors de cette phase est : Comment sont liées les violations des droits et y-a-t-il une relation causale à identifier ? Cette analyse permet de situer les points névralgiques et les portes d'entrée pour un appui au processus de promotion de l'égalité dans le secteur donné. Il est par exemple plus opportun d'aborder la question des avortements partant du droit à la santé, que du droit sexuel et reproductif.



#### Phase 4 : analyse des écarts de capacités des parties prenantes et les relations de pouvoir

- **les parties prenantes** : en accord avec les analyses décrites ci-dessus, et comme déjà mentionné ci-dessus, il est important d'identifier les débiteurs d'obligations et les titulaires de droits concernés par les relations causales des violations des droits. Ainsi pour revenir sur un projet d'appui à la scolarisation, tant les élèves, que les enseignants, seront considérés pour assurer que les élèves connaissent leurs droits à l'éducation, peuvent les revendiquer et peuvent jouir de leur droit. Quant aux débiteurs d'obligations, il serait important qu'ils respectent, promeuvent et réalisent ce droit à l'éducation. Si par contre l'analyse précédente a identifié les violations d'autres droits, par exemple le droit à l'intégrité physique (violences faites aux filles sur la route à l'école, harcèlement de la part des instituteurs/institutrices, etc.) le projet/programme ne pourra pas négliger cet aspect et abordera l'assistance technique sous multiples angles (promotion de la qualité de l'éducation et lutte contre les violences faites aux filles). Il est possible qu'un travail s'avère nécessaire à plusieurs niveaux (micro, méso, macro) pour assurer des résultats ;
- **les capacités et les écarts à renforcer** : par rapport aux intérêts structurels, l'analyse portera (à la suite de l'étape précédente) sur l'identification des capacités à renforcer. D'une part des titulaires de droits de connaître leur droits (à une nutrition adéquate), de revendiquer (leur droit à l'eau, etc.) et de jouir (de leur droit à une vie en sécurité) et de l'autre part des débiteurs d'obligations. Ainsi le projet/programme saura quelles capacités renforcer pour aborder les inégalités, les discriminations et les violations des droits identifiés. Par exemple concernant le renforcement des capacités des débiteurs d'obligations, l'appui s'adressera à mieux respecter les droits (p. ex. par rapport à l'obligation d'assurer une nutrition conforme aux normes de qualité sanitaires), à mieux protéger les droits (p. ex. concernant l'obligation d'assurer une eau potable non polluée) et à mieux réaliser (progressivement) les droits (p. ex. relatif à l'obligation d'assurer un système judiciaire transparent, permettant de traiter les cas judiciaires des auteurs des violences faites aux femmes/filles).

#### Phase 5 : recommandations

Une fois que les différents éléments sont rassemblés et interconnectés, les formulateurs pourront établir un trajet d'autonomisation pour les filles et femmes, les garçons et les hommes. Ce trajet d'autonomisation, s'inscrit dans l'approche de la TdC et identifie, les droits à adresser par le projet, les relations entre les violations des droits, les titulaires de droits et débiteurs d'obligations concernés, leurs capacités à renforcer, pour réduire les inégalités, les discriminations et les violations des droits, permettant les filles et les femmes (les garçons et les hommes) de suivre un trajet d'autonomisation dans le secteur donné. L'équipe de formulation, formule des recommandations à cet égard et inscrit le trajet d'autonomisation dans le DTF.

#### 3. Utilisation

L'application de cet outil nécessite de l'expertise en matière du genre. Un expert genre rejoint de préférence l'équipe de formulation. Cependant, si cela n'est pas possible, la multitude d'analyses déjà faites, facilite le travail de l'équipe de formulation. Partant des bases de données existantes et des études, analyses et rapports, il suffit de se concentrer sur les causes et les effets. Des actions/activités ponctuelles sont à éviter, sauf si elles s'inscrivent dans une réflexion « chaîne de résultats » / approche TdC.

#### 4. Sources

- [Roadmap for Gender Sensitive Project & Programme Design](#) ;
- [Gender Aware Stakeholder Analysis](#) ;
- [The DAC gender equality policy marker](#) ;
- [Gender Analysis Gender Analysis - Frequently Asked Questions](#) ;
- [The UPR-SDG Data Explorer](#) is the outcome of an experimental data mining project that aimed to link all existing UPR recommendations to the SDGs - more than 50,000 in total ;
- The guide is a searchable online database illustrating the links between the Sustainable Development Goals and the human rights and labour laws.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

Au démarrage de la phase d'exécution, le diagnostic rapide est à utiliser lorsque les partenaires de mise en œuvre sont identifiés et avant éventuellement la réalisation d'un diagnostic des capacités plus approfondi (si jugé pertinent).

### 2. Présentation de l'outil

Cet outil identifie sous forme de checklist les éléments et aspects clés à considérer pour évaluer les capacités et les performances d'une organisation en matière d'égalité de genre dans ses activités, procédures, modes opératoires et fonctionnement interne.

### 3. Utilisation

Un diagnostic rapide peut être conduit en interne ou par une équipe de consultants avec la participation du partenaire à partir d'entretiens et de la revue de la documentation pertinente interne à l'organisation (politiques, procédures, dispositifs internes en lien avec la thématique genre). Il est essentiel que le partenaire ait manifesté un intérêt pour l'analyse. Le niveau de détails à obtenir doit être fixé dans les TdR de la mission et correspondre aux besoins de l'intervention.

L'analyse des capacités et performances en matière de genre d'une organisation peut s'effectuer à l'aune de cinq domaines essentiels et des questions afférentes présentés dans le tableau ci-dessous :

Critères/domaines d'analyse	Questions
Politique et stratégie en matière d'égalité de genre	L'organisation a-t-elle défini une stratégie ou une politique d'intégration des thématiques genre dans ses activités/secteur d'intervention ?
	Si oui, cette stratégie/politique est-elle assortie d'un plan d'action, de la budgétisation des mesures et d'un système de suivi de leur mise en œuvre ?
	Cette stratégie aide-t-elle à orienter la prise de décision ?
	L'organisation a-t-elle noué des partenariats spécifiques sur ces questions ?
	Développe-t-elle des activités particulières en lien avec l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes ?
Structure organisationnelle et opérationnelle	L'organisation a-t-elle une cellule/unité dédiée au genre ? Si non, comment les questions genre et autonomisation des femmes sont-elles abordées/traitées dans les activités de l'organisation ?
	Si oui, quels sont ses rôles et responsabilités ? Sont-ils suffisamment clairs et bien définis ?
	Cette unité a-t-elle un rôle stratégique et suffisamment de poids pour influencer sur l'orientation des missions/activités et les décisions de l'organisation ? Est-elle soutenue dans ses fonctions par la direction ?
	Les fonctions de cette entité sont-elles bien intégrées et acceptées par les autres départements/services de l'organisation ? Cette unité travaille-t-elle en collaboration avec eux ? Ou existent-ils des blocages ?
Procédures et processus internes	Les partenaires ont-ils mis en place des outils pour s'assurer du respect de la dimension genre ?
	A-t-elle développé une politique de tolérance 0 face au harcèlement sexuelles et discriminations basées sur le genre ?
	Existent-ils des indications qui démontrent la mise en œuvre effective et systématique des pratiques d'analyse et de gestion requises par l'organisation au niveau de la dimension genre (Mobilisation de la capacité en place) ? Sinon pourquoi ?
	Comment cette organisation est-elle perçue par les autres acteurs externes dans son secteur d'intervention au niveau de ses pratiques de prise en compte des dimensions genre dans ses interventions ?

Ressources humaines et financières	L'organisation dispose-t-elle de personnes spécialisées ou d'un accès éprouvé et assuré à une expertise sur les questions genre pour assurer les analyses requises ? Cette expertise est-elle en quantité suffisante et de qualité ?
	Dispose-t-elle de moyens/budget suffisant pour assurer la mise en œuvre de mesures appropriées sur la dimension genre ? (Financement du surcoût potentiel des mesures liées au genre).
Mécanisme de suivi-évaluation	L'organisation a-t-elle défini des indicateurs de suivi de sa performance genres ?
	Y a-t-il des indications claires démontrant la mise en œuvre effective et systématique des procédures de suivi et évaluation des pratiques prescrites par l'organisation (rapport, outil de suivi utilisés, etc.) ? Et sinon pourquoi ?
	Les conclusions et recommandations des activités de suivi et évaluation sont-elles utilisées ? Si oui, de quelle manière et selon quel processus interne ?

### 1. Quand utiliser cet outil ?

L'instrument est utilisé lors de la phase de la formulation, après réception de l'analyse genre.

### 2. Présentation

La qualité du rapport de la mission d'analyse genre sera évaluée par le responsable de la formulation (ou par le représentant résident si le responsable de la formulation a effectué lui-même l'analyse genre, en cas d'absence d'une expertise recrutée à cette fin dans l'équipe de formulation) sur base d'un certain nombre de critères repris dans un tableau, qui permettent d'estimer dans quelle mesure les éléments demandés sont intégrés dans l'analyse.

### 3. Utilisation

Comment sont les éléments suivants intégrés dans l'analyse ?	--	-	+	++
Le cadre législatif en matière du genre à différents niveaux international, régional et national, local (si pertinent).				
Le cadre politique au niveau national et local (si pertinent) existence et contenu des politiques nationales genre, plans d'action genre, loi sur la violence faites aux femmes, le harcèlement sexuel, etc.				
Situation socio-économique, politique et culturelle dans le secteur donné, indiquant les violations des droits des femmes et filles, leurs causes et conséquences.				
Détenteurs de devoirs responsables pour ces violations et les capacités à renforcer pour répondre aux défis.				
Titulaires de droits concernés par le projet et les capacités à renforcer (autonomisation) pour soutenir leur résilience (mieux connaître les droits, mieux revendiquer, mieux jouir des droits).				
Les acteurs impliqués dans le renforcement des capacités.				
Référence au mandat du mécanisme genre (rôle, services, rapports, etc.) et leur capacité d'être partenaire dans le projet/programme.				
Référence au rôle de la société civile dans le cadre du secteur concerné et leur capacité d'être partenaire dans le projet/programme.				
Défis majeurs, contraintes et risques, pour assurer une participation des femmes et groupes vivant dans des situations vulnérables (tout le cycle du projet).				
Recommandations pour un cadre logique genre sensible (y compris des recommandations pour les indicateurs).				
Recommandations sur le score du marqueur genre (G1, G2, G3).				
Recommandations pour une intégration optimale de la question du genre dans le projet/programme.				

Après vérification des éléments mentionnés ci-dessus, le représentant organisera une réunion de *débriefing* avec l'expertise genre nationale, internationale ou la personne responsable pour la mission de formulation en cas de non-recrutement d'une expertise genre. La personne qui a mené l'analyse présente les résultats et les recommandations.

## 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de d'identification et de formulation.

## 2. Présentation

L'outil distingue quatre niveaux pour la prise en compte des droits humains dans chaque intervention :

- « **aveugle aux droits humains** » signifie que l'intervention n'est pas évaluée par rapport à sa prise en compte des droits humains. Ainsi, il n'est pas possible d'estimer son impact par rapport au redressement de violations des droits humains, ni sera-t-il possible d'évaluer son effet sur le respect, la protection et/ou la réalisation des droits humains. Le projet ou le programme pourra par la suite avoir un effet inattendu (positif ou négatif) en matière de la promotion des droits humains ;
- les interventions codées « **sensible aux droits humains** » envisagent une prise en compte du processus ABD, englobant la réalisation d'une analyse des droits humains en question et la prise en compte des principes de l'application de tous les droits, la participation, la non-discrimination, la redevabilité et la transparence. Ces principes seront appliqués lors des processus d'identification et de formulation et seront également inscrites dans le DTF. Ainsi seront anticipés/évités des effets négatifs (inattendus). L'application de l'ABD permettra aussi d'anticiper des résistances ou même des contre-effets provenant des structures, des normes ou des pratiques discriminatoires. Cependant l'intervention n'envisage pas explicitement la promotion des droits humains en tant que tel. Cependant, des activités/résultats/objectifs de renforcement des capacités des débiteurs d'obligations et des titulaires de droits peuvent figurer dans le DTF ;
- les interventions « **promotion des droits humains** » sont élaborées sur base d'une approche fondée sur les droits en appliquant les principes de non-discrimination, participation, responsabilisation et transparence. En plus, elles envisagent explicitement des résultats/objectifs qui touchent le renforcement du respect, de la protection et de la réalisation des droits humains dans le secteur donné. Le projet/programme considère les besoins, les intérêts et les (lacunes dans les) capacités des débiteurs d'obligations et des titulaires de droits. L'intervention s'adresse explicitement aux besoins, intérêts et capacités des populations touchées par des situations de vulnérabilité ou de marginalisation. Ainsi l'intervention portera par exemple une attention particulière, d'une part aux institutions ayant des compétences par rapport à la thématique de l'orientation sexuelle et identité genre, et d'autre part aux personnes de la communauté Lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre et intersexe (LGBTI). Ces interventions intègrent également les données désagrégées (par sexe et autres comme âge, minorités, handicap, etc.). Ces interventions peuvent s'adresser également aux aspects de renforcement de la société civile (p. ex. en matière de plaidoyer), qui défend les intérêts des populations (vivant dans des conditions de vulnérabilité). Or ces interventions ne touchent pas les causes structurelles, comme les relations de pouvoir, les normes et valeurs, les structures étatiques, etc. Ces aspects sont traités par la dernière catégorie, expliqué ci-après ;
- les interventions qui visent la transformation des structures, normes, pratiques discriminatoires, causant des violations des droits humains, sont catégorisées comme des interventions « **transformation des droits humains** ». Elles s'adressent aux institutions (famille, justice, religion, système économique, etc.) qui créent, maintiennent ou promeuvent les inégalités, discriminations et violations des droits humains. Ainsi un projet qui vise un travail de fond par rapport au respect des règles de Mandela dans les prisons d'un pays partenaire, peut être considéré comme un projet codé « **droits humain transformateur** », tant qu'il s'adresse aussi à la restructuration de l'institution en tant que telle, et transforme les causes du non-respect, non-protection et non-réalisation des droits humains, par un renforcement des capacités des débiteurs d'obligations et de titulaires de droits.

LuxDev se base sur cette distinction pour obtenir un instrument permettant de catégoriser les interventions et d'informer les décideurs et praticiens sur le degré de sensibilité de l'intervention en matière des droits humains.

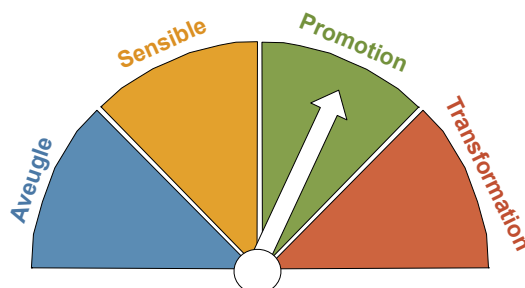
<sup>30</sup> Outil élaboré sur base du guide « *Human Rights Based Approach in Finland's Development Cooperation* » 2015. [https://um.fi/documents/35732/48132/human\\_rights\\_based\\_approach\\_in\\_finlands\\_development\\_cooperation\\_guidance](https://um.fi/documents/35732/48132/human_rights_based_approach_in_finlands_development_cooperation_guidance)

### 3. Utilisation

Les quatre catégories sont intégrées dans cet outil, permettant aux décideurs et praticiens de trier les interventions pendant la phase d'identification et de formulation, selon leur degré de prise en compte des aspects droits humains.

Cet outil permet d'avoir une idée claire et rapide sur l'impact et l'effet que le projet ou programme tend à avoir sur la promotion des droits humains. La visualisation de cette intention est présentée sous forme d'un indicateur, comme illustré ci-dessous.

**Figure 1 - Scan des droits Humains**



L'utilisation de cet indicateur se fait selon la distinction des critères suivants :

- « aveugle » : aucune réflexion a été faite par rapport aux droits de l'homme, ni à l'ABD ;
- « sensible » : les cinq critères de l'ABD sont considérés (application de tous les droits, participation, non-discrimination, redevabilité et transparence). Ces principes ont été pratiqués lors de l'identification/formulation et intégrés dans les DTF ;
- « promotion » : en plus de la considération des cinq principes de l'ABD (lors des processus d'identification/formulation et au niveau du contenu du DTF), au moins un des objectifs du projet/programme vise la promotion des droits humains. Cet objectif est accompagné par un indicateur à cet égard ;
- « transformation » : en complément de la prise en compte des cinq principes de l'ABD, le projet/programme vise la transformation des causes fondamentales des violations des droits humains et dédie son objectif principal à cet égard. Les autres objectifs et résultats escomptés concernent tous la promotion des droits humains dans un secteur donné.

### 4. Sources

- [Human Rights Based Approach in Finland's Development Cooperation](#) ;
- une approche de la Coopération au développement de l'UE fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme.

## 1. Quand utiliser cet outil ?

L'outil est utilisé lors de la phase d'identification et de formulation. Il permet aux décideurs et praticiens, d'estimer (ex-ante) l'effet et l'impact en matière de la promotion de l'égalité des sexes en fonction des ressources financières planifiées (budget) d'un programme ou un projet. Il permet un suivi (et nunc) lors de la mise en œuvre et une évaluation (ex-post) lors de l'évaluation finale des engagements pris. L'instrument concerne une appréciation de l'effet et/ou l'impact souhaité par une intervention en matière de la promotion de l'égalité du genre.

## 2. Présentation

L'outil LuxDev distingue quatre niveaux de prise en compte de la question du genre dans chaque intervention :

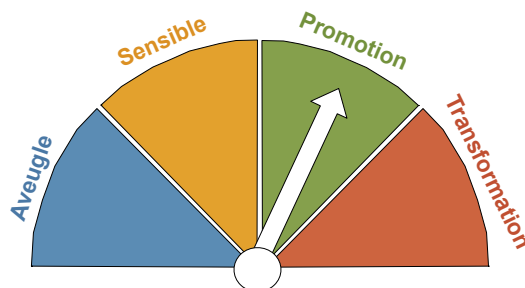
- « **aveugle au genre** » signifie que l'intervention n'est pas évaluée par rapport à sa prise en compte de la question du genre. Aucune intervention ne pourra « négliger » une considération de la dimension genre lors de sa conception. Or une approche « genre aveugle » ne signifie pas un effet/impact « genre neutre ». Il se peut qu'il y ait des effets/impacts (négatifs) inattendus. Ces effets/impacts peuvent se manifester au niveau des relations de genre entre les H/F, ou au sein des groupes de femmes (p. ex. un effet négatif pour les femmes de la communauté LGBTI et pas pour les autres femmes) et au sein des groupes d'hommes (p. ex. un effet négatif pour les hommes vivant avec un handicap et pas pour les autres hommes). Afin d'éviter des effets/impacts négatifs, peu de projets programmes reçoivent le code « genre aveugle ». Or si l'intervention est jugée « genre aveugle » une justification à cet égard sera intégrée dans le DTF ;
- les interventions codées « **sensible au genre** » envisagent une prise en compte effective de la dimension genre. Cette prise considération vise les processus et se base sur une approche « *Gender Mainstreaming* » tout au long de l'identification/formulation. Le code « genre sensible » englobe la réalisation d'une analyse du genre au niveau du secteur donné, ou au minimum, la considération des recommandations et conclusions d'analyses existantes (menées par les institutions nationales et/ou par d'autres PTF). Le but c'est d'éviter des effets/impacts négatifs (inattendus) au niveau des titulaires de droits et les débiteurs d'obligations, les normes ou les pratiques. Cependant, l'intervention n'envisage pas la promotion du genre dans sa globalité. Or ceci n'exclut pas qu'il y a éventuellement quelques activités, résultats ou objectifs qui appuient l'égalité des sexes dans certains aspects du projet/programme ;
- les interventions « **promotion du genre** » sont des projets et programmes qui sont exclusivement exécutés par des organismes de la société civile féminine ou par le mécanisme genre (ministère chargé de l'égalité des sexes, les points focaux genre dans les ministères sectoriels, etc.). Ce dernier est le débiteur d'obligation en matière du genre et a comme compétence, le respect, la protection et la réalisation des droits des femmes et l'égalité entre les sexes au niveau national, régional et local. Les organisations de la société civile sont les portes paroles des titulaires de droits et luttent contre les violations des droits des H/F, de toutes catégories et sur base de toutes discriminations notamment fondées sur l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'ethnie, la nationalité, etc. Cette option « promotion genre » permet d'appuyer « l'appropriation » de la question du genre. Toutefois, il est possible qu'un projet de lutte contre les violences faites aux femmes, exécutés par la société civile des femmes, traite uniquement les aspects relatifs à la santé, liés aux besoins physiques des victimes et non les stéréotypes, et les relations de pouvoir entre H/F, aspects plus relatés aux questions transformatrices, considérant les femmes comme des agents de changement ;
- les interventions qui visent la transformation des structures, normes, pratiques discriminatoires, causant des violations des droits des femmes, sont catégorisées comme des interventions « **transformation du genre** ». Ces interventions touchent les causes structurelles des inégalités et violations des droits des femmes, comme les relations de pouvoir, les normes et valeurs et/ou les structures étatiques. Elles s'adressent aux institutions (famille, justice, religion, système économique, etc.) qui créent, maintiennent ou promeuvent les inégalités, discriminations et violations des droits des femmes. Ces interventions visent ainsi la transformation des relations genre. Par exemple, un programme qui vise l'éradication des mutilations des femmes et filles, est une intervention « transformatrice » tant qu'elle s'adresse aux droits des adolescents (filles, garçons) en matière de sexualité et de reproduction et non seulement aux droits relatifs à la santé et aux médicaux.

<sup>31</sup> Outil élaboré sur base du « *project Tool 3.6: The Gender Budget Scan* » du EU Resource Package de l'UE [http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_html5.html?lms=1](http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_html5.html?lms=1). L'outil s'inspire de l'outil développé par Enabel, en 2015, à savoir le « *Gender Budget Scan* ».

### 3. Utilisation

Les quatre catégories sont intégrées cet outil, permettant les décideurs et praticiens de trier les interventions pendant la phase d'identification et de formulation, selon leur degré de prise en compte des aspects genre. Cet outil permet d'avoir une idée claire et rapide sur l'impact et l'effet que le projet ou programme tend à avoir sur la promotion de l'égalité entre H/F, toutes catégories confondues. La visualisation de cette intention est présentée sous forme d'un compteur, comme illustré ci-dessous.

**Figure 1 - Scan du genre**



L'utilisation de cet indicateur se fait selon la distinction des critères suivants :

- « aveugle » : aucune réflexion a été faite par rapport à la question genre. On ne peut pas anticiper l'effet/impact dans ce domaine de l'égalité des sexes ;
- « sensible » : le projet/programme a été conçu sur base d'une analyse genre et prend en compte certains aspects, qui vise la promotion de l'égalité entre les H/F ;
- « promotion » : ces interventions sont élaborées sur base d'une analyse genre et sont exécutées exclusivement par des structures genre au niveau national (débiteurs d'obligation) et au niveau de la société civile ;
- « transformation » : les interventions sont basées sur une analyse genre et visent exclusivement la transformation en matière du genre (au niveau économique, sociale, culturelle ou politique).

### 4. Sources

- [The Gender Budget Scan ;](#)
- [The DAC gender equality policy marker ;](#)
- [la budgétisation sensible au genre en 2017 : Où en sommes-nous ?](#)
- [la budgétisation sensible au genre et l'expérience de la banque mondiale ;](#)
- [Financing For Gender Equality<sup>32</sup>.](#)

<sup>32</sup> [Financing for Gender Equality](#)



### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation.

### 2. Présentation

Cet outil permet d'adopter une approche genre dans le cadre logique d'un projet ou d'un programme ou d'évaluer le cadre logique d'un projet avec une perspective genre.

S'il n'y a pas de référence au genre dans le cadre logique, nous qualifions ce cadre logique « aveugle au genre » : le fait de ne pas aborder les questions d'égalité des genres peut contribuer à la persistance des discriminations et inégalités de genre. La performance des projets dont le cadre logique est aveugle au genre est susceptible d'être très médiocre. Un cadre logique sexospécifique renforce la responsabilisation à l'égard des résultats en matière d'égalité des sexes et améliore la performance et la qualité du projet/programme.

### 3. Utilisation

L'outil consiste en une matrice de questions qui aident à identifier et à aborder les dimensions de genre des différentes composantes d'un cadre logique.

**Tableau 1 - Checklist pour l'intégration du genre dans le cadre logique**

Logique d'intervention	Chaine de résultats	Indicateurs objectivement vérifiables	Moyens et sources de vérification	Hypothèses
<b>Objectif global</b>	L'objectif politique plus large auquel ce projet contribue aborde-t-il les questions d'égalité entre les sexes ? Y a-t-il des questions de genre qui seront affectées par l'objectif et sa contribution au développement ou qui auront une influence sur eux ?	Quels indicateurs d'impact peuvent vérifier la réalisation des objectifs liés au genre dans l'objectif global ? Comment mesurer l'impact à long terme du projet sur les H/F ?	Les données permettant de vérifier l'objectif global sont-elles ventilées par sexe et analysées selon une approche sexospécifique ? Quels outils d'analyse de genre seront utilisés ? (p. ex. évaluation rapide, discussions de groupe, entrevues structurées/semi-interviews, questionnaires, etc.)	Quels sont les facteurs externes nécessaires pour soutenir un objectif global sensible au genre ? Quels sont les risques qui entraveraient la réalisation de l'objectif global et quelles mesures sont ou seront mises en place pour les atténuer ?

<sup>33</sup> Outil élaboré sur base des fiches 3.3 du *EU Resource Package* de l'UE  
[http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_content/external\\_files/PROJECT/3-3\\_Project.pdf](http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/PROJECT/3-3_Project.pdf)

<p><b>Objectif spécifique</b></p>	<p>L'objectif identifie-t-il clairement les parties prenantes/bénéficiaires ventilés par sexe ?</p> <p>A-t-on envisagé des mesures au niveau institutionnel et politique qui traitent de l'égalité entre les sexes ?</p> <p>Le projet a-t-il des résultats/avantages différents pour les H/F ?</p> <p>Le projet aborde-t-il les questions spécifiques au genre ainsi que les questions d'intégration de la dimension de genre ?</p> <p>Les besoins/intérêts pratiques et stratégiques en matière de genre sont-ils pris en compte ?</p>	<p>Quels indicateurs de résultats sont pertinents pour mesurer les questions d'égalité des sexes dans les secteurs concernés ?</p> <p>Quels indicateurs de résultats sont ventilés par sexe ?</p> <p>Comment pouvons-nous vérifier que les H/F des groupes cibles bénéficient des mêmes avantages que les hommes ?</p> <p>Comment savoir si les résultats favorisent l'égalité des sexes ?</p>	<p>Les données permettant de vérifier les objectifs spécifiques sont-elles ventilées par sexe et analysées selon une approche sexospécifique ?</p> <p>Quelles informations qualitatives sont nécessaires ?</p> <p>Quels outils d'analyse de genre seront utilisés ? (p. ex. évaluation rapide, discussions de groupe, entrevues structurées/semi-interviews, questionnaires, etc.)</p>	<p>Quels sont les facteurs externes nécessaires pour soutenir un objectif spécifique sensible au genre ?</p> <p>Quels sont les risques qui entraveraient la réalisation de l'objectif spécifique et quelles mesures sont ou seront mises en place pour les atténuer ?</p>
<p><b>Résultats</b></p>	<p>Les résultats escomptés produisent-ils un changement positif dans les rôles et les relations entre les sexes ?</p> <p>Les rôles et les relations entre les sexes sont-ils pris en compte dans la description des résultats que le projet produira ?</p> <p>Les résultats du projet sont-ils spécifiés séparément pour les H/F ?</p>	<p>Quels indicateurs de résultats seront nécessaires pour vérifier les résultats du projet pour les H/F ?</p> <p>Comment mesurer les différents bénéfices pour les H/F que le projet produira ?</p>	<p>Les données permettant de vérifier les résultats du projet sont-elles ventilées par sexe ?</p> <p>Quels outils d'analyse de genre seront utilisés pour vérifier ? (p. ex. évaluation rapide, discussions de groupe, entrevues structurées/semi-interviews, questionnaires, etc.)</p>	<p>Quels sont les facteurs externes nécessaires pour obtenir des résultats sensibles au genre dans le projet ?</p> <p>Quels sont les risques qui entraveraient l'obtention des résultats prévus et quelles mesures sont ou seront mises en place pour les atténuer ?</p>

On peut également appliquer cet outil au niveau des activités :

<p><b>Activités</b></p>	<p>Les activités reflètent-elles les différences de rôles et de responsabilités entre les sexes ?</p> <p>Les activités comprennent-elles des stratégies visant à améliorer l'égalité d'accès et le contrôle des ressources matérielles et immatérielles des H/F des groupes cibles ?</p> <p>Les activités améliorent-elles la répartition équitable du travail rémunéré, non rémunéré et des soins domestiques ?</p> <p>Les activités favorisent-elles l'équilibre entre les sexes dans la prise de décision ?</p> <p>Les activités encouragent-elles la voix et la participation des H/F ?</p>	<p>Intrants : Quels biens et services des bénéficiaires du projet contribuent au projet ?</p> <p>Toutes les contributions des H/F sont-elles prises en compte ?</p> <p>Les intrants externes tiennent-ils compte des différences entre les sexes dans l'accès aux ressources, aux services et aux avantages et dans leur contrôle ?</p>	<p>Les données permettant de vérifier la mise en œuvre des activités du projet sont-elles ventilées par sexe ?</p> <p>Ces données sont-elles analysées dans une perspective de genre (c.-à-d. reflètent-elles les besoins/intérêts pratiques et stratégiques des H/F) ?</p> <p>Le système de suivi tient-il compte des sexospécificités ?</p>	<p>Quels sont les facteurs externes importants nécessaires pour mettre en œuvre les activités et assurer l'engagement continu des H/F participant au projet ?</p> <p>Quels sont les risques qui entraveraient la mise en œuvre des activités et quelles mesures sont ou seront mises en place pour les atténuer ?</p>
-------------------------	---	---	---	---

#### 4. Sources

- plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 (GAP II) - Conclusions du conseil (26 octobre 2015).

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation.

### 2. Présentation

Les indicateurs de genre aident à mesurer les changements liés au genre qu'un programme ou un projet promeut dans une période de temps et un contexte social donnés.

Les aspects les plus importants d'un bon indicateur est qu'il doit être pertinent (il est préférable d'avoir un ensemble limité d'éléments cruciaux plutôt qu'une surcharge d'indicateurs difficiles à gérer), simple à mesurer et facile à comprendre.

Un indicateur de genre nécessite de disposer de données ventilées par sexes, ce qui signifie que nous comptons les H/F séparément lors de la collecte des données sur les activités de développement. Un indicateur de genre peut être de différente nature (qualitative ou quantitative), de type différent (sensible au genre, d'égalité de genre, transformateur de genre).

### 3. Utilisation

Bien que les méthodes quantitatives soient utiles pour suivre le changement au fil du temps, les approches qualitatives peuvent aider à expliquer exactement comment et pourquoi le changement s'est produit. Les deux types d'indicateurs sont nécessaires pour évaluer les différences en matière de participation, d'avantages et de résultats pour les H/F, les filles et les garçons, et pour évaluer les changements dans les relations entre les sexes.

#### Les indicateurs quantitatifs

Ils mesurent le nombre total, les pourcentages, les ratios et les montants. Les méthodes utilisées pour la collecte de données quantitatives sont axées sur des questions qui peuvent être comptées : enquêtes, recensements, administration des statistiques.

#### Les indicateurs qualitatifs

Ils renseignent sur les expériences, les comportements, les opinions, les attitudes et les sentiments des gens. Les méthodes utilisées sont participatives : groupes de discussions, outils de cartographie sociale, entretiens structurés ou semi-structurés.

Les indicateurs de genre peuvent mesurer les changements à différents niveaux :

- les changements pour les H/F - ratio (femmes : hommes), nombres, etc. - on parlera d'indicateurs sensibles au genre ;
- les changements dans les inégalités de genre - réduction des écarts entre les genres - on parlera d'indicateurs d'égalité de genre ;
- les changements dans les relations de pouvoir entre les genres - organisation, relations, structures - on parlera d'indicateurs transformateurs de genre.

#### Les indicateurs sensibles au genre

Les indicateurs sensibles au genre mesurent les changements pour les H/F dans les domaines traités au cours de la mise en œuvre du projet/programme, exprimés en ratios ou en chiffres absolus, pour mesurer des questions spécifiques de genre.

#### Les indicateurs d'égalité de genre

Les indicateurs d'égalité de genre mesurent les inégalités entre les sexes et/ou l'évolution des écarts entre les sexes dans une situation donnée et dans un laps de temps donné. Les indicateurs d'égalité fixent des objectifs pour réduire les écarts et les discriminations entre les sexes.

---

<sup>34</sup> Outil élaboré sur base des fiches 3.3 et 3.4 du *EU Resource Package* de l'UE et du « guide technique pour la formulation, la gestion et le monitoring axé sur les résultats » - EXE\_31.

## Les indicateurs transformateurs de genre

Afin de mesurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant qu'élément essentiel du changement social, des indicateurs de genre sont développés en utilisant l'approche de la TdC (basé sur des ensembles d'hypothèses sur la façon dont le changement se produit). Ces indicateurs visent à rendre compte de la transformation positive des dimensions de pouvoir entre les genres, des organisations, des relations et des structures. Une telle transformation devrait réduire/éradiquer les inégalités.

**Tableau 1 - Liste d'exemples d'indicateurs selon leur catégorisation**

Indicateurs	Sensible au genre	D'égalité de genre	Transformateur
Quantitatifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>ratio H/F travaillant dans l'agriculture ;</li> <li>nombre d'H/F participant à une formation ;</li> <li>taux d'alphabétisation des filles en zone rurale ;</li> <li>taux de mortalité maternelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'H/F bénéficiant de l'accès aux services de micro-crédits ;</li> <li>taux de filles et femmes alphabétisées / taux de garçons et hommes alphabétisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'heures moyen passé en travail rémunéré et non rémunéré, par sexe ;</li> <li>nombre d'hectares de terres détenus par des femmes comparé au nombre d'hectares de terres détenus par les hommes.</li> </ul>
Qualitatifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>changement d'attitude et de comportement des membres masculin de la famille par rapport aux femmes travaillant dans l'agriculture ;</li> <li>niveau de satisfaction des bénéficiaires des services de micro-crédits ;</li> <li>programmes de formation professionnelle sensibles aux besoins des filles et des femmes ;</li> <li>système de transport scolaire adapté aux filles en zone rurale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>écart de rémunération entre les H/F dans un secteur d'activité ;</li> <li>présence de politique d'égalité de genre dans les institutions financières ;</li> <li>participation effective dans les questions de santé reproductive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau de redistribution des tâches domestiques pour soulager les femmes des rôles traditionnels au sein de la famille ;</li> <li>niveau d'engagement des chefs de communauté pour faciliter l'accès des femmes à la terre et au contrôle des ressources.</li> </ul>

## Les indicateurs de genre dans le cadre logique

La logique d'intervention nécessite l'introduction d'indicateurs aux niveaux :

- des objectifs globaux : indicateur d'impact ;
- des objectifs spécifiques : indicateurs d'effet ;
- et des résultats : indicateurs d'effet et d'extrait.

Les indicateurs d'impact mesurent l'obtention de bénéfices durables et de changements à long terme pour les bénéficiaires, conséquences des interventions de développement et de leur succession au fil du temps.

La définition et la mesure des effets sont des étapes essentielles dans la mise en place et la gestion d'un système de monitoring axé sur les résultats. Les indicateurs d'effet ont pour but de mesurer les changements durables générés par les biens et services (extraits) au cours de l'intervention.

Les indicateurs d'extraits sont liés aux produits et services immédiats apportés par l'intervention. Ils en mesurent la quantité et la possible qualité.

Exemples (incluant des références aux indicateurs des ODD et du plan d'action genre de l'UE) :

**Tableau 2 - Exemple « Éducation » : indicateurs d'effet et d'impact**

Éducation et de la formation professionnelle et technique	
Indicateurs d'effet	Indicateurs d'impact
Attitudes à l'égard des filles fréquentant l'école primaire, secondaire et supérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>ratio filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ;</li> <li>taux d'achèvement du cycle primaire pour les filles et les garçons (GAP 13.1, ODD 4.33) ;</li> <li>taux de scolarisation des filles et des garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ;</li> <li>taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur pour les H/F (GAP 13.3 et ODD 4.37).</li> </ul>
Méthodes pédagogiques s'adressant aux filles/garçons et/ou élargissant leurs options pour « grandir » et développer leur capacité d'action personnelle en dehors des normes traditionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage d'élèves commençant la première année qui atteignent la dernière année de l'enseignement primaire, filles/garçons ;</li> <li>taux d'achèvement du cycle primaire pour les filles et les garçons (GAP 13.1, ODD 4.33) ;</li> <li>taux d'achèvement du cycle secondaire pour les filles et les garçons (GAP 13.2, ODD 4.35) ;</li> <li>nombre d'H/F non scolarisés par groupe d'âge.</li> </ul>
L'enseignement et la formation professionnels dispose d'un budget sensible au genre au niveau national	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux d'alphabétisation des 15-24 ans, H/F (GAP 13.4 et ODD 4.5) ;</li> <li>proportion de femmes par rapport aux hommes ayant bénéficié de l'enseignement et de la formation professionnels / du développement des compétences et d'autres programmes actifs du marché du travail (GAP 13.10).</li> </ul>
Le ministère de l'éducation dispose d'une ligne budgétaire pour promouvoir les choix éducatifs et la planification de carrière des femmes dans des domaines d'activité non traditionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole ;</li> <li>pourcentage d'H/F employés dans le secteur formel par rapport au secteur informel ;</li> <li>emploi informel en pourcentage du total des emplois non agricoles, par sexe (GAP 14.6).</li> </ul>
Pourcentage de jeunes bénéficiant d'une éducation sexuelle complète (GAP 11.5 et ODD 5.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage d'H/F âgés de 15 à 49 ans ayant eu plus d'un partenaire sexuel au cours des 12 derniers mois ayant déclaré avoir utilisé un préservatif lors de leur dernier rapport sexuel.</li> </ul>
Prévention de toutes les formes de VBG intégrée dans l'ensemble du curriculum du système éducatif national	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'écoles primaires et secondaires qui ont inclus un module ou un cours sur la prévention des VBG dans leur programme scolaire standard.</li> </ul>
Campagnes nationales annuelles portant sur toutes les formes de VBG	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation en % des déclarations officielles des victimes de VBG.</li> </ul>
Le ministère de l'Éducation a une politique sur la prévention du harcèlement sexuel, de l'intimidation et des abus sexuels dans les écoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'écoles disposant d'une politique explicite de prévention du harcèlement, de l'intimidation et des abus sexuels ;</li> <li>nombre d'enseignants traduits en justice pour harcèlement sexuel, intimidation et/ou abus sexuels à l'encontre des élèves/étudiants.</li> </ul>

**Tableau 3 - Exemple « Santé » : indicateurs d'effet et d'impact**

<b>Santé</b>	
<b>Indicateurs d'effet</b>	<b>Indicateurs d'impact</b>
Organisations de femmes impliquées dans le processus du plan stratégique national de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>degré de confiance des organisations de femmes dans le processus stratégique national de santé du gouvernement.</li> </ul>
Femmes aux postes de décision dans le système de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage de femmes au niveau de la direction et du conseil d'administration dans le système national de santé.</li> </ul>
Pourcentage de personnes âgées de 15 à 24 ans ayant accès à des séances d'éducation sur les SDRS (la santé et les droits sexuels et reproductifs) ou sur le VIH/SIDA en dehors de l'école	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage d'H/F âgés de 15 à 24 ans qui identifient correctement les moyens de prévenir la transmission sexuelle du VIH et qui rejettent les principales idées fausses sur la transmission du VIH.</li> </ul>
Présence d'un plan d'action pour réduire les grossesses non désirées et les avortements pratiqués dans des conditions dangereuses	<ul style="list-style-type: none"> <li>statistiques sur les grossesses (non désirées) et les avortements (non désirés) sans risque figurant dans les rapports annuels sur la santé.</li> </ul>
Réponse à la demande de planification familiale (GAP 11.7 et ODD 5.44)	<ul style="list-style-type: none"> <li>besoins non satisfaits en matière de planification familiale.</li> </ul>
Personnel formé aux compétences de sage-femme travaillant au niveau des soins de santé primaires dans les zones urbaines/rurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>décès liés à l'avortement ;</li> <li>pourcentage d'accouchements assistés par une sage-femme qualifiée.</li> </ul>
Couverture des soins prénataux (proportion de femmes enceintes ayant effectué au moins quatre visites prénatales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>taux de mortalité maternelle (GAP 11.1).</li> </ul>
Disponibilité des méthodes contraceptives dans les cliniques rurales/urbaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage de femmes ayant accès aux méthodes contraceptives et exerçant un contrôle sur celles-ci.</li> </ul>

**Tableau 4 - Exemple « démocratie, droits humains et genre » : indicateurs d'effet et d'impact**

<b>Démocratie, droits humains et égalité de genre</b>	
<b>Indicateurs d'effet</b>	<b>Indicateurs d'impact</b>
Il existe une politique/stratégie nationale pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>les rapports sur la mise en œuvre de la politique/stratégie nationale en matière d'égalité des sexes sont examinés au parlement.</li> </ul>
Il existe un mécanisme national des femmes pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage du budget annuel du gouvernement consacré à la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes.</li> </ul>
Il existe une analyse nationale de l'incidence de toutes les formes de VBG	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage de politiciens (H/F) conscients que la VBG est une question de droits humains.</li> </ul>
Les H/F ont des droits de succession et patrimoniaux égaux sur les biens mobiliers et immobiliers	<ul style="list-style-type: none"> <li>égalité des droits de succession et patrimoniaux inscrits dans la Constitution ou dans la législation nationale ;</li> <li>incidence des contradictions entre le droit coutumier et l'égalité des droits de succession et patrimoniaux ;</li> <li>nombre de décisions de justice en faveur de l'égalité des droits successoraux et/ou patrimoniaux.</li> </ul>
Accès des femmes à la terre	<ul style="list-style-type: none"> <li>proportion de titres fonciers détenus ou codétenus par des femmes ;</li> <li>nombre d'affaires relatives au droit d'hériter signalées, jugées et attribuées à des femmes.</li> </ul>

<p>Pourcentage de femmes pouvant être élues dans les partis politiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proportion de sièges occupés par des femmes au parlement national (GAP 17.1) ;</li> <li>• pourcentage de sièges occupés par des femmes et des minorités au parlement national et/ou dans les bureaux élus sous-nationaux en fonction de leur part respective dans la population (GAP 17.3 et ODD 5.43).</li> </ul>
<p>Lois visant à renforcer les droits des enfants, y compris la protection de la confidentialité des mineurs, l'interdiction du mariage des enfants, l'interdiction et l'éradication de l'excision des filles, la lutte contre l'exploitation sexuelle et la traite des mineurs, la lutte contre le travail des enfants, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pourcentage de filles âgées de 15 à 19 ans qui sont mariées, divorcées ou veuves ;</li> <li>• pourcentage de femmes âgées de 15 à 49 ans qui ont l'intention d'exciser leurs filles (GAP 19.2) ;</li> <li>• pourcentage de garçons/filles de moins de 18 ans victimes d'exploitation sexuelle et/ou de traite des êtres humains ;</li> <li>• statistiques sur le travail des enfants, garçons et filles, y compris le travail domestique et le travail de production informel (non rémunéré).</li> </ul>

#### 4. Sources

- [Global Database on Violence against Women](#) ;
- [Gender Statistics Database and indicators](#) ;
- Gendernet Practice Note (OECD) : [Gender Indicators: What, Why and How?](#)
- ADB - Australian Aid:(2013) : [Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators](#) ;
- [Agri-Gender Statistics Toolkit, FAO, 2016](#) ;
- [OECD Gender Data Portal ; Agri-Gender Statistics Toolkit, FAO, 2016](#) ;
- [UN Gender Statistics ; Gender-related Sustainable Development Goal Indicators, UN Women](#) ;
- [Revised list of global Sustainable Development Goal Indicators, IAEG-SDGs, 2017](#) ;
- [OHCHR : Human Rights Indicators. A guide to measurement and implementation](#) ;
- UNDP / OHCHR (2006) : Indicators for Human Rights Based Approaches to Development in UNDP Programming - A Users' Guide ;
- UNEG (2014) Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations.



### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation.

### 2. Présentation

La liste de contrôle pour l'égalité de genre est un outil pratique pour vérifier si les questions de genre pertinentes pour le projet ou le programme ont été systématiquement incluses dans leur conception. L'objectif de cette liste est de veiller à ce que l'égalité de genre est intégrée dans la conception du projet/du programme de façon cohérente et complète afin d'en faire une dimension explicite.

### 3. Utilisation

Il s'agit pour le chef de formulation de passer le projet/programme au crible sur les points suivants et faire des remarques pour étayer la réponse ou pour recommander des améliorations. La liste ci-dessous contient des exemples de recommandations d'amélioration.

**Tableau 1 - Liste de contrôle de l'égalité de genre**

	Questions	Oui	Non	Commentaires/améliorations
1	Une analyse genre a-t-elle été effectuée à l'étape de l'identification ou de la formulation ?			Si non, réaliser une analyse genre pertinente pour les objectifs du programmes
2	Les questions d'égalité de genre pertinentes pour le projet/le programme ont-elles été identifiées ? (par exemple, l'accès des femmes à la terre et aux ressources, l'égalité de rémunération au travail et les droits des travailleuses, l'égalité de participation et de chances dans la gouvernance et la politique, la santé et les droits sexuels et reproductifs, la VBG et la violence contre les femmes et les filles, l'accès des femmes au financement, l'égalité des sexes en éducation, etc.)			Si non, revenir à l'analyse de genre et/ou à l'analyse sectorielle de genre. Identifier les questions d'égalité pertinentes et les intégrer dans le DTF si nécessaire.
3	Les questions d'égalité de genre identifiées sont-elles étayées par des références aux engagements politiques en faveur de l'égalité de genre des gouvernements nationaux et des bailleurs ? (CEDAW, RCSNU 1325, 1820 et suivantes, la convention du conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence faite aux femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul), stratégies de genre ou plans et politiques sectoriels de genre du pays ; documents stratégiques et politiques des bailleurs sur le genre, etc.)			Si non, établir un lien explicite entre les questions d'égalité entre les genres pertinentes pour les objectifs et les résultats du projet/programme et les engagements politiques nationaux et/ou internationaux en matière d'égalité de genre.
4	Les statistiques (relatives aux personnes) et les indicateurs cibles utilisés pour la formulation du projet/programme sont-ils ventilés par sexe ?			Si non, recueillir des données ventilées par sexe pour chaque groupe cible et les inclure dans les indicateurs et sections pertinentes du projet (contexte et justification, description des groupes cibles, bénéficiaires, etc.).
5	Des informations qualitatives et quantitatives sur les questions d'égalité entre les sexes ont-elles été utilisées à l'étape de la formulation ? (par exemple, résultats des groupes de discussion, informations qualitatives et quantitatives tirées d'études sur le genre, évaluation de l'impact sur le genre, étude de faisabilité sensible au genre, etc.)			Si non, recherchez les informations nécessaires dans les études de genre existantes, les études d'impact sur le genre, les études de faisabilité sensibles au genre ou réalisez-en de nouvelles et intégrez-les dans le DTF si nécessaire.

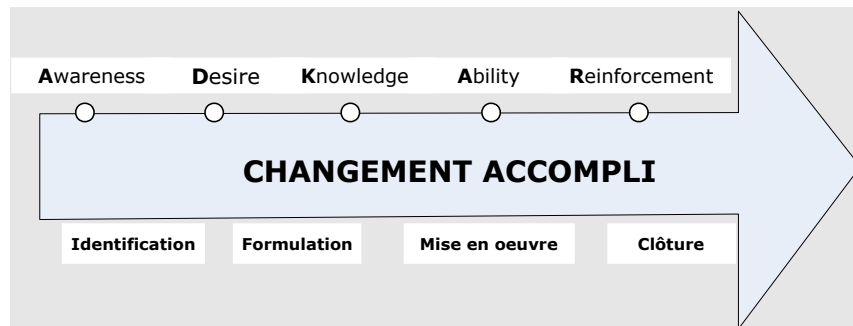
<sup>35</sup> Outil élaboré sur base des fiches 3.1 du *EU Resource Package* de l'UE  
[http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_content/external\\_files/PROJECT/3-1\\_Project.pdf](http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/PROJECT/3-1_Project.pdf)

6	Le genre est-il intégré dans le cadre logique ? Le cadre logique a-t-il été contrôlé par rapport au marqueur genre du CAD ?			Si non, réviser le DTF en conséquence.
7	Les principes d'égalité entre les genres et d'égalité des chances sont-ils inclus dans le système de gestion du projet ? (par exemple, existe-t-il une politique d'égalité des chances en matière de recrutement et de gestion du personnel ?)			Si non, élaborer des mesures de politique de genre spécifiques au système de gestion de projet.
8	Tous les facteurs susceptibles d'influer sur la durabilité des actions en faveur de l'égalité de genre ont-ils fait l'objet d'un examen approfondi ? (par exemple, la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles, les questions d'égalité de genre dans les systèmes de gouvernance en place aux niveaux communautaire et national, l'existence de normes, d'attitudes et de comportements culturels qui discriminent effectivement ou potentiellement les femmes ou sont sexistes, etc.)			Revenir à l'analyse genre et intégrer l'information pertinente au projet/programme au besoin.
9	En cas d'utilisation d'une budgétisation sensible au genre : a-t-on procédé à une analyse budgétaire sexospécifique afin de déterminer si les allocations budgétaires garantissent effectivement les résultats et les effets escomptés dans une perspective d'égalité des sexes ? (par exemple, les allocations financières pour les besoins stratégiques et spécifiques liés au genre, les allocations financières aux activités ayant un impact sur le genre également au niveau sectoriel, les effets des politiques gouvernementales sur les H/F, le budget est-il biaisé en fonction du genre, sensible au genre, ou transformateur de genre ? etc.)			Le cas échéant, réviser le projet/programme et le budget en conséquence.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

Les deux premières étapes se réalisent soit en phase d'identification et de formulation soit en début de mise en œuvre. Les autres étapes ont lieu tout au long du processus de changement.

### 2. Présentation



L'outil ADKAR® - pour A : « *Awareness* » (conscience qu'a l'individu que le besoin de changer existe), D : « *Desire* » (désir/envie qu'a l'individu de participer et d'aider au changement), K : « *Knowledge* » (connaissance qu'a l'individu quant à la façon de changer), A : « *Ability* » (habileté/capacité qu'a l'individu dans les compétences et comportements attendus) et R : « *Reinforcement* » (renforcement que reçoit l'individu pour soutenir le changement) - sert à :

- guider dans le processus de changement. C'est un modèle de conduite du changement qui est utile pour clarifier les étapes à suivre pour susciter le désir de changer et favoriser la réussite du projet. Il est essentiellement orienté individu et il décrit le processus de changement d'un point de vue de la personne dont les activités sont impactées par le projet de changement ;
- aider à définir un fil rouge pour le changement en intégrant des étapes critiques pour fédérer les acteurs. Le fait de prendre en compte ces étapes diminue la résistance et augmente les chances de succès ;
- développer les plans de communication et de formation avec le personnel et ainsi favoriser l'adhésion aux changements ;
- diagnostiquer les causes d'un non-changement et à trouver des solutions.

Il devrait également permettre de :

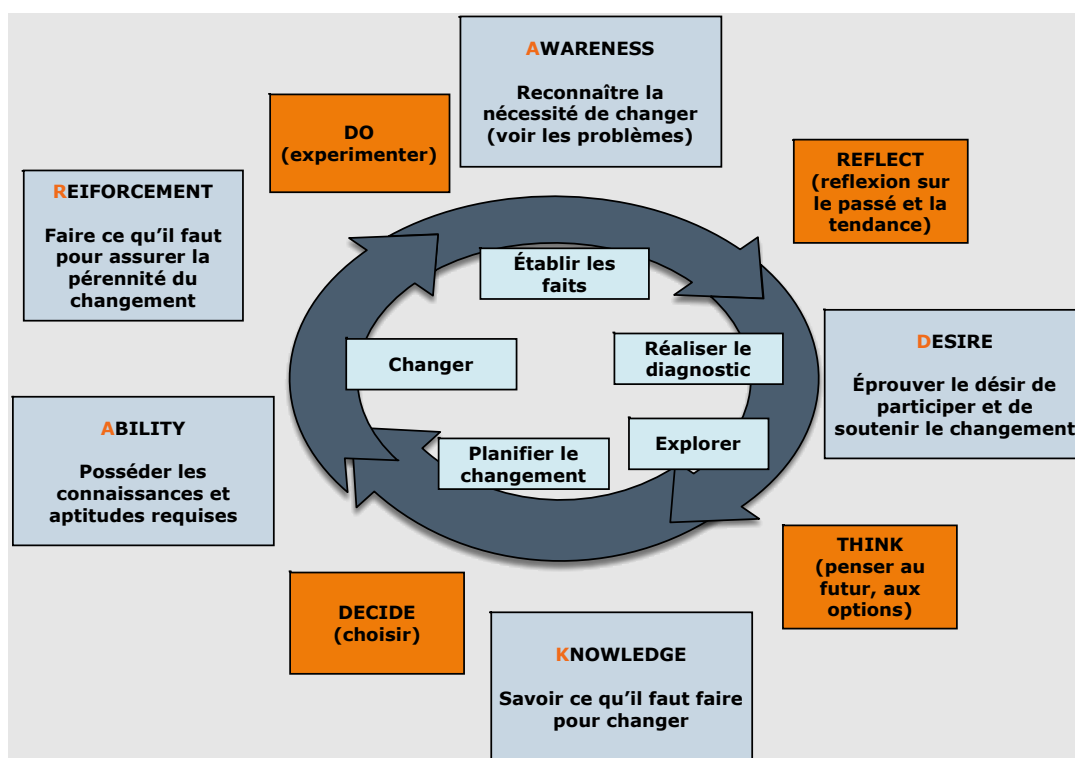
- diagnostiquer et diminuer les résistances aux changements ;
- améliorer un plan de renforcement en consultant les acteurs concernés ;
- aider les employés à faire la transition ;
- élaborer un plan de progrès pour les employés ;
- élaborer un plan de conduite du changement.

### 3. Utilisation

L'outil ADKAR® part du principe que le changement prend naissance au niveau individuel : pour qu'une organisation change, il faut que tous les individus de cette organisation changent. Donc si l'on veut produire un changement au niveau de l'organisation, il faut tout d'abord comprendre comment le changement va affecter les individus.

<sup>36</sup> Guide renforcement des capacités pour accompagner le changement.

### 3.1 Mise en œuvre - cycle du changement ADKAR®



Ce modèle comporte des étapes successives basées sur la façon dont les personnes vivent le changement (ADKAR®). Ces étapes doivent être suivies dans l'ordre, pour qu'un individu progresse vers le changement. Chaque étape s'aligne sur des activités types de la conduite du changement et sur les objectifs qui y sont liés.

- « *Awareness* » - reconnaître la nécessité du changement :
  - quelle est la nature du changement ?
  - pourquoi ce changement a-t-il lieu ?
  - quel est le risque de ne pas changer ?
- « *Desire* » - éprouver le désir de participer et de soutenir le changement :
  - quelles sont les motivations personnelles à changer ?
  - quels sont les moteurs organisationnels qui incitent à changer ?
- « *Knowledge* » - savoir ce qu'il faut faire pour changer :
  - quelles connaissances, compétences et savoir-être sont nécessaires pour opérer le changement ? Nous commençons souvent l'amélioration des capacités (formation, équipement, etc.) bien avant avoir vérifié les deux premières étapes : *Awareness* et *Desire*. Si le diagnostic des capacités a eu lieu et si vous avez procédé à l'analyse de la volonté de changement, vous êtes alors sur la bonne piste,
  - comprendre comment changer ;
- « *Ability* » - posséder les connaissances et aptitudes requises :
  - quelles barrières peuvent empêcher de mettre en place le changement ?
  - quel est l'écart entre les connaissances acquises et la pratique ?
- « *Reinforcement* » - faire ce qu'il faut pour assurer la pérennité du changement :
  - comment s'assurer que le changement soit pérenne ?
  - quels mécanismes et/ou processus suivre ?
  - quels moyens pour reconnaître, inciter, récompenser ?

Dans le cas où le changement ne fonctionne pas, cet outil permet d'identifier les blocages et d'y remédier.

### 3.2 Évaluation selon le modèle ADKAR®

Brève description du changement		
Notes :		
Conscience de la nécessité du changement	Score (1 à 5)	<b>Awareness</b>
Notes :		Énumérer les raisons pour lesquelles vous pensez que le changement s'avère nécessaire. Passer en revue ces raisons et évaluer (noter) le degré de conscience qu'en a la personne, ou son degré de conscience de la nécessité de changer (1 = aucune conscience et 5 = conscience totale).
Volonté de voir le changement se produire	Score (1 à 5)	<b>Desire</b>
Notes :		Énumérer les facteurs ou les conséquences (bonnes ou mauvaises) qui créent le désir de changement. Évaluer (noter) la volonté de changement des personnes, en prenant en considération les facteurs de motivation mais également leurs convictions et les conséquences associées (1 = aucune volonté de changement et 5 = forte volonté de changement).
Connaissances sur la façon de changer	Score (1 à 5)	<b>Knowledge</b>
Notes :		Énumérer les compétences et les connaissances nécessaires pour soutenir le changement, y compris si la personne a une image claire de ce à quoi ressemble le changement. Évaluer (noter) les connaissances ou le niveau de formation de cette personne dans ces domaines (1 = aucune connaissance et 5 = hautement compétent).
Aptitude au changement	Score (1 à 5)	<b>Ability</b>
Notes :		En tenant compte des compétences et des connaissances identifiées dans la question précédente, évaluez la capacité de la personne à mettre à profit ces compétences ou à agir en fonction de ces connaissances. Évaluez la capacité de cette personne à mettre en œuvre les nouvelles compétences, connaissances et comportements pour soutenir le changement (1 = aucune aptitude et 5 = hautement apte).
Renforcement pour pérenniser le changement	Score (1 à 5)	<b>Reinforcement</b>
Notes :		Énumérer les renforcements qui aideront à pérenniser le changement. Est-ce que des incitations/encouragements ( <i>incentives</i> ) sont en place pour soutenir le changement et le rendre pérenne. Évaluer (noter) les renforcements/appuis et comment ils aident à soutenir le changement (1 = pas suffisamment d'appui et 5 = beaucoup d'appui)

Il faut ensuite reprendre les différentes étapes dans l'ordre et considérer la première étape si celle-ci a un score égal ou inférieur à 3. Dès que le score est supérieur à trois, passer à l'étape suivante.

Scores ≤ 3	Actions à entreprendre
<b>Awareness</b>	Discuter et explorer les raisons et bénéfices du changement aux niveaux individuel et organisationnel.
<b>Desire</b>	Pour aider cette personne à progresser vers le changement, il faut analyser son propre désir ou intérêt à changer. Les facteurs de motivation doivent être suffisamment importants pour surmonter la résistance au changement.
<b>Knowledge</b>	Éviter d'insister sur les raisons du changement et les facteurs de motivation, car cela pourrait décourager quelqu'un qui est déjà à cette étape. Ce qui est nécessaire à cette étape, ce sont des formations, coaching, <i>mentoring</i> , etc. pour acquérir les connaissances, compétences et savoir-être nécessaires à l'application du changement.
<b>Ability</b>	<u>Il faut du temps</u> pour développer de nouvelles compétences, capacités et comportements. Du coaching et <u>support constant</u> sont requis.
<b>Reinforcement</b>	Analyser si les éléments nécessaires existent pour que la personne ne retourne pas à ses anciennes habitudes. Il faut penser aux incitations/encouragements ( <i>incentives</i> ) et conséquences si le changement ne perdure pas.

- suivre les étapes dans l'ordre : travailler sur une étape sans avoir résolu les éventuelles difficultés aux étapes précédentes ne sert à rien !
- mettre le focus sur l'individu : il faut être à l'écoute, comprendre les individus dans l'organisation, et travailler le changement de l'organisation sur base de leurs propres changements.

#### 4. Exemples

##### 4.1 Liste des actions correctives à envisager par étape

Étapes à améliorer	Actions correctives
<b>Awareness</b>	Communiquer sur les raisons du changement. Communiquer en direct avec les différentes parties prenantes. Établir un sens de l'urgence. Définir un besoin observable.
<b>Desire</b>	Développer une proposition de valeur pour chaque partie prenante. Montrer l'exemple. Co-construire le projet qui induit le changement. Identifier les poches de résistance et causes fondamentales. Discuter les raisons de la résistance au changement.
<b>Knowledge</b>	Former sur « comment changer ». Former aux compétences nécessaires après le changement.
<b>Ability</b>	Formation sur le terrain. <i>Coaching</i> et <i>mentoring</i> . Résoudre les problèmes faisant obstacle à la mise en œuvre du changement.
<b>Reinforcement</b>	Messages de la part des sponsors et décideurs. Sessions de coaching individuels pour identifier les raisons du manque de renforcement. Donner des exemples de réussites rapides et de progrès visibles. Approche virale du changement par « contamination » progressive.

## 4.2 Exemple de compétences pour un consultant menant un processus ADKAR®

	Compétence	Caractéristiques / quand l'utiliser	Quand ne pas l'utiliser
<b>Awareness</b>	Établir un rapport	S'adapter au monde de votre client en termes de mots, d'images et de gestes. Pour que votre client se sente à l'aise et pour vous aider à sentir le monde de votre client, en acceptant ses insécurités et ses émotions.	
	Observer	Réaliser quels messages, en dehors du contenu verbal, votre client communique. Évaluer ses valeurs et ses capacités.	Distinguer l'observation de l'interprétation (les interprétations sont bienvenues mais demandent à être approfondies) et la conclusion de la généralisation (votre client fait des choses dont vous pouvez déduire des conclusions, mais votre client n'est pas toujours comme ça).
	Écoute active	Aider votre client à explorer son problème, à passer des symptômes aux causes.	
	Identifier les (sous)-questions	Identifier les questions sur lesquelles vous avez besoin d'informations, pour répondre à la question centrale, et concevoir un processus d'intervention approprié.	
	Questionnement	Interviewer (en face à face ou sur papier) les clients et les autres parties prenantes, en s'assurant que vous recevez des réponses aux questions que vous avez préparées, ou que vous ajustez consciemment votre ligne de questions (plutôt que votre interlocuteur guide l'interview). En attendant, vous devez maintenir une relation, au moins pour vous assurer que les réponses sont fiables.	
	Résumé / Sondage	Résumer l'information que vous donne votre interlocuteur et lui demander si votre résumé correspond à ce qu'il a essayé de relater.	Distinguer le résumé d'une nouvelle thèse et demander à votre client son avis sur cette affirmation.
<b>Desire</b>	Organisation de réunions	Guider les groupes tout au long du processus d'établissement des faits, de diagnostic, de visualisation, de pesée et/ou de décision.	Les différentes étapes/types de réunions ont des dynamiques différentes, qui nécessitent différents types de présidence.
	Interprétation des données	Tirer des conclusions correctes sur les relations de cause à effet entre les données.	Distinguer les interprétations possibles (thèses) des conclusions logiques et inévitables (notez que, par exemple, dans les opinions de recherche sur l'opinion, les opinions sont elles-mêmes des faits - mais les déclarations sur leur signification peuvent être soit des interprétations, soit des conclusions).

	Alerte aux préoccupations (silencieuses)	Observer quand certaines parties prenantes (pour des raisons de culture ou de pouvoir) cachent leur point de vue vrai (mais pertinent et légitime), et leur permettre de s'exprimer.	
<b>Knowledge</b>	Construction d'un réseau	Visualiser les pièges qui peuvent intervenir dans les relations entre et avec votre client, et trouver une posture libre et productive que vous pouvez prendre pour éviter l'enchevêtrement.	Distinguez la construction d'un réseau dont l'objectif est d'éviter que vous, en tant que conseiller, ne vous bloquiez, de la construction d'un réseau visant à aider vos clients à établir des relations plus efficaces.
	Contrat	Se mettre d'accord sur le type d'assistance que vous fournissez, afin de résoudre d'éventuels problèmes. Obtenir des TdR clairs et garder cela à l'esprit pendant la mission.	Distinguez, quand vous défendez, vos propres intérêts (légitimes) des intérêts de votre client.
	Négocier (garder le cap)	Étroit : Équilibrer l'intérêt de votre client (objectifs et intrants) et de vous-même (récompense et tâche).  Large : Confronter votre client pour savoir quel ensemble d'interventions répond le mieux à ses objectifs (beaucoup de clients veulent atteindre Rome (objectif et but) tout en sautant quelques étapes (activités et résultats). Il y a plusieurs façons d'arriver à Rome, mais sauter une partie d'une piste ne vous y mènera pas). Dans ce sens plus large, la négociation a souvent lieu également au cours des étapes ultérieures (on parle alors de « garder le cap » ou de « confronter votre client à l'intégrité de la logique d'intervention »).	Distinguez la négociation pour vos intérêts (légitimes) de la confrontation avec votre client pour servir ses propres intérêts. En confrontant votre client sur ce qui sert ses propres intérêts (officiels ou cachés), respectez ses choix.



## 1. Quand utiliser cet outil ?

L'analyse des parties prenantes fait partie de l'analyse institutionnelle. S'agissant d'un travail substantiel et crucial pour la définition du cadre de collaboration, elle interviendra **idéalement très en amont du cycle, au stade d'identification, et pourra être approfondie, si nécessaire, au stade de formulation**. Une mise à jour régulière (annuelle) est nécessaire dans le cadre des exercices de monitoring pendant la phase d'exécution.

## 2. Présentation

L'analyse des parties prenantes vise à dresser un inventaire exhaustif des individus et institutions, tous horizons confondus, afin de permettre une analyse de leur intérêt et attitude face au changement ainsi que de leur pouvoir d'influence. Cet inventaire analytique doit permettre d'élaborer une stratégie définissant qui sont les différents bénéficiaires (directs et indirects) et partenaires de l'opération, quelles sont les parties prenantes sur lesquels s'appuyer ou qu'il conviendra d'ignorer et comment aborder la démarche avec ces différents acteurs.

## 3. Utilisation

La démarche proposée s'appuie sur trois outils utilisés de façon chronologique :

- une matrice analytique des parties prenantes ;
- un graphique des parties prenantes permettant de servir de base de discussion à l'analyse ;
- une matrice de stratégie opérationnelle.

Ces trois outils ont été élaborés à titre de proposition mais les utilisateurs sont libres de les ajuster afin de les faire coïncider au mieux à leurs besoins<sup>38</sup>.

## 4. La matrice analytique des parties prenantes

Acteurs <sup>1</sup>	Mandat <sup>1</sup>	Relation de pouvoir <sup>1+2</sup>	Représentativité / Légitimité <sup>1</sup>	Enjeux / Intérêts (+/-) <sup>2</sup>	Attitude au changement proposé <sup>2</sup>
<i>Organisation ou individus</i>	<i>Rôle de l'acteur (contrôle, met en œuvre, conseille, etc.)</i>	<i>Capacité d'influence</i>	<i>Faible, moyenne, forte à importance d'une prise en compte</i>	<i>Par rapport à l'intervention (gain / perte)</i>	<i>Opposant ? Indécis / Suiveur ? Porteur ?</i>
(Acteur x)					
(Acteur y)					

<sup>1</sup> à réaliser à l'identification

<sup>2</sup> à poursuivre lors de la formulation car implique que le changement soit globalement défini.

Quelques précisions à propos des colonnes de cette matrice :

- 3<sup>e</sup> colonne : relation de pouvoir de la partie prenante, c'est-à-dire sa capacité d'influence sur le secteur, sur les autres parties prenantes ou sur l'intervention envisagée ;
- 4<sup>e</sup> colonne : représentativité de l'acteur pour des groupes socio-économiques, représentativité qui peut être différente entre la théorie et la réalité (une entité à fort pouvoir n'est pas nécessairement et légitimement représentative des intérêts de ceux qu'elle dit défendre ou représenter) ;
- 5<sup>e</sup> colonne : enjeux / intérêts par rapport à l'intervention et l'attitude au changement proposés ;
- 6<sup>e</sup> colonne : va, en théorie, mais pas systématiquement, de pair avec la 5<sup>e</sup> colonne. Cette analyse permet ainsi de classer les parties prenantes selon des catégories telles que opposants, suiveurs/indécis, porteurs, et, dans ce cadre, de réfléchir à la stratégie de prise en compte de chacun d'eux.

<sup>37</sup> Cette fiche outil est issue du guide « Appuyer le renforcement des capacités pour accompagner le changement » - FOR\_38 (Fiche outil n°2 - Analyse des parties prenantes - FOR\_38.2) figurant au MQ.

<sup>38</sup> Et à partager leur analyse et expérience avec le siège à des fins de capitalisation et d'ajustement de la présente fiche.

## 5. Graphique des parties prenantes

Le graphique, dont un exemple est présenté plus bas (à élaborer avec un outil informatique voire manuellement), permet de servir de base aux discussions, d'illustrer les résultats de la matrice, de compléter cette première analyse matricielle avec des éléments analytiques complémentaires. Ainsi, les objectifs de changement peuvent être transcrits visuellement avec un coloris différent. Les niveaux d'influence active (influence d'un acteur sur d'autres acteurs) et passive (influence par les autres acteurs) peuvent être reflétés en les reliant par des flèches et en jouant sur la taille de la flèche, la couleur des flèches pouvant également être mise à contribution pour refléter la nature de ces relations (positive, négative, collaborative, concurrentielle). Cette représentation permet ainsi également de faire ressortir les acteurs centraux et marginaux en vue de les positionner dans la stratégie.

## 6. Matrice de stratégie opérationnelle

La matrice de stratégie opérationnelle permet, en s'appuyant sur les précédents outils, de classer les parties prenantes selon la façon dont la stratégie de développement pourrait les impliquer. Cette stratégie n'est pas inamovible et doit être régulièrement révisée afin de tenir compte des éventuelles évolutions en la matière. Les cases reprennent la liste des parties prenantes et pourront également contenir des informations particulières sur la stratégie individuelle y relative.

Divergence d'intérêt et opposition

Convergence d'intérêt et soutien au changement

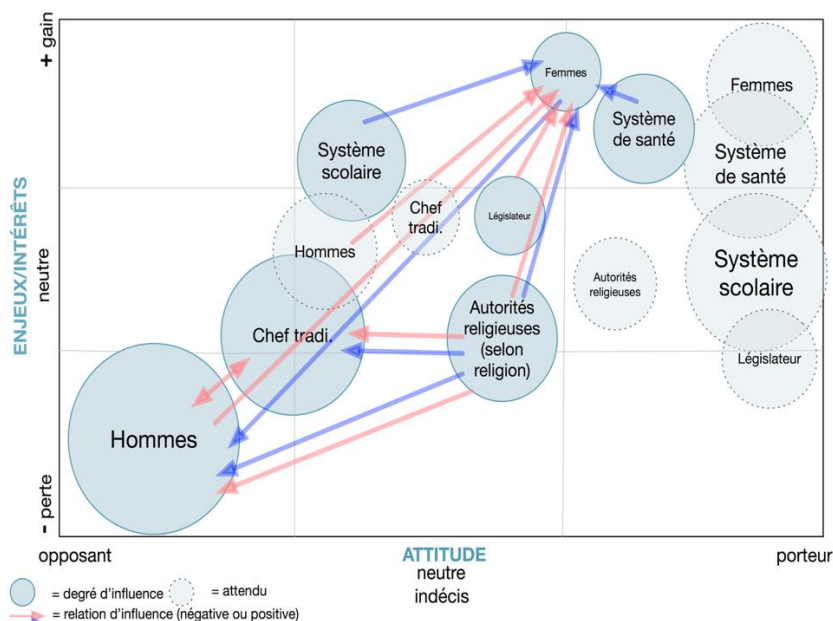
Minimiser l'implication et gérer la relation (opposant)	Coordination (échange, dialogue, pilotage)	Collaboration (travaillez ensemble)	Partenariat (créer, s'associer, fusionner, etc.)
(Acteur A) : (description)	(Acteur C) : (description)	(Acteur F) : (description)	(Acteur I) : (description)
(Acteur B) : (description)	(Acteur D) : (description)	(Acteur G) : (description)	(Acteur J) : (description)
	(Acteur E) : (description)	(Acteur H) : (description)	(Acteur K) : (description)

Quels sont les facteurs de succès ?

- mener l'analyse institutionnelle aussi loin que possible durant l'identification et compléter les éléments manquants durant la formulation ;
- assurer un cadre de consultation élargi tout en veillant à garder un regard critique, externe et multi-angle afin d'éviter des interférences politiques pouvant influencer les résultats ;
- mettre à jour l'analyse de façon annuelle ;
- adapter les outils aux besoins et capitalisant sur les expériences ;
- se focaliser / faire ressortir les éléments les plus importants de l'analyse et de la stratégie.

## 7. Exemple

Analyse des acteurs dans le cadre d'un projet « genre » / d'émancipation du rôle des femmes



### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase d'exécution.

### 2. Présentation

La grille d'analyse « égalité de genre » est un outil pratique permettant d'évaluer l'intégration de la dimension de genre dans les formations :

- **checklist** destinée aux concepteurs et aux formateurs, afin de rendre la dimension de genre explicite lors de la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des formations ;
- peut être utilisée pour établir une base **de référence de la dimension de genre** dans les formations actuelles ;
- **outil pratique destiné à sensibiliser sur** la prise en compte insuffisante de la spécificité de genre dans les formations actuelles ;
- **outil de suivi et d'évaluation** pour assurer une prise en compte responsable et transparente de la dimension de genre dans les formations.

### 3. Utilisation

Qs	Questions de la grille d'analyse	Interprétation
1	La sélection des participant(e)s s'adresse-t-elle indistinctement aux H/F ?	Si les participants sont sélectionnés par les autorités ou agences locales, les organisateurs de la formation peuvent autant que possible les encourager à améliorer l'équilibre H/F au sein du groupe des participants. Cela peut-être explicitement énoncé dans la communication écrite.
2	Est-ce que l'objectif de promouvoir l'égalité de genre a influencé la sélection des participants ?	Cette question est particulièrement pertinente pour les formations portant sur la question du genre et pas toujours pour d'autres formations. Par exemple : une formation peut être spécifiquement axée sur le leadership des femmes, ce qui signifie que seules les femmes seront recrutées pour cette formation.
3	Avant de débiter la sélection, avez-vous envisagé la possibilité d'un écart entre les effectifs H/F parmi les participants ?	Avez-vous procédé à une analyse du groupe cible de la formation et évalué le rôle joué par les H/F au sein de ce groupe ?
4	Si un écart entre les effectifs H/F était prévisible, avez-vous ajusté vos critères et modes de sélection afin de le réduire ?	Que pouvez-vous faire lorsque vous prévoyez un écart d'effectifs entre les genres ? P. ex. : Existe-t-il des possibilités d'appliquer un système de quota, d'établir un dialogue avec les partenaires ou de mettre en place un recrutement ciblé des participants - participantes ?
5	Les horaires de la formation sont-ils appropriés pour les participants ayant des engagements familiaux ?	Les calendriers/horaires de formation, sont-ils établis de telle sorte que les personnes ayant des responsabilités familiales puissent assister à l'ensemble de la formation ? Dans le cas où les participants - participantes doivent assister à la formation en dehors des heures de bureau, avez-vous vérifié que ceci est faisable pour tous ?
6	Les locaux où a lieu la formation, sont-ils adaptés et accessibles aux H/F ?	P. ex. : La sécurité et l'intimité sont-elles assurées ? A titre d'exemple, dans certaines régions de l'Inde, les femmes ne peuvent pas prendre les transports publics seules, lorsqu'elles viennent de régions reculées. Un logement est-il prévu pour les personnes qui les accompagnent ?

<sup>39</sup> La grille d'analyse « égalité des genres » est un produit du groupe d'experts genre de *Learn4Dev*.

7	Les éventuels obstacles à l'égalité de genre ont-ils été pris en compte lors de la conception de la formation ?	Par exemple : Avez-vous constaté une inégalité des chances entre H/F pour participer à une formation ? La difficulté financière est-elle mise en avant pour justifier l'inégalité de participation ? Ou encore, est-ce un problème de transport ou des obstacles culturels qui empêchent l'égalité de participation des femmes ?
8	S'ils ont été identifiés, les obstacles à l'égalité de genre sont-ils pris en compte pour assurer l'égal accès à la formation H/F du groupe cible ?	Les obstacles liés au genre ont-ils été décelés et discutés avec les autorités ou agences nationales/locales ? Quelles mesures ont été prises afin de surmonter ces obstacles ?
9	Avant l'élaboration des documents de la formation, une analyse genre portant sur le thème de cette formation a-t-elle été effectuée ?	En consultant le profil genre d'un pays ou d'un secteur dans le cadre de la préparation d'une session de formation, vous pouvez obtenir de nombreuses informations pertinentes et d'actualité sur les questions relatives au genre. De nombreux profils genre sont ainsi disponibles : Banque mondiale, ONU-Femmes, Wiki-Genre, PNUD, UNICEF, FAO, etc. Le sont également les rapports des pays ayant ratifié la CEDAW, qui traitent des questions clés relatives au genre. À titre d'exemple, dans la préparation d'une session de formation sur l'énergie, une analyse genre sectorielle peut s'avérer très utile pour identifier les questions pertinentes relatives au genre qui pourraient être traitées.
10	Les objectifs d'apprentissage de la formation intègrent-ils une dimension genre ?	La promotion de l'égalité de genre est-elle explicitement définie dans les objectifs d'apprentissage de la formation ?
11	Les besoins pratiques et stratégiques liés au genre sont-ils pris en compte de manière satisfaisante dans les équipements et matériels utilisés pour les sessions de formation ?	<b>Les besoins pratiques liés au genre</b> affectent les rapports de pouvoir et exigent des réponses immédiates (d'accès à l'eau, l'assainissement, aux soins, à l'éducation) sans pour autant remettre en question la situation de subordination des femmes et l'inégale division du travail domestique et non rémunéré. <b>La prise en compte des besoins stratégiques</b> vise à modifier l'inégalité dans les relations H/F, et défie la position de subordination des femmes par la promotion de l'égalité de genre, notamment des égalités de traitement, de droit, d'opportunité, de revenu, de distribution du pouvoir, d'accès et de contrôle des ressources, ainsi que le développement de bénéfices tant pour les hommes que pour les femmes.
12	Tout au long de la formation, a-t-on recours (dans la mesure du possible) à des données ventilées selon le sexe et/ou à des indicateurs de performance d'égalité de genre ?	Partout où est fait usage de données statistiques, de cas d'études ou d'indicateurs, est-ce qu'on vérifie s'ils sont pertinents en termes de genre ? Par exemple, au lieu de définir des objectifs de scolarisation des élèves/enfants en général, il serait plus pertinent de définir des objectifs de scolarisation pour les filles et les garçons, afin de déterminer s'il y a une importante disparité de genre qui nécessite d'être réduite.
13	Le langage et les images utilisés durant la formation sont-ils sensibles à la question du genre ? Les stéréotypes sont-ils évités ?	Les stéréotypes sont des croyances collectives supposées déterminer ce qui est typiquement « féminin » ou « masculin ». Le langage et le matériel de formation défient-ils ces stéréotypes en exposant des images d'H/F à position égale et ayant droit à l'égalité ?
14	Est-ce qu'une évaluation sensible au genre des besoins de formation a été effectuée avant la conception du programme de formation ?	L'analyse des besoins de formation peut être effectuée grâce à un questionnaire qui spécifie le sexe et mentionne des sujets, secteurs et modalités qui pourraient être abordés lors de la formation. Les questions pertinentes du genre liées au contenu du cours devraient également être mentionnées parmi les options du questionnaire.

15	La formation intègre-t-elle une approche sensible au genre, en ce qui concerne notamment l'information, la documentation et les produits ?	Une perspective d'égalité H/F a-t-elle été prise en compte au niveau des informations et documents délivrés ; non pas à titre de complément mais de manière intégrée à l'ensemble du matériel et des produits de la formation ?
16	Le programme et la méthodologie de la formation renforcent-ils une attitude et des compétences sensibles à la dimension de genre ?	Les participants seront-ils capables de résoudre les problèmes et/ou d'atteindre les objectifs de développement en se situant dans une perspective d'égalité de genre ? Ont-ils(elles) appris à raisonner de la sorte ?
17	La formation inclut-elle des études de cas, exemples, et/ou exercices traitant des questions de genre ?	Passez en revue les exercices et études de cas. Combien d'entre eux prennent en compte la question de genre ? Quels sont ceux qui peuvent être ajustés afin d'intégrer cette question ? Lesquels doivent être remplacés par des exercices et études de cas mieux adaptés et plus sensibles à la question de genre ?
18	Les fiches d'évaluation à remplir par les participants de la formation sont-elles ventilées selon le sexe ?	Les participants doivent-ils préciser leur sexe dans la fiche d'évaluation ?
19	Les fiches d'évaluation sont-elles sensibles aux différentes dimensions de la question du genre ?	Par exemple : il peut s'agir du nombre de sessions, d'études de cas et/ou d'exercices consacrés à la question de genre ? Ou de l'impact de la formation à la prise de conscience de la question de genre par les participants.
20	L'expertise genre est-elle requise dans les TdR des formateurs et autres personnes ressources ?	Les TdR des concepteurs de la formation, des formateurs et des personnes ressources, sont-ils sensibles au genre ? Indiquent-ils que l'expertise genre est exigée ? Est-il requis d'avoir un équilibre d'effectifs entre H/F au sein de l'équipe ?
21	Les experts en genre (locaux) sont-ils associés comme formateurs et/ou personnes ressources durant la conception et la mise en œuvre de la formation ?	Avez-vous recherché des experts locaux dans la thématique ? Ont-ils été invités aux formations en tant que personnes ressources ? Les organismes spécialisés nationaux et/ou implantés localement ont-ils été consultés ?
22	La fiche d'évaluation de la formation inclut-elle des critères de performance des formateurs sur la question genre ?	Par exemple : dans quelle mesure la personne a-t-elle été capable de rendre compte de la question genre ? de la traiter avec sérieux ? d'éviter les stéréotypes et les blagues sexistes ? de faire participer H/F dans les discussions ?

#### 4. Grille d'analyse

Critères	Analyse de la qualité de prise en compte du critère genre	NOTES				Non pertinent Spécifier !
		G-0 Nul	G-1 Marginal <sup>t</sup>	G-2 Total <sup>t</sup>	G-3 Principal <sup>t</sup>	
Participants	La sélection des participants s'adresse-t-elle indistinctement aux H/F ?					
	Est-ce que l'objectif de promouvoir l'égalité de genre a influencé la sélection des participants ?					
	Avant de débiter la sélection, avez-vous envisagé la possibilité d'un écart entre les effectifs H/F parmi les participants ?					
	Si un écart entre les effectifs H/F était prévisible, avez-vous ajusté vos critères et modes de sélection afin de le réduire ?					
	Les horaires de la formation sont-ils appropriés pour les participants ayant des engagements familiaux ?					
	Les locaux où a lieu la formation, sont-ils adaptés et accessibles aux femmes comme aux hommes ?					
	Les éventuels obstacles à l'égalité de genre ont-ils été pris en compte lors de la conception de la formation ?					
	S'ils ont été identifiés, les obstacles à l'égalité de genre sont-ils pris en compte pour assurer l'égal accès à la formation aux H/F du groupe-cible ?					
Contenu	Avant l'élaboration des documents de la formation, une analyse genre portant sur le thème de cette formation a-t-elle été effectuée ?					
	Les objectifs d'apprentissage de la formation intègrent-ils une dimension genre ?					
	Les besoins pratiques et stratégiques liés au genre sont-ils pris en compte de manière satisfaisante dans les équipements et matériels utilisés pour les sessions de formation ?					
	Tout au long de la formation, a-t-on recours (dans la mesure du possible) à des données ventilées selon le sexe et/ou à des indicateurs de performance d'égalité de genre ?					

Contenu	Le langage et les images utilisés durant la formation sont-ils sensibles à la question du genre ? Les stéréotypes sont-ils évités ?					
Méthode	Est-ce qu'une évaluation sensible au genre des besoins de formation a été effectuée avant la conception du programme de formation ?					
	La formation intègre-t-elle une approche sensible au genre, en ce qui concerne notamment l'information, la documentation et les produits ?					
	Le programme et la méthodologie de la formation renforcent-ils une attitude et des compétences sensibles à la dimension de genre ?					
	La formation inclut-elle des études de cas, exemples et/ou exercices traitant des questions de genre ?					
	Les fiches d'évaluation à remplir par les participants de la formation sont-elles ventilées selon le sexe ?					
	Les fiches d'évaluation sont-elles sensibles aux différentes dimensions de la question du genre ?					
Animateur / formateur	L'expertise genre est-elle requise dans les TdR des formateurs et autres personnes ressources ?					
	Les experts en genre (locaux) sont-ils associés comme formateurs et/ou personnes ressources durant la conception et la mise en œuvre de la formation ?					
	La fiche d'évaluation de la formation inclut-elle des critères de performance des formateurs sur la question genre ?					

Interprétation des notes :

- G-0 :** La question de genre n'est pas prise en compte. L'approche est aveugle par rapport aux principes d'égalité de genre.
- G-1 :** Des efforts ont été menés pour intégrer la question de genre ou pour combler l'écart existant entre les genres, mais la prise en compte ne porte cependant que sur des éléments isolés.
- G-2 :** L'activité intègre parfaitement et de manière significative la question de genre, notamment dans le contenu des cours, les interventions de l'équipe chargée de la formation, la documentation fournie et la répartition équilibrée entre participants H/F.
- G-3 :** Indique que les activités portent spécifiquement et principalement sur la question de genre ou sur la promotion de la femme. L'objectif principal d'une telle formation est de promouvoir l'égalité de genre. Un exemple classique d'activité G-3 est une formation dans le cadre de la mise en œuvre du « Plan d'action de l'UE sur l'égalité de genre et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement ». La note G-3 n'est pas meilleure que la note G-2, il s'agit juste d'une manière de classer les différents types de formations.
- Non pertinent :** Au cas où une question n'était pas pertinente pour la formation, cela ne compterait pas dans l'évaluation. Toutefois, si une question n'était pas considérée comme pertinente, cela devrait être justifié.



### **1. Quand utiliser cet outil ?**

En phase d'exécution.

### **2. Présentation**

Cet outil permet d'évaluer si la direction du projet/programme reste centrée sur l'intégration de la dimension genre pendant sa mise en œuvre. Il concerne le contenu des documents préparés dans le cadre du projet/programme et les attitudes du personnel du projet/programme perçues par les principales parties prenantes/bénéficiaires du projet.

### **3. Utilisation**

Cet exercice peut être effectué par un consultant national ou par l'expert genre du siège à l'occasion d'une mission sur le terrain.

Cet outil se compose de trois parties.

- la première partie concerne l'évaluation des risques sexospécifiques d'un projet ou d'un programme. Le tableau fournit une grille permettant d'évaluer si une gestion des risques tenant compte des sexospécificités est nécessaire ;
- la deuxième partie propose un tableau avec des exemples de ce que la direction du projet/programme (CTP, assistant technique international) peut faire si elle doit gérer un projet/programme présentant un niveau de risque élevé en termes de genre ;
- la troisième partie est un outil d'évaluation de la performance de la direction du projet. En cas de bonne performance de genre, elle peut obtenir une carte verte, et en cas de mauvaise performance de genre, un carton jaune ou un carton rouge.

La question à se poser systématiquement : quels sont les besoins pratiques et stratégiques en matière d'égalité entre les sexes auxquels le projet ou le programme répond ?

#### **3.1 Quels sont les risques sexospécifiques d'un projet ou d'un programme ?**

Les risques sexospécifiques d'un projet sont élevés lorsque les changements provoqués par la mise en œuvre du projet augmentent les écarts entre les sexes ou lorsque les résultats du projet sont affectés négativement par les inégalités existantes entre les sexes (existence dans la société de stéréotypes sexistes qui exposent les femmes à la violence et aux mauvais traitements, attitude des hommes dans la communauté qui ne permettent pas le travail des femmes, la mobilité, l'engagement social, la participation politique, distance des sites du projet qui entravent la participation des femmes aux activités du projet, etc.).

Dans ces cas, une gestion et un suivi intensifs des risques tenant compte des sexospécificités doivent être mis en place en tant que première priorité. Ce n'est que dans les projets où ces risques sont très faibles et où le projet n'entraîne pratiquement aucun effet de genre qu'une gestion spécifique du risque de genre n'est pas nécessaire. Le tableau donne une grille pour classer les risques d'un projet. Cette grille peut être utilisée lors de réunions de revue de la mise en œuvre des projets, ou lors de missions de suivi. Les couleurs indiquent le degré de risque, où la zone rouge présente les risques de genre les plus élevés, et la zone blanche, les risques de genre les plus faibles.

---

<sup>40</sup> Outil élaboré sur base de la fiche 4.1 du *EU Resource package on gender mainstreaming*.  
[http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_content/external\\_files/PROJECT/4-1\\_Project.pdf](http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/PROJECT/4-1_Project.pdf)

**Tableau 1 - Grille pour le classement des risques du projets/programmes**

Effets des activités du projet sur les relations de genre	Probabilité que le projet ait un impact négatif sur les relations de genre ou que les inégalités de genre affectent négativement les résultats du projet		
	Haut	Moyen	Bas
Augmentation des inégalités de genres	Une gestion et un suivi intensifs des risques tenant compte des sexospécificités sont indispensables.	Une gestion et un suivi des risques tenant compte des sexospécificités sont essentiels.	Nécessité d'une gestion et d'un suivi des risques tenant compte des sexospécificités.
Renforcement et consolidation des inégalités de genre	Une gestion et un suivi des risques tenant compte des sexospécificités sont essentiels.	Nécessité d'une gestion et d'un suivi des risques tenant compte des sexospécificités.	Le risque peut être accepté, mais avec un suivi de l'égalité entre les genres.
Effet plus ou moins neutre sur le genre	Nécessité d'une gestion et d'un suivi des risques tenant compte des sexospécificités.	Le risque peut être accepté, mais avec un suivi de l'égalité entre les genres.	Le risque peut être accepté ; aucune action spécifique n'est requise, en dehors d'un suivi régulier.

### 3.2 Que doit faire la direction du projet/programme en cas de risque élevé lié au genre ?

Lorsque le projet/programme se trouve dans la zone rouge ou orange, il est nécessaire de mettre en œuvre une gestion des risques fortement sensible au genre dans les quatre domaines suivants :

- gestion des ressources humaines ;
- suivi et rapportage internes ;
- allocation budgétaire ;
- plan d'activités.

**Tableau 2 - Grille pour la gestion des risques dans les projets/programmes**

Gestion des risques sensible au genre	
Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• appliquer l'égalité des chances dans le recrutement du personnel du projet et des employés, en assurant un salaire égal pour un travail de valeur égale ;</li> <li>• renforcer une politique de ressources humaines fondée sur l'égalité de traitement et de chances ;</li> <li>• prendre des mesures pour prévenir le harcèlement fondé sur le sexe sur le lieu de travail et permettre aux H/F de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales ;</li> <li>• assurer une masse critique de femmes (elle devrait être de 50 %) aux niveaux décisionnels du projet ;</li> <li>• assurer l'expertise genre à tous les niveaux du projet, en recrutant des experts genre, en dispensant une formation genre au personnel du projet, et en renforçant les capacités de promotion de l'égalité genre au sein de l'équipe du projet et des parties prenantes du projet ;</li> <li>• reconnaître le travail non rémunéré et les contributions volontaires des H/F aux résultats du projet, et le rendre visible.</li> </ul>
Suivi et rapportage internes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dans la mesure du possible, s'assurer de la collecte de données ventilées par sexe sur les résultats des projets ;</li> <li>• promouvoir un suivi interne participatif et créer les conditions et les moyens d'une participation égale des H/F appartenant aux groupes cibles (transports, garderies, horaires qui respectent les différents rôles des sexes, etc.) ;</li> <li>• élaborer des revues et des rapports sensibles au genre ;</li> <li>• accroître la transparence en partageant les rapports et les revues sensibles au genre avec les parties prenantes et les bénéficiaires du projet.</li> </ul>

Allocation budgétaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• faire réaliser un audit genre de l'organisation du projet afin d'évaluer les ajustements cruciaux nécessaires pour réduire les risques liés au genre ;</li> <li>• en cas de prestation de services : faire une analyse d'incidence des dépenses du projet ventilée par sexe, afin de savoir combien d'H/F utilisent les services et quels sont les coûts et avantages des services pour les femmes par rapport aux hommes ;</li> <li>• en cas de problèmes pour atteindre les groupes cibles : procéder à une évaluation des bénéficiaires ventilée par sexe afin de recueillir et d'analyser les opinions des H/F sur la manière dont le projet satisfait leurs besoins et dans quelle mesure les dépenses sont conformes à leurs priorités ;</li> <li>• en cas d'absence de réponse de la population locale à participer au projet : effectuer une analyse ventilée par sexe de l'emploi du temps des groupes cibles, en précisant l'emploi du temps lié aux différents rôles de genre dans la famille et au niveau communautaire, y compris une analyse coûts-avantages des modèles d'emploi du temps fondés sur le genre et des coûts de transaction pour les H/F si ces modèles doivent être modifiés pour une participation accrue au projet ;</li> <li>• en cas d'évaluation à mi-parcours : intégrer une perspective de genre dans les TdR afin d'évaluer les possibilités de réduire les risques liés au genre et de renforcer l'égalité de genre en ajustant les objectifs, priorités, cibles, allocations budgétaires et critères des audits ;</li> <li>• rendre le budget du projet sensible au genre, en indiquant comment le budget est utilisé pour les objectifs, priorités et cibles d'égalité de genre, comment les H/F contribuent aux résultats du projet (par exemple, travail bénévole, participation communautaire), et quels sont les coûts et les avantages des H/F appartenant aux groupes des bénéficiaires.</li> </ul>
Plan d'activités	En fonction des mesures spécifiques requises pour une gestion des risques sensible au genre, chaque projet devra traduire ces mesures dans la planification des activités visant à promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux et dans toutes les phases du projet.

La question à se poser : que fait le management dans ces quatre domaines ? La réponse à cette question est importante pour la prochaine étape : l'évaluation de la performance de la direction de projet en matière de genre.

### 3.3 Quelle est la performance de la direction du projet face aux risques liés au genre ?

Lorsqu'un projet/programme comporte un risque élevé pour le genre, il est important d'évaluer si la direction du projet est capable de gérer ce risque et de prendre les mesures nécessaires.

Le tableau ci-dessous peut aider à évaluer les résultats en ce qui concerne la prise en compte des risques liés au genre par la direction du projet/programme. Il distingue quatre catégories de sensibilisation au genre :

- **vert** : la direction est proactive dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tout au long du projet ;
- **vert clair** : la direction est sensible au genre ; elle reconnaît l'impact différencié du projet/programme sur la vie des H/F et essaie de prévenir les effets négatifs du genre ;
- **jaune** : la direction ne tient pas compte des inégalités entre les sexes au niveau des projets/programmes, elle n'est pas consciente de l'impact des résultats sur les relations entre les sexes et ne voit pas la nécessité d'être responsable du fait qu'un projet/programme peut influencer la vie des H/F d'une manière différente ;
- **rouge** : la direction est résistante au genre ; elle s'oppose à toute initiative visant à intégrer l'égalité entre les sexes dans l'approche du projet/programme.

Le tableau suivant est une grille pour une évaluation rapide de la prise de conscience du genre dans la gestion du projet. Appliquez l'approche de la « case à cocher », en utilisant un « 0 » en cas de non-applicabilité, et un + ou plusieurs ++++ en cas d'applicabilité, en fonction du degré de cette caractéristique.

**Tableau 3 - Grille pour une évaluation rapide de la prise de conscience du genre dans la gestion du projet**

Rôle de la direction	Sensibilité au genre de la direction du projet			
	Proactive sur l'égalité de genre	Sensible au genre	Aveugle au genre	Résistante au genre
Gestion des ressources humaines				
Suivi et rapportage internes				
Allocation budgétaire				
Plan d'activités				

Comparez maintenant avec les résultats du premier tableau (effets des activités sur les relations de genre).

Lorsque la probabilité que le projet ait un impact négatif sur les relations de genre ou que les inégalités de genre affectent négativement les résultats du projet et que le risque d'effets négatifs sur le genre est faible (cellule blanche du premier tableau), alors une gestion de projet aveugle au genre ou même résistante au genre est acceptable.

Dans tous les autres cas (risques moyens et élevés d'effets négatifs sur le genre), une direction de projet proactive et sensible au genre est nécessaire. Dans de tels cas, un carton jaune ou rouge est inacceptable et des mesures sont nécessaires pour améliorer la performance de la direction du projet/programme en matière d'égalité de genre.

#### 4. Sources

- *Assessment of gender performance of project management.*

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase d'exécution, cette évaluation rapide peut être intégrée dans les revues internes régulières (rapports d'avancement, monitoring, comités de pilotage, évaluation à mi-parcours) du projet/programme.

### 2. Présentation

Cet outil fournit une liste de questions qui permettent de vérifier si le projet/programme a un impact positif ou négatif sur la situation des H/F (garçons/filles) appartenant aux groupes cibles.

Les perspectives d'impact d'un projet/programme sont liées à ses objectifs. L'impact est souvent difficile à mesurer, car d'autres facteurs externes sont également susceptibles de l'influencer. Les projets/programmes exécutés dans un contexte où les discriminations basées sur le genre prévalent sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de genre, qu'elles soient positives ou négatives ; il est peu probable qu'un impact neutre au point de vue du genre ait lieu. Il est donc essentiel de disposer d'un outil permettant de suivre de façon régulière l'impact du projet/programme sur les questions de genre.

### 3. Utilisation

La *checklist* suivante sert à l'évaluation rapide de l'impact probable d'un projet/programme sur le genre. Les résultats devraient être discutés avec toutes les parties prenantes du projet/programme lors des réunions (réunions d'équipe, réunions de suivi, comités de pilotage, etc.). Des ajustements pourraient être nécessaires pour améliorer l'accès équitable aux ressources du projet et leur contrôle, éviter de nuire à l'égalité ou d'accroître les inégalités.

**Tableau 1 - Checklist pour l'évaluation rapide de l'impact probable d'un projet/programme sur le genre**

<b>Le projet est-il susceptible d'avoir un impact positif ou négatif sur les relations de genre ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Ne sais pas</b>
Les IOV/cibles liés à l'objectif global du projet/programme tiennent-ils compte des sexospécificités ?			
Observez-vous une participation active des hommes comme des femmes dans les activités du projet/programme ?			
Trouvez-vous des preuves que le projet apporte des retombées égales pour les H/F, les garçons et les filles, appartenant au groupe cible ?			
Pensez-vous que les relations de genre existantes seront favorables à la promotion d'une appropriation égale des ressources et des bénéfices du projet par H/F ?			
Observez-vous que les H/F, les garçons et les filles réagissent de la même manière aux interventions du projet ? (Répondez « Non » si vous observez que les H/F, ou les garçons et les filles, ont tendance à réagir différemment aux activités du projet).			
Le projet est-il susceptible de n'avoir que des effets positifs sur les relations de genre dans le domaine de la production, comme l'égalité des chances et l'accès des H/F à l'emploi, à la terre, au crédit, à la formation professionnelle, etc. (Répondez « Non » si vous prévoyez un impact négatif prévu ou imprévu sur les relations de genre).			
Le projet est-il susceptible d'avoir un impact positif « invisible » sur les rôles et les relations entre les sexes, comme l'amélioration de l'égalité de statut entre les H/F dans la communauté, la réduction des charges de travail non rémunéré comme le transport d'eau, les tâches domestiques ou la réduction de la violence domestique ? (Répondez « Non » s'il n'y a pas d'impact positif « invisible » prévu ou imprévu du projet, ou s'il y a un impact négatif du projet).			
Pouvez-vous constater une répartition équitable des bénéfices du projet entre les femmes/filles et les hommes/garçons de la population cible ?			

<sup>41</sup> Outil élaboré sur base de la fiche 4.4 du *EU Resource Package* de l'UE.

Les femmes sont-elles représentées de manière significative (au moins 30 %) aux niveaux de la prise de décision des principales organisations et/ou institutions chargées de la mise en œuvre du projet/programme ?			
Pensez-vous que le projet contribuera aux intérêts stratégiques des femmes en matière de genre (comme la pleine jouissance de l'égalité des droits, des opportunités d'emploi décent, l'accès aux niveaux de décision, l'accès et le contrôle des revenus et de la propriété, la santé et les droits génésiques, l'allègement et la redistribution du travail non rémunéré dans le domaine des soins domestiques) ?			

- si les réponses OUI prévalent : le projet ou le programme est susceptible d'avoir un impact positif sur les relations de genre ;
- si les réponses NON prévalent : le projet ou le programme est susceptible d'accroître les écarts entre les sexes ou de consolider les inégalités existantes entre les sexes ou la désaffiliation des femmes ;
- si les réponses « Ne sais pas » prévalent : une meilleure connaissance des questions de genre, une compréhension du contexte et l'utilisation d'outils de suivi sensibles au genre sont nécessaires.

Résumez les conclusions et établissez un plan pour renforcer l'impact positif et ajuster l'impact négatif.

Si les réponses « ne sais pas » ont prévalu, effectuez un suivi du projet sensible au genre et répétez l'exercice de check-list.

#### 4. Sources

- *Efficient implementation with gender equality perspective.*

### **1. Quand utiliser cet outil ?**

Principalement en phase d'exécution, mais cet outil peut être également utilisé en phase d'identification, de formulation, ou d'évaluation.

### **2. Présentation**

Une évaluation des bénéficiaires ventilée par genre, ou sensible au genre, permet de cartographier les perceptions, les expériences et les opinions des bénéficiaires actuels et potentiels (hommes, femmes, garçons et filles) et en quelle mesure les actions du projet/programme prévues ou en cours répondent à leurs priorités. Pendant la phase d'exécution, cette évaluation permet de faire face aux effets imprévus ou « invisibles » du programme sur l'égalité de genre ou aux changements d'attitude des bénéficiaires sur les relations de genre qui affectent les résultats du projet.

### **3. Utilisation**

Une évaluation complète des bénéficiaires, ventilée par genre, consiste dans la :

- conception, étude théorique, pré-test, formation des enquêteurs locaux (deux-trois semaines) ;
- sondage, entretiens et observation (cinq-huit semaines) ;
- traitement et analyse des données (deux-trois semaines) ;
- rapport final (deux-quatre semaines).

Les évaluations sexospécifiques des bénéficiaires utilisent normalement une combinaison de méthodes de recherche pour recueillir et analyser des points de vue désagrégés selon le sexe, sur la base d'informations quantitatives et qualitatives. Chaque situation exige une combinaison différente de méthodes de recherche et peut faire appel à deux ou plusieurs des méthodes suivantes :

- étude documentaire (examen des informations, études et statistiques disponibles) ;
- évaluation participative rapide ;
- entretiens semi-structurés avec des informateurs clés ;
- enquête auprès de la population cible (échantillon représentatif) ;
- observation des participants ;
- séances de groupes de discussion ;
- études de cas.

L'évaluation est sensée être coordonnée par un expert en genre et mise en œuvre avec soin, empathie et respect pour la diversité culturelle et sociale des bénéficiaires (potentiels).

Les évaluations des bénéficiaires sont souvent ventilées par région (rurale/urbaine), ethnicité, niveau de revenu, affiliation politique, etc. afin d'obtenir une image plus claire des besoins des femmes dans le spectre de la diversité sociale. L'évaluation ventilée par genre porte sur les aspects sexospécifiques qui influencent la qualité des extrants et des résultats du projet, tels que :

---

<sup>42</sup> Outil élaboré sur base de la fiche 4.3 du *EU Resource Package on Gender Mainstreaming*.  
[http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_content/external\\_files/PROJECT/4-3\\_Project.pdf](http://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/PROJECT/4-3_Project.pdf)

**Tableau 1 - Exemple d'effets imprévus, invisible et préjugés sexistes**

Effets imprévus sur relations H/F	Effets « invisibles »	Préjugés sexistes
Augmentation ou diminution de la violence sexiste	Augmentation ou diminution du travail de soins non rémunéré	Le manque d'accès et de contrôle des femmes sur les bénéfices du projet en raison d'idées stéréotypées sur la capacité des femmes à participer sur un pied d'égalité
Augmentation ou diminution de l'acceptation sociale du travail des femmes dans certains secteurs	Jeunes femmes étudiant des matières scientifiques	Femmes exclues des comités de gestion
Acceptation ou non-acceptation du rôle des femmes dans la prise de décision et les positions de leadership dans le cadre de travail	Écart de rémunération entre H/F dans le cadre des activités du projet	Équité dans la sélection des personnes bénéficiant d'une formation dans le cadre du projet
	Femmes en mesure d'ouvrir un compte bancaire nominatif	

#### 4. Sources

- *Gender disaggregated beneficiary assessment.*



### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. L'analyse des besoins pratiques et stratégiques s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre.

### 2. Présentation

Cet outil permet de connaître les besoins et intérêts des H/F, partant du principe que les femmes en tant que groupe ont des besoins et intérêts particuliers différents de ceux des hommes.

L'identification de ces besoins et intérêts permet de prévoir des interventions qui pourront améliorer les conditions de vie des femmes, mais aussi leur situation sociale, et qui contribueront donc à réduire les inégalités entre H/F.

### 3. Utilisation

**Les besoins pratiques** : les besoins pratiques portent sur le court terme, ils sont perçus comme des nécessités immédiates et sont généralement d'ordre matériel, et dans ce contexte, sont facilement identifiables. En satisfaisant ces besoins, on allège les activités courantes des femmes. Les interventions qui se concentrent sur la satisfaction des besoins pratiques répondent aux besoins immédiats perçus dans un contexte spécifique, souvent liés à des conditions de vie inadéquates. La satisfaction de ces besoins ne modifie pas forcément les situations d'inégalité, les relations de genre. On peut citer, par exemple, l'accès aux soins de santé, la provision en eau potable, l'accès à la nourriture, la sécurité d'un logement, l'opportunité de gagner des revenus pour le ménage, l'alphabétisation, l'accès aux marchés, etc.

**Les intérêts stratégiques** : les intérêts stratégiques portent sur le long terme. En satisfaisant ces besoins, on rend les femmes capables de transformer des déséquilibres de pouvoir existant entre H/F. Ces besoins, ou intérêts, ne sont pas d'ordre matériel mais sont liés à des changements structurels. Ils peuvent inclure des sujets comme des droits légaux, la violence domestique, l'égalité des salaires, le contrôle des femmes sur leur propre corps, l'augmentation du pouvoir de décision au sein du ménage, la scolarisation dans le secondaire, la maîtrise de la commercialisation, etc.

La distinction entre les deux types de besoins peut parfois sembler artificielle (à titre d'exemple : l'éducation, s'apparente-t-elle à un besoin pratique ou stratégique ?) et abstrait. Par conséquent, il peut s'avérer très difficile d'analyser ces besoins de genre directement avec les femmes concernées, de manière participative.

<b>Besoins pratiques</b>	<b>Intérêts stratégiques</b>
Exemples :	Exemples :
Aménagement des points d'eau	Maîtrise de la gestion de l'eau
Mise en place d'un internat féminin	Scolarisation féminine en secondaire
Accès aux marchés	Maîtrise de la commercialisation
Garde d'enfants	Disposer de temps pour d'autres activités
Accès aux soins de santé	Contrôle de son propre corps
Accès aux intrants pour les cultures	Maîtrise de sa production

Le contenu concret de ces deux catégories de besoins se modifie au fil du temps et varie pour différents sous-groupes d'H/F : en effet, la discrimination ne frappe pas les femmes ou les hommes de manière uniforme. Certaines femmes ou certains hommes peuvent être victimes de formes de discrimination supplémentaires et particulières, en tant par exemple qu'habitants d'une zone rurale ou que membres d'un groupe social défavorisé, tel que minorité ethnique, main d'œuvre immigrée, handicapés, troisième âge, etc.

### 4. Source

- guide pratique pour l'intégration du genre dans les projets, Association Tanmia.ma ;
- le genre en action.

<sup>43</sup> Cet outil se base sur un concept développé par Maxine Molyneux.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. L'analyse de la division du travail s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre. Il peut être utilement complété par le calendrier saisonnier et l'horloge des activités journalières. Il est également intéressant de le compléter par le tableau d'accès et de contrôle des ressources.

### 2. Présentation

Cet outil permet de connaître la répartition des différents rôles de genre (productif, reproductif et communautaire) entre les H/F<sup>44</sup>.

L'identification de cette répartition permet d'identifier les activités, y compris les activités moins visibles car non rémunérées, des H/F, et donc de prévoir comment l'intervention affectera ces derniers et d'en tenir compte en conséquence.

L'analyse des rôles de genre identifie ce qui est perçu comme approprié pour les H/F dans la société, d'un point de vue des domaines public comme privé. De tels rôles sont acceptés comme « naturels » et assimilés par les filles et les garçons depuis leur plus jeune âge par le biais des modèles de genre qu'ils prennent de leur environnement social, et la pression pour respecter ces rôles est forte.

### 3. Utilisation

**Le rôle productif** : il fait référence au travail rémunérateur (en nature ou en espèce) effectué par les hommes ou les femmes pour produire des biens et des services, ainsi qu'au traitement des produits de base générant un revenu. Il peut être visible (comptabilisé) ou non visible (informel).

**Le rôle reproductif** : il renvoie à la maternité et aux différentes activités entrant dans le cadre de ce qu'on appelle « l'économie de soins » (*care economy*), à savoir les nombreuses heures passées à subvenir aux besoins des membres du foyer et de la communauté (ravitaillement en eau et combustible, préparation des repas, soins des enfants, éducation et soins de santé aux personnes âgées, etc.), la plupart du temps sans rémunération.

**Le rôle communautaire** : il renvoie aux activités d'administration et de gestion de la communauté, généralement assumé par les femmes en prolongement de leur rôle de reproduction (organisation de cérémonies, célébrations, collecte de ressources, etc.), les hommes prenant généralement part à la vie politique locale, parfois même de façon rémunérée.

Activités	% Femmes	% Filles	Total	% Hommes	% Garçons	Total
<b>1. De production</b>						
1.1						
1.2						
<b>2. De reproduction</b>						
2.1						
2.2						
<b>3. Communautaires</b>						
3.1						
3.2						

### 4. Source

- les essentiels du genre, Le monde selon les femmes.

<sup>44</sup> Développé par Caroline Moser (Gender planning in the third world: meeting practical and strategic needs, in World Development, 1989).

**1. Quand utiliser cet outil ?**

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. Cet outil s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre. Il complète utilement la division du travail selon les rôles de genre. Il est également intéressant de le compléter par l'analyse des acteurs et le profil de décision.

**2. Présentation**

Cet outil permet d'identifier l'accès et le contrôle des ressources par les H/F. Ainsi, les activités envisagées pourront être contextualisées et les obstacles et les conditions préalables identifiés. Des mesures d'amélioration à l'accès et au contrôle des ressources pourront donc être prises en amont afin que des résultats puissent être atteints via la réalisation des activités.

**3. Utilisation**

La première colonne sert à lister quelles ressources et quels bénéfiques sont en lien avec les activités identifiées lors de l'analyse de la division du travail (trois rôles).

La colonne « accès » est relative à qui utilise les ressources ou les bénéfiques.

La colonne « contrôle » indique qui a le pouvoir de décision concernant l'utilisation de ces ressources et bénéfiques.

On peut remplir soit en mettant des croix, ou « oui/non », ou également travailler en chiffres (pourcentages, proportions, etc.), ou encore donner plus de précision sur la ressource elle-même. Il est également préférable de travailler par catégories d'H/F, en fonction des groupes cibles de l'intervention. On peut également répartir le type de ressources selon certaines catégories (économique, sociale, politique, etc.).

RESSOURCES / BÉNÉFICES	ACCÈS		CONTRÔLE	
	Femmes	Hommes	Femmes	Homme
Exemple :				
Revenus				
Équipements, outils				
Terre				
Semences				
Éducation				
Santé de base				
Santé sexuelle et reproductive				

**4. Source**

- les essentiels du genre, le monde selon les femmes ;
- guide pratique pour l'intégration du genre dans les projets, Association Tanmia.ma.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. Cet outil s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre. Il complète utilement la division du travail selon les rôles de genre et le profil d'accès et de contrôle.

### 2. Présentation

Cet outil permet d'approfondir et d'affiner les informations fournies, entre autres, par le profil d'accès et de contrôle en répondant à la question « qui décide quoi ». Quelles sont les décisions prises uniquement par les hommes, celles prises uniquement par les femmes, et les décisions prises conjointement. Certaines décisions peuvent aussi être prises à un autre niveau (la famille, la communauté, etc.).

En identifiant ainsi toutes les parties prenantes aux différentes décisions, les activités seront mieux ciblées et il y aura une plus grande assurance de produire les effets attendus.

Par exemple, dans un résultat relatif à la nutrition, apprendre aux femmes à cuisiner des repas équilibrés pour les enfants n'apportera pas le résultat escompté si, in fine, l'homme décide unilatéralement de ce que la famille mange. Le profil de décision identifiera cet élément important pour l'atteinte du résultat et permettra d'inclure les hommes dans la formation en question.

### 3. Utilisation

La première colonne sert à décortiquer les différentes décisions relatives à un secteur, ou un résultat, ou une activité, ou une ressource, etc.

Les colonnes suivantes permettent alors d'identifier qui prend ces décisions, de quelle façon (unilatéralement, conjointement).

[Secteur, résultat, activité, ressources, etc.]	Décision prise			
	Par les femmes	Par les hommes	Par les deux	Autre (précisez)
<b>Exemple : AGRICULTURE</b>				
<b>1) Production</b>				
<b>Choix des terres</b>				
<b>Choix des semences</b>				
<b>Choix des outils et équipements</b>				
<b>Utilisation des outils et équipements</b>				
<b>Temps de travail</b>				
<b>Horaire de travail</b>				
...				
<b>2) Transformation.</b>				
....				
<b>3) Commercialisation</b>				
...				

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. Cet outil s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre.

### 2. Présentation

La carte sociale permet d'acquérir des connaissances générales sur une communauté donnée. L'essentiel ici n'est pas la précision cartographique, mais plutôt l'obtention d'informations révélant la façon dont la communauté locale, les H/F, perçoivent leur environnement.

Cet outil nous renseigne sur la structure sociale d'une communauté et sur la façon dont les différences entre ménages sont définies. Elle permet de garantir qu'aucun groupe socioéconomique ne sera laissé de côté durant la planification. Il sert également d'introduction aux débats sur les inégalités, les problèmes sociaux, les stratégies et les solutions mises en œuvre. La carte sociale du village nous renseigne sur la structure sociale. Elle met au clair les différents types de ménages existant dans une communauté (en fonction de la richesse, de l'appartenance ethnique, de la religion, etc.) et l'endroit où ils habitent.

La carte peut inclure : x Les infrastructures (routes, maisons, constructions) ; x Les points et les sources d'eau ; x Les espaces verts ; x Les espaces publics (espaces verts, terrains de jeux) ; x Les magasins, les marchés ; x Des informations plus spécifiquement liées au thème traité dans le cadre du projet : lieux où se réunissent les femmes ou les enfants.

### 3. Utilisation

Les renseignements fournis par cette carte sont utiles, par exemple, pour faire le choix d'une implémentation ou aussi pour identifier le lieu le plus approprié pour une activité. Cela permet également d'anticiper les impacts négatifs d'un projet : par exemple, la privation d'un accès à un lieu peut affecter les hommes et/ou les femmes et/ou les enfants (lieu où ils exercent habituellement une activité, où ils collectent du bois, où ils s'approvisionnent en eau, etc.).

- la carte peut inclure :
  - les infrastructures (routes, maisons, constructions),
  - les points et les sources d'eau,
  - les espaces verts,
  - les espaces publics (espaces verts, terrains de jeux),
  - les espaces culturels,
  - les lieux de réunion informels ou formels,
  - les magasins, les marchés,
  - les écoles, centres de formation, d'apprentissage,
  - les postes de santé, les centres de santé, les hôpitaux,
  - des informations plus spécifiquement liées au thème traité dans le cadre du projet/programme ;
- mais aussi, sous un autre angle de vue, par exemple :
  - les ménages riches, moyennement riches et les ménages pauvres,
  - les ménages dirigés par une femme, les ménages dirigés par un homme,
  - l'emplacement et la répartition du bétail,
  - l'emplacement et la répartition des terres cultivables,
  - les accès aux ressources,
  - etc.

#### 4. Exemples

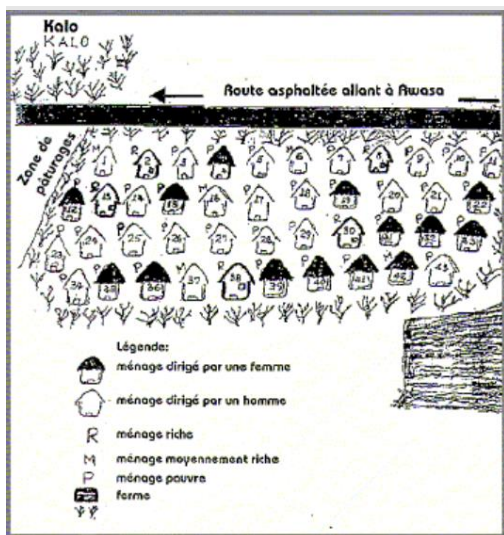


Figure 1 - Wageningen University and Research, Carte sociale du village de Ola Ilman Galgalo Guyo, Ethiopie

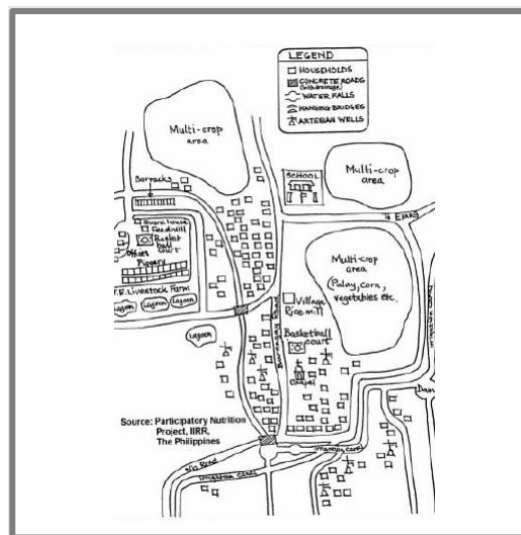


Figure 2 - Guide pratique pour l'intégration du genre dans les projets de développement, Association Tanmia.ma

#### 5. Sources

- Wageningen University and Research ;
- guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement, Association Tanmia.ma.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. Cet outil s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre, et il complète utilement l'analyse de la division du travail et l'horloge journalière. Il est également intéressant de le compléter par le tableau d'accès et de contrôle des ressources.

### 2. Présentation

Cet outil permet de visualiser la répartition de la charge de travail, des revenus, des dépenses, de la disponibilité alimentaire, du travail agricole, etc.

Il permet ainsi de prendre en compte ces différents changements et d'en tenir compte lors des activités de mise en œuvre des projets et programmes.

### 3. Utilisation

Selon les objectifs, il convient tout d'abord d'identifier les groupes cibles auxquels on s'adresse (hommes, femmes, filles, garçons / tranche d'âge, handicaps, classe sociale, etc.), et le cas échéant, de les interviewer séparément ou non.

Le calendrier saisonnier est représenté par une ligne, divisée en mois, en saison, etc. On retiendra la division qui aura le plus de sens pour les groupes cibles. Pour chaque élément à analyser, on indique sur la ligne de temps les mois où ces éléments sont importants/élevés ou en déficit/légers. On peut par exemple imaginer de compléter chaque mois avec un point (●) pour le moins important, le plus léger ou en déficit jusque trois points pour le plus important, le plus lourd, le plus abondant (●●●). Ou encore procéder par couleur (par exemple vert / jaune / rouge, etc.), il n'y a pas de formule unique.

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc

### 4. Exemple

Exemple de la répartition annuelle de la charge des dépenses pour les ménages comprenant au moins deux enfants scolarisés dans la [zone].

Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc
●●●	●●	●	●	●	●	●	●●●	●●●	●●	●	●●●

### 5. Source

- guide pratique pour l'intégration du genre dans les projets, Association Tanmia.ma.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase de formulation de préférence, sinon en phase d'exécution. Cet outil s'inscrit généralement dans le contexte d'une analyse genre, et il complète utilement l'analyse de la division du travail et le calendrier saisonnier.

### 2. Présentation

Cet outil permet de visualiser la répartition des tâches et la charge de travail selon le genre et les saisons, d'identifier les moments disponibles dans la journée pour intervenir (réunions, formations, activités), d'évaluer la possibilité du développement de certaines activités nouvelles (activités génératrices de revenus) ainsi que les possibilités d'alléger le poids des tâches domestiques.

### 3. Utilisation

Les activités de la journée, depuis le lever jusqu'au coucher, sont présentées sur un diagramme circulaire selon leur chronologie et le temps qui y est consacré.

Il est recommandé de faire autant de diagramme qu'il y a de catégories dans la population ciblée par l'intervention (femmes, filles, hommes, garçons), et d'en élaborer également selon les moments importants de l'année, qui peuvent être identifiés par exemple via l'outil du calendrier saisonnier.

La question à poser est simple, on demande à chacun et chacune ce qu'il a fait au cours de sa journée. Pour avoir une vue complète, il est également recommandé de faire cet exercice en se référant à différents moments de l'année, car selon les saisons, la répartition et la nature des activités journalières peuvent changer.

On peut récolter les données en demandant à un échantillon du groupe cible de compléter le tableau suivant :

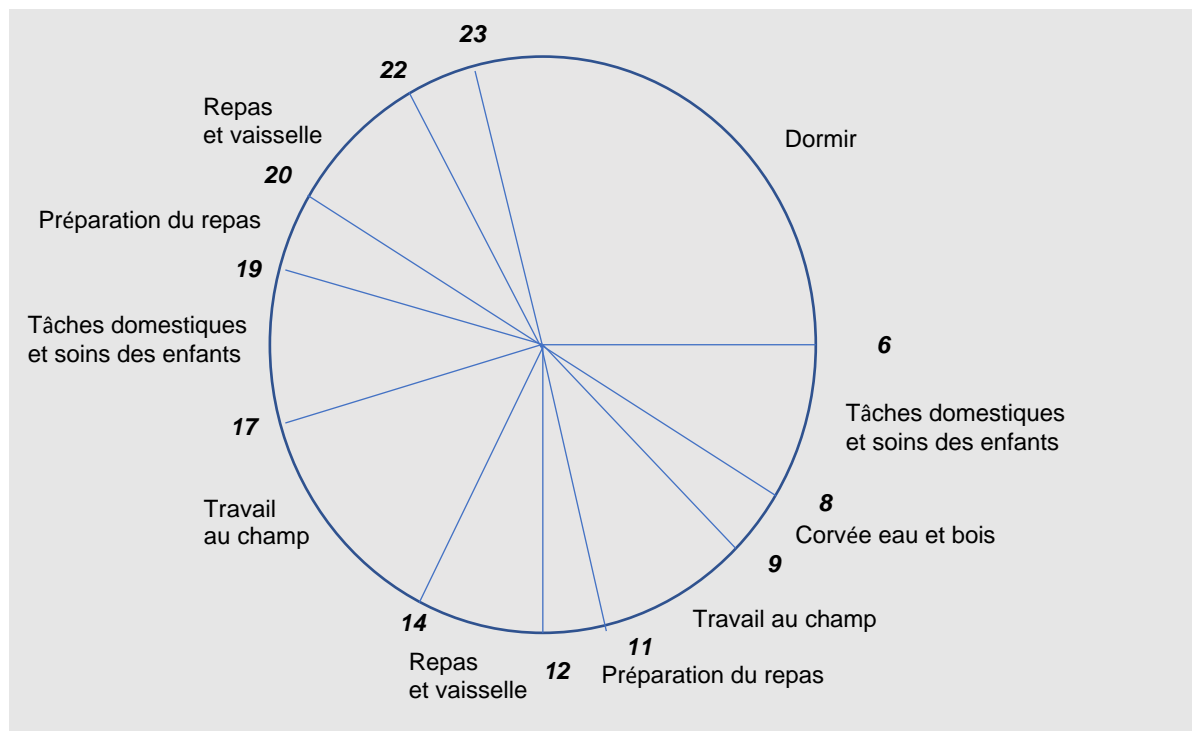
Je suis : <input type="checkbox"/> une femme <input type="checkbox"/> une fille <input type="checkbox"/> un homme <input type="checkbox"/> un garçon	
De xxx heure à xx heure :	Activités/tâches :

Ensuite, on compile les données pour en dégager une horloge d'activités journalières par catégorie et selon la période (par exemple, les horloges montrent que H/F travaillent un nombre considérable d'heures dans les champs pendant la saison humide. Cependant, durant la saison sèche, les hommes disposent de beaucoup de temps libre alors que les femmes ont une multitude d'activités, y compris s'occuper des jardins potagers).



#### 4. Exemple

Exemple d'horloge journalière des femmes dans la zone de [zone] pour la période de [mois] à [mois] :



#### 5. Source

- guide pratique pour l'intégration du genre dans les projets, Association Tanmia.ma ;
- *Wageningen University and Research*.

### 1. Quand utiliser cet outil ?

En phase d'exécution, pour les évaluations à mi-parcours et les évaluations finales, et également pour les auto-évaluations et les capitalisations.

### 2. Présentation

Une évaluation tenant compte du genre permet de déterminer dans quelle mesure un projet ou un programme a contribué à la réduction des inégalités de genre dans le secteur concerné, et de fournir des recommandations sur la question pour la continuation du projet ou programme, ainsi que pour les prochains projets et programmes.

Cet outil fournit les éléments à prendre en compte lors de l'établissement des TdR pour une mission d'évaluation ou de capitalisation.

### 3. Utilisation

Les éléments proposés ne sont pas exhaustifs, ni à prendre dans leur intégralité. Un choix doit s'opérer, en fonction du projet ou du programme à évaluer, et en fonction du marqueur CAD genre attribué afin d'en respecter les critères de performance. Cette sélection fera partie des TdR de l'équipe d'évaluation.

Conception :

- une analyse genre a-t-elle été menée lors de l'identification et/ou de la formulation, et ses résultats ont-ils été utilisés pour la conception de l'intervention (critère minimum CAD) ?
- les politiques de genre nationales ont-elles influencé la conception, la réalisation et les résultats de l'intervention ?
- le projet/programme a-t-il tenu compte des recommandations éventuelles de missions antérieures ou d'évaluations précédentes ?
- l'intervention s'inscrit-elle dans le principe du « ne pas nuire » (critère minimum CAD) ?
- le cadre de résultats contient-il au moins un objectif explicite concernant l'égalité de genre auquel est associé au moins un indicateur sexospécifique (critère minimum CAD 1) ?
- le cadre de résultats permet-il de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation des objectifs du projet/programme en matière d'égalité de genre au moyen d'indicateurs sexospécifiques d'impact et de résultats (critère minimum CAD 2) ?
- les données et les indicateurs ont-ils été ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu (critère minimum CAD 1 et CAD 2) ?
- les bénéficiaires, H/F, ont-ils été associés dans la conception du projet, si oui à quel niveau (par exemple dans la définition des indicateurs) ?

Mise en œuvre :

- le projet/programme a-t-il travaillé avec les autorités en charge de promouvoir l'égalité de genre (mécanisme national genre, cellules genre, etc.) dans le pays partenaire et/ou avec les organisations de la société civile actives dans ce domaine ?
- est-ce que le projet a contribué au renforcement des capacités en matière d'égalité de genre des partenaires ?
- en quoi le projet/programme a-t-il tenu compte des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques des H/F ?
- comment et en quoi le projet/programme a-t-il suscité la participation des H/F ?
- quelles stratégies le projet/programme a-t-il adopté en vue de réduire les inégalités ?
- en quoi et pourquoi l'impact, les effets et les résultats du projet/programme ont-ils été différents pour les H/F, les filles et les garçons ?
- en quoi le système de suivi du projet/programme permet-il de suivre l'évolution des résultats et d'identifier les effets imprévus ou invisibles sur l'égalité de genre, les changements d'attitude des bénéficiaires envers les questions de genre afin d'adopter les mesures correctives ou d'adapter les stratégies ?

<sup>45</sup> Cette partie figure également dans le modèle « TdR évaluation intermédiaire/finale » - AMC\_6 figurant au MQ.

- quels sont les contraintes et les obstacles en matière d'égalité de genre que le projet/programme a rencontré, et comment les a-t-il surmontés ?
- les ressources (financières, matérielles, humaines, techniques, etc.) allouées pour l'intégration de l'égalité de genre ont-elles été suffisantes ? Si cela n'a pas été le cas, quelles en sont les raisons ? Cette question s'applique aux ressources du projet/programme mais également aux ressources de la contrepartie nationale.

Suite :

- quelles sont les pratiques prometteuses ou les bonnes pratiques (ayant fait leur preuve et duplicables) issues du projet/programme en matière d'égalité de genre ?
- quelles sont les leçons tirées et les recommandations qui en découlent pour la suite du projet/programme ou en vue d'une prochaine intervention ou d'une intervention similaire dans un autre pays/contexte ?
- quel sujet pourrait faire l'objet d'une capitalisation ou d'une analyse plus poussée ?

#### **4. Profil de l'évaluateur**

Le profil de l'évaluateur en charge du genre se réfère aux TdR de l'expert genre pour la formulation :

- formation supérieure en science sociale ou équivalente ;
- formation spécifique en genre et développement ;
- minimum cinq ans d'expérience dans la réalisation d'études dans le domaine du genre ;
- expérience professionnelle dans la Coopération au développement ;
- expérience professionnelle au [pays partenaire ou région] et bonne connaissance de son contexte socio-économique ;
- expérience de travail confirmée en approches participatives ;
- capacité avérée pour travailler en équipe ;
- parfaite maîtrise de [langue].

#### **5. Sources**

- EU Guidance - Evaluation with Gender as a cross-cutting dimension.

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>46</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• amélioration de l'accessibilité et de l'utilisation des services de santé pour les femmes, les filles, les hommes et les garçons pauvres ;</li> <li>• obstacles non médicaux à l'accès des femmes aux services de santé sont identifiés et traités<sup>47</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proportion d'H/F accédant annuellement à des services de proximité en matière de santé, par âge, emplacement urbain ou rural, ethnie et groupe socio-économique ;</li> <li>• nombre d'activités de sensibilisation à la santé par an dans les zones rurales reculées, et pourcentages spécifiquement destinés aux H/F ;</li> <li>• nombre de services de santé supplémentaires au niveau local qui disposent d'un personnel féminin adéquat et formé ;</li> <li>• pourcentage d'établissements de santé disposant d'un stock adéquat de fournitures et d'équipements médicaux pour traiter les maladies transmissibles et autres problèmes de santé.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• distance par rapport aux centres de santé et aux hôpitaux ;</li> <li>• la sensibilisation à la santé ;</li> <li>• qualité des services de santé ;</li> <li>• personnel de santé féminin ;</li> <li>• la pauvreté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et type de caractéristiques de conception qui s'attaquent aux obstacles financiers à l'accès des femmes aux soins de santé (par exemple, le nombre de femmes pauvres recevant des transferts sociaux ou en espèces pour accéder aux services de santé, le pourcentage d'H/F supplémentaires ayant une assurance maladie, le nombre de services offrant des subventions aux pauvres pour le traitement ou le transport vers les centres de santé et le nombre de femmes en bénéficiant) ;</li> <li>• satisfaction des patients quant à la qualité des soins de santé, y compris la disponibilité et l'attitude du personnel de santé, par sexe, lieu (rural ou urbain) et groupe socio-économique.</li> </ul>
Amélioration de la qualité et l'accessibilité de la santé maternelle et de l'enfant, santé reproductive et services de planification familiale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proportion de femmes ayant accès à des services de santé maternelle à moins d'une heure de marche ou de trajet ;</li> <li>• proportion de femmes enceintes ayant bénéficié de soins prénatals et postnatals dispensés par un personnel qualifié, et proportion de nouveau-nés ayant reçu des soins de santé néonatale et infantile ;</li> <li>• pourcentage d'établissements de santé capables de fournir des services obstétricaux ;</li> <li>• pourcentage d'établissements de santé disposant d'un stock adéquat de fournitures médicales et d'équipements nécessaires pour les soins prénatals, l'accouchement, les soins postnatals et les autres services de santé génésique ;</li> <li>• proportion de femmes pouvant accéder à la méthode de planification familiale qu'elles ont choisie, par âge, lieu et groupe socio-économique ;</li> <li>• pourcentage d'H/F ayant reçu des informations sur la planification familiale et la santé reproductive.</li> </ul>

<sup>46</sup> Les résultats et les indicateurs présentés dans ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006f, 2012a) ; AusAID (2011c, 2013a) ; Baume et al. (2001) ; Rothschild et al. (2006) ; ONU (2003) ; et OMS (2004).

<sup>47</sup> Voir la section sur la voix et les droits pour les résultats et les indicateurs liés aux obstacles culturels et autres, y compris les stratégies d'information, d'éducation et de communication en matière de santé.

<p>Les infrastructures de santé répondent aux besoins des femmes des patientes, des soignants et du personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• distance moyenne entre les ménages et les centres de santé dans les zones rurales et éloignées ;</li> <li>• nombre de centres de santé construits ou modernisés, y compris ceux qui réduisent la distance à parcourir par les femmes pauvres ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'établissements de santé offrant une intimité adéquate (visuelle et auditive), en particulier pour la santé génésique et les cas de violence contre les femmes et les filles ;</li> <li>• nombre d'établissements de santé qui répondent aux besoins des femmes en tant que dispensatrices de soins (installations de cuisine pour les membres de la communauté, toilettes séparées pour les femmes de la famille, logement pour le personnel féminin) ;</li> <li>• proportion de logements médicaux fournis au personnel de santé féminin, y compris dans les zones rurales et éloignées.</li> </ul>
<p>Réduction du risque et de l'impact du VIH/SIDA et des Infections sexuellement transmissibles (IST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de personnes bénéficiant d'activités de prévention, de formation, de conseil et de dépistage volontaire par sexe et groupe cible (par exemple, travailleurs du sexe, travailleurs des transports, travailleurs migrants et du bâtiment, jeunes, personnel du secteur de la sécurité) ;</li> <li>• pourcentage d'utilisation de préservatifs déclaré par les H/F lors du dernier rapport sexuel à haut risque ;</li> <li>• utilisation d'un traitement antirétroviral, par sexe, âge, origine ethnique et groupe socio-économique ;</li> <li>• pourcentage de femmes enceintes séropositives qui achèvent un traitement antirétroviral pour prévenir la transmission mère-enfant ;</li> <li>• évolution de la volonté des hommes d'utiliser des préservatifs et de leurs motivations ;</li> <li>• pourcentage d'H/F ayant une connaissance correcte de la prévention et de la transmission du VIH (adultes et enfants).</li> </ul>

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction des disparités entre les sexes dans l'emploi des femmes dans le secteur de la santé ;</li> <li>objectifs atteints en matière de formation, le recrutement et la promotion des femmes, y compris dans les zones rurales reculées et les postes de direction clinique et de gestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage d'H/F employés par le ministère de la santé, les départements provinciaux de la santé et les établissements de santé, par niveau d'ancienneté, lieu (rural ou urbain) et type d'emploi (par exemple ; gestion, administration, infirmières, médecins, auxiliaires médicaux, agents de santé communautaires, personnel auxiliaire, techniciens) ;</li> <li>pourcentage d'H/F qui reçoivent une formation préalable, en cours d'emploi, en voyage d'étude ou à l'étranger par rapport aux personnes pouvant bénéficier d'une formation ;</li> <li>nombre de sage-femmes et d'autres agents de santé supplémentaires formés, par sexe ;</li> <li>type de mesures incitatives pour encourager les H/F travaillant dans le secteur de la santé à vivre dans des zones rurales et éloignées (par exemple, logements sûrs) et pourcentage d'H/F qui reçoivent des incitations ;</li> <li>preuve que l'impact des réformes politiques et sectorielles sur l'emploi des femmes est suivi et traité.</li> </ul>
Un engagement accru dans activités économiques des femmes grâce à de meilleurs services de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage de femmes qui déclarent avoir gagné du temps et être plus à même de s'engager dans des activités économiques grâce à l'amélioration de leur propre santé et à la réduction des maladies infantiles.</li> </ul>

## 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
Participation accrue des femmes dans la conception, la prestation et la révision des services de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>pourcentage d'H/F dans les comités de santé à différents niveaux (par exemple, national, district, local) ;</li> <li>pourcentage d'H/F occupant des postes de direction dans les comités et conseils de santé ;</li> <li>preuve que les organisations de femmes participent à l'élaboration et à l'examen des politiques de santé, ainsi qu'aux campagnes de sensibilisation (y compris les organisations axées sur la violence sexiste et les droits sexuels et reproductifs) ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F faisant office de volontaires de la santé, et pourcentage de ceux qui ont été formés pour ce rôle ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F vivant avec le VIH impliqués dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de lutte contre le VIH/SIDA.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• les femmes sont habilitées à faire des choix éclairés pour protéger leur santé et leurs droits ;</li> <li>• une meilleure connaissance des besoins de santé des femmes et comportements de recherche de la santé par les femmes, les hommes et les enfants ;</li> <li>• Information, éducation et de communication (IEC) reconnaissent et répondent aux responsabilités des femmes en matière de santé et aux barrières culturelles à l'accès des femmes aux services de santé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pourcentage de femmes qui déclarent exercer un plus grand pouvoir de décision ou de contrôle sur leur santé, la planification familiale et les relations sexuelles, et les raisons de ce changement ;</li> <li>• pourcentage d'hommes qui déclarent avoir changé d'attitude à l'égard de la santé, des responsabilités en matière de planification familiale et des droits des femmes, et raisons de ce changement ;</li> <li>• pourcentage d'H/F adultes qui soutiennent les programmes d'éducation sur les IST et le VIH/SIDA destinés aux garçons et filles adolescents ;</li> <li>• évolution du pourcentage du revenu des H/F consacré à l'alimentation, aux soins de santé, et en raisons de ce changement ;</li> <li>• nombre, type et qualité des initiatives visant à accroître le contrôle des femmes sur leur fertilité et leur santé sexuelle et générale, y compris le nombre d'initiatives spécifiquement destinées à améliorer la santé des femmes ;</li> <li>• nombre et qualité des matériels et activités d'IEC élaborés en consultation avec les femmes ;</li> <li>• preuve que les matériels d'IEC intègrent des messages relatifs à l'égalité des sexes (par exemple, droits aux soins de santé, droits sexuels et reproductifs des femmes, charge de travail des femmes, violence contre les femmes et les filles) et traitent les femmes comme des partenaires dans la prise en charge de leur famille.</li> </ul>
<p>Meilleure compréhension des besoins de santé et de droits des femmes en matière de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exemples de mesures de protection sociale et d'initiatives de formation qui ciblent les besoins des aidants familiaux ;</li> <li>• le nombre et le pourcentage de soignants à domicile, H/F, qui ont reçu une formation, de conseils ou d'autres formes de soutien ;</li> <li>• nombre d'initiatives d'IEC ciblant les hommes et portant sur les questions de santé, les droits des femmes et l'importance des responsabilités conjointes en matière de santé.</li> </ul>

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcement de la capacité des services de santé pour répondre aux besoins des femmes et des filles en matière de santé ;</li> <li>• conséquences sur la santé des relations inégales entre les sexes sont reconnues et traitées ;</li> <li>• les liens entre la santé, la violence fondée sur le genre, et les droits sexuels et reproductifs sont compris et traités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preuve que la politique, les plans, les réformes sectorielles et le financement de la santé sont fondés sur l'analyse des différences entre H/F dans les risques sanitaires tout au long du cycle de vie et dans l'utilisation des services de santé ;</li> <li>• preuve que des données ventilées par sexe sont systématiquement collectées et utilisées dans tous les domaines de la planification et du suivi de la santé ;</li> <li>• nombre d'établissements de santé comptant au moins un membre du personnel féminin formé à la santé des femmes ;</li> <li>• preuve que les programmes d'enseignement de la médecine et des soins infirmiers mettent l'accent sur le genre et la santé ;</li> <li>• nombre et pourcentage de personnel de santé féminin et masculin formé en matière de genre et de santé, de santé génésique, prévention et traitement du VIH et des IST, et violence physique et sexuelle fondée sur le genre ;</li> <li>• niveau de compréhension par les agents de santé formés (par sexe) de la manière dont les relations de genre influencent la santé des H/F ;</li> <li>• nombre d'établissements de santé disposant de protocoles et de pratiques de prestation de services qui tiennent compte de la dimension de genre et promeuvent les droits des femmes (par exemple, le respect de la vie privée, la confidentialité) ;</li> <li>• nombre d'établissements qui appliquent des protocoles pour faire face à la violence physique et sexuelle fondée sur le sexe ;</li> <li>• nombre d'orientations vers d'autres prestataires de services pour le conseil et le soutien aux survivants de violences physiques et sexuelles fondées sur le genre ;</li> <li>• nombre de services de soins de santé primaires offrant une approche intégrée de la santé génésique et de la prévention et du traitement du VIH/SIDA ;</li> <li>• proportion des fonds alloués à la recherche médicale axée sur la santé des femmes.</li> </ul>
<p>Les partenariats public-privé sont gérés et contrôlés pour garantir l'équité entre les sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le cadre réglementaire pour les partenariats public-privé comprend des normes de performance pour l'emploi de femmes comme prestataires de services, des protocoles et des pratiques de prestation de services sensibles au genre, et des pratiques de gestion des ressources humaines ;</li> <li>• les performances par rapport aux normes sont régulièrement contrôlées et documentées et les problèmes sont traités.</li> </ul>



## 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development : Project GAP.*

[www.adb.org/themes/gender/project-action-plans](http://www.adb.org/themes/gender/project-action-plans) - Examples of GAP for primary health care, prevention of HIV and other communicable diseases, and health sector development and policy reform.

2006. *Gender Checklist : Health. Manila.*

[www.adb.org/publications/gender-checklist-health?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/publications/gender-checklist-health?ref=themes/gender/publications) - Key questions to ask to address gender issues in reproductive health, family planning, and health delivery systems; and terms of reference for a gender specialist.

2012. *Gender Tool Kit : Public Sector Management. Manila.*

[www.adb.org/documents/gender-tool-kit-public-sector-management?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/documents/gender-tool-kit-public-sector-management?ref=themes/gender/publications) - Entry points for gender-inclusive health projects and policy reform, good practice case studies, and possible gender-responsive actions.

**MEASURE** *Evaluation. Gender.*

<https://www.measureevaluation.org/our-work/gender.html> - Links to publications, tools, training modules, and other resources including an annotated guide on gender and health data and statistics, a compendium of indicators on violence against women and girls, resources on maternal and child health, and a training module on men's engagement in women's reproductive health.

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>48</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : Capital humain	
<p>Réduction des écarts entre les sexes en ce qui concerne l'inscription, l'achèvement et les d'apprentissage dans l'enseignement de base et secondaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre de filles et de garçons supplémentaires s'inscrivant, fréquentant et terminant l'enseignement primaire et secondaire ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'étudiants et d'étudiantes recevant un soutien direct (par exemple, des allocations, des bourses d'études, transferts monétaires conditionnels ou compléments nutritionnels) ;</li> <li>• taux de redoublement et d'abandon dans l'enseignement primaire et secondaire, par sexe, origine ethnique et emplacement (rural ou urbain) ;</li> <li>• nombre et type d'activités ciblées pour suivre et aider les garçons et les filles qui risquent d'abandonner leurs études, par niveau d'éducation ;</li> <li>• nombre de garçons et de filles fréquentant des établissements d'enseignement rendus plus accessibles aux personnes handicapées ;</li> <li>• nombre d'H/F bénéficiant d'une éducation spéciale.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• une infrastructure éducative qui répondent aux besoins des étudiants et étudiantes et des enseignants ;</li> <li>• places d'école supplémentaires créées par la construction ou la modernisation d'écoles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'écoles rénovées ou construites qui réduisent la distance que doivent parcourir les filles et les garçons pauvres pour se rendre à l'école ;</li> <li>• nombre d'auberges et de dortoirs construits ou modernisés, et nombre et pourcentage de filles et de garçons qui en bénéficient ;</li> <li>• proportion d'établissements d'enseignement qui fournissent des installations sanitaires et des internats privés et sûrs pour les filles et les garçons, y compris ceux qui vivent avec un handicap, par niveau d'éducation ;</li> <li>• proportion de logements pour enseignants fournis aux enseignantes dans les zones rurales et éloignées, par niveau d'éducation ;</li> <li>• nombre d'installations nouvelles ou modernisées destinées à améliorer l'environnement d'apprentissage (par exemple, bibliothèques, laboratoires et installations sportives).</li> </ul>

<sup>48</sup> Les résultats et les indicateurs présentés dans ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006e, 2012c) ; AusAID (2011f, 2012a, 2013a) et ACIDI (2000).

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : émancipation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction des disparités entre les sexes dans l'emploi des femmes dans le secteur de l'éducation ;</li> <li>objectifs atteints pour les femmes en matière de formation des enseignants et le recrutement ; mise à niveau pour atteindre de qualification minimale standards ; l'accès à la formation continue ; progression de carrière ; rétention dans les domaines clés (par exemple, zones thématiques, zones rurales et éloignées).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'enseignants et d'enseignantes qualifiés ;</li> <li>nombre et pourcentage d'enseignants et d'enseignantes formés, par domaine de contenu (par exemple, planification, planification, gestion et méthodes d'enseignement) ;</li> <li>pourcentage d'H/F occupant des postes d'enseignants dans le primaire, le secondaire et le supérieur (systèmes publics et privés) ;</li> <li>pourcentage d'H/F occupant des postes de direction dans l'enseignement, la gestion et la révision des programmes scolaires (par exemple, superviseurs, directeurs d'école, directeurs adjoints et chefs de département) ;</li> <li>pourcentage d'enseignantes et d'enseignants dans les zones rurales et éloignées, et pourcentage d'enseignantes et d'enseignants qualifiés (selon les normes minimales) ;</li> <li>nombre et type de programmes d'incitation et de soutien au recrutement, à la formation et à la progression de carrière, y compris ceux visant à augmenter le nombre d'enseignants qualifiés, H/F, dans les zones rurales ;</li> <li>pourcentage d'H/F qui bénéficient d'une formation en cours d'emploi ou à l'étranger, par rapport au total pourcentage d'H/F éligibles (enseignants et fonctionnaires scolaires).</li> </ul>
<p>Réduction des disparités entre les sexes dans l'emploi des femmes dans non traditionnels, à revenu élevé et secteurs de croissance de l'économie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>variation en pourcentage des taux d'inscription et d'achèvement des études dans l'enseignement technique et professionnel pour les femmes, y compris dans les domaines non traditionnels et les secteurs de croissance de l'économie ;</li> <li>nombre et pourcentage d'étudiants masculins et féminins recevant des allocations, des bourses ou d'autres soutien financier pour l'enseignement technique et professionnel.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction des écarts entre les sexes dans l'enseignement technique et professionnel, et l'enseignement supérieur ;</li> <li>renforcement de la transition de l'école au travail décent pour les jeunes femmes et les hommes (jeunes quittant l'école, diplômés universitaires, et l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et type d'activités d'incitation et de soutien permettant aux femmes de s'inscrire dans les établissements de formation (par exemple, politiques d'action positive, révision des qualifications d'entrée ou des procédures de sélection) ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F diplômés (en fin de scolarité, à l'université, dans le domaine technique et professionnel) qui trouvent un emploi dans leur domaine d'études ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F bénéficiant de programmes de placement dans l'industrie ;</li> <li>preuve de l'existence d'activités de mentorat et d'autres activités de soutien visant à faciliter la transition des femmes vers l'emploi dans les secteurs non traditionnels, à revenu élevé et en croissance de l'économie ;</li> <li>pourcentage d'H/F diplômés en droit, en sciences, en médecine et en technologies de l'information et de la communication ;</li> <li>nombre de places de garde d'enfants mises à disposition des étudiantes ;</li> <li>nombre et type de programmes d'éducation non formelle offerts aux H/F, par domaine d'étude ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F ayant terminé ces programmes ;</li> <li>nombre et pourcentage de conseillers d'orientation professionnelle masculins et féminins formés aux questions de genre ;</li> <li>pourcentage annuel d'écoles de formation à court terme au niveau national et international.</li> </ul>

### 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
<p>Participation accrue des femmes dans la prise de décision sur les politiques du secteur de l'éducation, réformes et pratiques des établissements d'enseignement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de femmes participant à l'élaboration et à l'examen des politiques et stratégies d'éducation, des programmes scolaires et des matériels d'enseignement et d'apprentissage ;</li> <li>• pourcentage de femmes dans les comités scolaires ;</li> <li>• pourcentage d'H/F occupant des postes de direction dans les comités scolaires et les conseils d'éducation ;</li> <li>• pourcentage d'H/F dans les associations professionnelles d'enseignants, par rapport au nombre total d'enseignants et d'enseignantes ; et pourcentage de responsables masculins et féminins.</li> </ul>
<p>Sensibilisation accrue des familles et des communautés l'importance d'investir dans l'éducation des filles et des garçons</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et qualité des programmes communautaires de sensibilisation qui soutiennent les filles et les garçons qui risquent d'abandonner l'école ;</li> <li>• nombre et type de programmes de proximité communautaires qui sensibilisent les filles et les garçons aux possibilités de carrière (par exemple, diffusion d'informations et campagnes médiatiques) ;</li> <li>• changements dans les perceptions des H/F sur la valeur de l'éducation des filles et des garçons, et les raisons de ces changements ;</li> <li>• pourcentage du revenu des ménages consacré à l'éducation des filles et des garçons avant et après les activités de sensibilisation.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• les femmes et les filles sont autonomes pour utiliser leur éducation pour faire des choix de vie et saisir des opportunités d'emploi ;</li> <li>• les droits des filles et des garçons sont promus à travers les programmes scolaires et méthodes d'enseignement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• changements dans les aspirations des filles en matière d'éducation, d'emploi et d'égalité des sexes, et raisons de ces changements (par exemple, mesurés dans des enquêtes de perception ou des discussions de groupe) ;</li> <li>• évolution de l'opinion des garçons sur l'éducation des filles, l'emploi et l'égalité des sexes, et raisons de ces changements ;</li> <li>• les codes vestimentaires des écoles permettent aux filles de participer au sport et aux jeux actifs ;</li> <li>• nombre et type d'activités entreprises dans les écoles et autres établissements d'enseignement qui sensibilisent à la violence contre les femmes et les filles et à la promotion des droits des femmes et des filles ;</li> <li>• analyse de genre du matériel d'enseignement et d'apprentissage (par exemple, la promotion de l'égalité des sexes et des images positives des filles et des garçons, ainsi que de leurs aspirations) ;</li> <li>• nombre et pourcentage de personnels masculins et féminins formés aux questions de genre dans l'éducation (formation initiale ou en cours d'emploi).</li> </ul>

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : Renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcement de la capacité à fournir une éducation de qualité et de s'attaquer les obstacles à l'accès à l'éducation et à la réussite par les H/F ;</li> <li>• gestion des ressources humaines ;</li> <li>• développement et révision.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les approches sectorielles du financement comprennent une analyse de genre des groupes de filles et de garçons à risque, et des stratégies pour remédier aux inégalités d'accès et de résultats ;</li> <li>• des preuves de l'utilisation de données ventilées par sexe dans la planification et le suivi de l'éducation, y compris des études de traçage ;</li> <li>• preuve que les critères de recrutement, de développement professionnel et de promotion du personnel incluent des normes d'équité entre les sexes ;</li> <li>• taux d'absentéisme des enseignants, par sexe et par lieu (rural ou urbain) ;</li> <li>• pourcentage d'enseignants qualifiés qui répondent aux normes de compétence en matière de qualité, par sexe et par endroit (rural ou urbain) ;</li> <li>• preuve que l'assurance qualité et les normes de compétences incluent des normes de comportement, de méthodes d'enseignement et d'apprentissage, des normes d'égalité des sexes, et la supervision des enseignants ;</li> <li>• nombre de révisions de programmes scolaires incluant une analyse de genre ou précédée d'une formation à l'analyse de genre ;</li> <li>• preuve que des directives sur un environnement d'apprentissage sensible au genre sont développées, diffusées, et incluses dans la formation initiale ou continue des enseignants.</li> </ul>
<p>Les partenariats public-privé et l'éducation du secteur privé gérés et contrôlés pour garantir l'équité entre les sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le cadre réglementaire pour les partenariats public-privé et la prestation de services éducatifs par le secteur privé comprend des normes de performance sur la réduction des disparités entre les sexes et la promotion de l'égalité d'accès et de résultats d'apprentissage (par exemple, l'égalité des chances en matière d'emploi, les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence et la discrimination fondées sur le genre, les infrastructures, les méthodes et les matériels d'enseignement et d'apprentissage, et l'accès des personnes handicapées) ;</li> <li>• preuve que les performances par rapport aux normes sont régulièrement contrôlées et documentées.</li> </ul>

#### 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender> - *Examples of GAP for basic and primary, secondary, technical and vocational, and higher education; and sector development and reform programs.*

2006. *Gender Checklist: Education. Manila.*

[www.adb.org/publications/gender-checklist-education?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/publications/gender-checklist-education?ref=themes/gender/publications) - *Key questions, action points, and strategies for addressing gender issues in the project cycle for basic and primary, secondary, tertiary, and nonformal education and training; and terms of reference for a gender specialist.*

**BRIDGE** *Global Resources: Education and Learning.*

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>49</sup>.

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateur
Dimension de l'égalité des sexes : Capital humain	
<ul style="list-style-type: none"> <li>amélioration de l'accès à l'électricité à un prix abordable ;</li> <li>objectifs atteints pour l'électrification de tous les ménages.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre de ménages disposant d'un raccordement<sup>50</sup> à l'électricité ;</li> <li>nombre et pourcentage de ménages bénéficiant de raccordements gratuits ou subventionnés, d'arrangements de paiement flexibles, ou bénéficiant d'un crédit pour le raccordement des ménages (y compris pour les technologies d'énergie renouvelable et non polluantes) ;</li> <li>nombre de ménages adoptant des technologies énergétiques efficaces et permettant d'alléger la charge de travail (technologies permettant d'économiser la main-d'œuvre).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>un accès accru des femmes au gain de temps, à un prix abordable renouvelables et non polluantes ;</li> <li>amélioration de l'efficacité énergétique au niveau des ménages.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'activités de formation et de sensibilisation destinées aux H/F sur l'efficacité énergétique, la sécurité, et la conservation de l'énergie, et nombre et pourcentage d'H/F participants ;</li> <li>satisfaction des H/F à l'égard des services d'électricité ou des technologies liées aux énergies renouvelables (fiabilité, prix abordable, commodité, efficacité, raisons de ne pas adopter de nouveaux services ou technologies).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction de l'incidence des maladies respiratoires grâce aux solutions énergétiques propres - Une production d'électricité propre et de l'électricité dans les zones urbaines et rurales ;</li> <li>meilleure compréhension des causes des maladies respiratoires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage de ménages utilisant des installations<sup>51</sup> de cuisson à énergie propre ;</li> <li>nombre de cas signalés d'infections respiratoires ;</li> <li>nombre d'installations énergétiques très polluantes mises hors service et remplacées par des installations à haut rendement énergétique efficaces et non polluantes ;</li> <li>nombre d'écoles, d'établissements de santé et d'autres établissements communautaires utilisant des sources d'énergie propres pour le chauffage et d'autres utilisations ;</li> <li>nombre de personnes participant à des activités de sensibilisation de la communauté aux effets sur la santé des sources d'énergie polluantes, par sexe et par âge (adultes et enfants).</li> </ul>
<i>Women and men benefit equitably from program and project-related training</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent une formation dispensée par le programme ou le projet, par type de formation ;</li> <li>nombre de séances de formation destinées aux H/F, par domaine de contenu.</li> </ul>

<sup>49</sup> Les résultats et les indicateurs présentés dans ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006e, 2012c) ; AusAID (2011f, 2012a, 2013a) et ACDI (2000).

<sup>50</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes vivant avec un handicap ou le type de chef de ménage).

<sup>51</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes vivant avec un handicap ou le type de chef de ménage).

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateur
Dimension de l'égalité des sexes : émancipation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• augmentation de l'emploi et des d'entreprise pour les H/F ;</li> <li>• objectifs atteints pour l'emploi des femmes pendant la construction, l'exploitation et la maintenance et dans agences de l'énergie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'emplois (jours-personnes) générés par le projet pour les H/F ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F employés, par type d'emploi et taux de rémunération ; et proportion de femmes employées dans des postes non qualifiés, techniques, de gestion et de supervision (par exemple, releveurs de compteurs, techniciens, collecteurs de factures, personnel du service clientèle) ;</li> <li>• preuve du type d'incitations conçues pour recruter des femmes, accroître leurs capacités et leur offrir un développement de carrière dans les agences et les prestataires de services du secteur de l'énergie.</li> </ul>
Objectifs atteints pour l'emploi des femmes en tant que d'énergie renouvelable et de techniciens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent une formation technique pour assembler, faire fonctionner, entretenir, ou gérer des petites et moyennes entreprises énergétiques ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui gagnent un revenu en tant que prestataires de services et d'experts en énergies renouvelables, par type de technologie énergétique (par exemple, solaire, biogaz) ;</li> <li>• preuve du type d'incitations utilisées pour encourager l'entrée des femmes sur le marché des énergies renouvelables (par exemple, formules de financement, avantages fiscaux et remises, projets pilotes, partenariats avec des institutions financières, le secteur privé ou des associations de femmes).</li> </ul>
Plus de femmes engagées dans d'autres micro, petites et moyennes entreprises grâce à des technologies énergétiques plus efficaces non polluantes et économisant de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'entreprises créées ou développées utilisant de nouvelles sources d'énergie par des H/F, par type d'entreprise ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés à l'utilisation de technologies énergétiques efficaces ou à d'autres aspects du développement et de la gestion des entreprises, par type de formation ;</li> <li>• preuve d'activités spécifiques conçues pour soutenir le développement des entreprises par les H/F, y compris des partenariats avec des ONG, des associations de femmes ou des institutions financières.</li> </ul>
Objectifs atteints pour l'accès des femmes au crédit pour secteurs de l'énergie et autres entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F bénéficiant de crédits pour les entreprises, par type d'entreprise ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui achètent des technologies plus économes en énergie et en main d'œuvre (par exemple, broyeurs, pompes à eau, etc.) ;</li> <li>• proportion de crédits accordés aux H/F, et aux femmes des groupes socio-économiques les plus pauvres.</li> </ul>

### 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateur
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
<ul style="list-style-type: none"> <li>les H/F participent équitablement à la prise de décision dans le secteur de l'énergie ;</li> <li>élaboration des politiques ;</li> <li>services publics et commissions de l'énergie ;</li> <li>groupes d'utilisateurs et comités ;</li> <li>consultations publiques sur l'infrastructure énergétique l'efficacité énergétique et les technologies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F qui participent à des réunions de planification et de consultation participatives ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F dans les groupes d'utilisateurs d'énergie, coopératives, comités, services publics ou/et dans les postes de décision au sein de ces entités ;</li> <li>nombre et pourcentage de femmes participant à la prise de décision sur les dispositions tarifaires (y compris l'identification des ménages pauvres et vulnérables pour un accès gratuit ou subventionné) ;</li> <li>nombre et pourcentage d'animateurs et de personnel de terrain, H/F, travaillant avec des groupes communautaires sur les points suivants la planification, la consultation ou la mise en œuvre ;</li> <li>modifications apportées à la conception, à la mise en œuvre, au recouvrement des coûts ou aux pratiques d'entretien suite à la consultation des femmes ;</li> <li>preuve du nombre et du type d'activités de sensibilisation sur les droits et les normes de service énergétique, ciblant spécifiquement les H/F pauvres.</li> </ul>
Les droits des H/F sont protégés, en ce qui concerne les emplois perdus en raison du démantèlement d'énergie polluantes et inefficaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F qui ont perdu leur emploi ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F affectés qui ont été recyclés, ont retrouvé leurs moyens de subsistance et de revenu, ou qui ont été réemployés dans la production d'énergie renouvelable ou propre.</li> </ul>

### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateur
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
Renforcement des capacités des prestataires de services afin que les H/F bénéficient équitablement des investissements énergétiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>preuve que la politique et les pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi sont mises en œuvre pour le personnel et les contractants (normes fondamentales du travail, salaire égal pour un travail de valeur égale, santé et sécurité au travail, et installations sanitaires séparées) ;</li> <li>des données ventilées par sexe sont régulièrement collectées et appliquées à la politique, à la planification, à la mise en œuvre, au suivi, et l'évaluation.</li> </ul>
Capacité accrue des prestataires de services à consulter les H/F, et répondre aux besoins et aux priorités des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>preuve que les procédures de réponse aux plaintes sont disponibles publiquement et accessibles aux femmes ; les normes de réponse aux plaintes sont mises en œuvre et contrôlées ;</li> <li>nombre de sessions de formation avec les agences de l'énergie et les prestataires de services sur les techniques participatives pour les H/F ; et le nombre et pourcentage H/F participant à ces formations.</li> </ul>
Meilleure compréhension par les fournisseurs de services des questions dans le secteur de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre de sessions de formation et de sensibilisation organisées avec les conseils, agences et prestataires de services de l'énergie sur les questions de genre dans le secteur de l'énergie ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F participant à des formations sur le genre (par agence et type d'employé).</li> </ul>



## 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

[www.adb.org/themes/gender/project-action-plans](http://www.adb.org/themes/gender/project-action-plans) - Examples of GAP for a variety of energy projects.

2012. *Gender Tool Kit: Energy. Going Beyond the Meter.* Manila.

[www.adb.org/documents/gender-tool-kit-energy-going-beyond-meter?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/documents/gender-tool-kit-energy-going-beyond-meter?ref=themes/gender/publications) - Includes gender issues in the energy sector; actions needed through the project cycle; gender analysis questions for demand- and supply-side projects and policy reform; baseline and monitoring data; entry points and gender-inclusive design features for different types of energy programs/projects; good practices; a list of gender equality outcomes, outputs, and indicators; and terms of reference for a gender specialist.

**ENERGIA** *International Network on Gender and Sustainable Energy.*

<https://www.energia.org/home/> - Links to training materials, resource packs, online learning, and publications.

**United Nations Development Programme.** 2004. *Gender and Energy for Sustainable Development: A Toolkit and Resource Guide.* New York.

<https://www.undp.org/publications/gender-and-sustainable-energy/> - Outlines gender issues in energy, women's energy needs, lessons from project experiences, tips for addressing gender equality issues in project planning, gender-sensitive indicators, sample project outlines, and annotated guides to further resources.

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>53</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Résultats de l'échantillon	Indicateurs de l'échantillon
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• amélioration de la sécurité du carburant, de l'eau et de la sécurité alimentaire pour les H/F pauvres ;</li> <li>• renforcement des capacités des H/F pauvres à s'adapter et à répondre aux changements environnementaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de femmes utilisant des sources d'énergie domestique renouvelables, durables et efficaces ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés aux technologies agricoles durables et économes en énergie (par exemple, d'économie d'énergie et d'agriculture durable, adaptation des pratiques de gestion des terres marginales et fragiles et adaptations liées à la modification du régime des précipitations) ;</li> <li>• nombre de ménages ayant un meilleur accès à l'eau pour les usages agricoles et domestiques ;</li> <li>• changements dans la charge de travail des femmes par rapport à celle des hommes en raison des changements environnementaux et des activités d'adaptation ;</li> <li>• pourcentage d'H/F participant à des activités de protection ou d'adaptation de l'environnement ;</li> <li>• opinion des H/F sur l'impact des activités du projet sur leur sécurité en matière de combustible, d'eau et d'alimentation et sur la viabilité des ressources naturelles communales et autres ressources naturelles.</li> </ul>
Les H/F bénéficient équitablement des formations du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent une formation, par type de formation (par exemple, systèmes et procédures d'alerte précoce au niveau de la communauté) ;</li> <li>• nombre de sessions de formation destinées H/F, par domaine de contenu.</li> </ul>

<sup>52</sup> Results and indicators in this chapter are drawn from various sources including the author and the following: ADB (2012a, 2012b); and CIDA (2000).

<sup>53</sup> Les résultats et les indicateurs relatifs au développement durable et au changement climatique se recoupent avec ceux énumérés dans d'autres chapitres, tels que l'énergie, l'approvisionnement en eau et l'assainissement, les transports, le développement urbain, l'action humanitaire et la préparation et la réponse aux et la réponse aux catastrophes et le développement rural, l'agriculture et la sécurité alimentaire.

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Résultats de l'échantillon	Indicateurs de l'échantillon
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
L'égalité d'emploi pour H/F dans la forêt, l'utilisation des terres, la pêche côtière et littorale et les projets de gestion marins	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'emplois (jours-personnes) générés pour les H/F dans la communauté ;</li> <li>proportion de femmes employées dans des fonctions non qualifiées, techniques, de gestion et de supervision, par secteur.</li> </ul>
Objectifs atteints pour l'emploi des femmes dans les projets et agences de changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F employés dans des agences de lutte contre le changement climatique et en tant que personnel de projet et de terrain ;</li> <li>preuve du type d'incitations conçues pour recruter des femmes, accroître leurs capacités et leur offrir un développement de carrière.</li> </ul>
L'égalité d'accès des femmes aux petites subventions pour des projets de changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'activités de sensibilisation fournissant des informations ciblées aux femmes sur le changement climatique sur les petites subventions ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent un financement pour des petits projets liés au changement climatique ;</li> <li>preuve que les mécanismes de financement du climat comprennent des fenêtres spéciales pour le financement d'activités avec des groupes de femmes et des directives tenant compte de la dimension de genre pour toutes les activités financées, et emploi des H/F dans la gestion des fonds.</li> </ul>

## 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits<sup>54</sup>

Résultats de l'échantillon	Indicateurs de l'échantillon
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
Les H/F participent équitablement au développement de plans locaux d'adaptation au changement et d'atténuation du changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'accords et de plans d'adaptation communautaires auxquels participent des H/F ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F qui assistent aux réunions communautaires sur la gestion des ressources naturelles (par ex. des ressources naturelles, terres, forêts, zones côtières et littorales, zones marines, approvisionnement en eau, etc.) ;</li> <li>changements dans les plans et initiatives d'adaptation ou d'atténuation dus à la consultation des femmes.</li> </ul>
Les droits des H/F déplacés par le changement climatique sont protégés	Preuve du nombre et du type d'activités ciblant spécifiquement les H/F ayant migré en raison de la dégradation des ressources naturelles causée par le changement climatique.
Renforcement de la capacité des organisations de femmes à analyser la politique de changement climatique, les cadres réglementaires et les programmes (y compris leur impact sur le temps et l'accès aux ressources naturelles)	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'activités de recherche impliquant les femmes dans la documentation des connaissances locales des H/F sur la gestion des ressources et les changements dans la disponibilité et l'utilisation des ressources ;</li> <li>nombre d'organisations de femmes participant à l'évaluation et à la gestion des risques environnementaux ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F dans les organisations de la société civile formés à l'analyse de genre des impacts environnementaux et des programmes d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets ;</li> <li>nombre de groupes de femmes participant au débat national et à l'analyse des impacts environnementaux, et des politiques, cadres réglementaires et programmes relatifs au changement climatique.</li> </ul>

<sup>54</sup> Voir l'annexe 1 pour les indicateurs relatifs à la réinstallation et à l'indemnisation des personnes touchées par les programmes et projets d'adaptation et d'atténuation du changement climatique.

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Résultats de l'échantillon	Indicateurs de l'échantillon
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"> <li>renforcement des capacités des agences environnementales et d'autres parties prenantes à garantir que les H/F bénéficient équitablement de l'adaptation au changement climatique et d'atténuation du changement climatique ;</li> <li>capacité accrue à consulter les H/F sur les impacts du changement climatique, et de répondre aux besoins et aux priorités des femmes ;</li> <li>meilleure compréhension des différents impacts du changement climatique et d'adaptation et d'atténuation sur les H/F pauvres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>preuve que des informations ventilées par sexe sur l'accès des H/F aux ressources naturelles (terres, cours d'eau, forêts, pêches) et leurs liens avec les défis environnementaux sont documentés et appliqués à la planification et à la mise en œuvre des programmes ;</li> <li>le montant des fonds de recherche consacrés à la gestion des ressources naturelles et à l'adaptation est axé sur les éléments suivants : activités entreprises par les femmes pauvres, notamment les cultures pratiquées par les femmes, les produits forestiers, les fibres, la pêche côtière et l'utilisation de l'eau ;</li> <li>nombre de sessions de formation organisées avec des agences environnementales et d'autres parties prenantes sur les techniques participatives permettant d'impliquer les H/F ; et nombre et pourcentage d'H/F présents ;</li> <li>preuve que les contrats avec les agences de mise en œuvre (par exemple, les ONG) exigent l'emploi de personnel féminin, des consultations avec des femmes, de facilitateurs communautaires et la mise en œuvre de stratégies de genre basées sur une analyse de genre ;</li> <li>nombre d'agences d'exécution et de mise en œuvre qui emploient du personnel ayant des compétences spécialisées en matière de genre et le changement climatique ;</li> <li>nombre de sessions de formation et de sensibilisation avec les agences environnementales et autres parties prenantes sur les questions de genre dans le développement écologiquement durable et le changement climatique ; et nombre et pourcentage d'H/F participant à ces sessions.</li> </ul>

#### 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender>- *Examples of GAP for climate change adaptation and mitigation activities in sectors such as water resources, flood mitigation, energy, and drought mitigation.*

**BRIDGE** 2011. *Cutting Edge Pack: Gender and Climate Change.* Brighton: Institute of Development Studies.

<http://archive.ids.ac.uk/bridge/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-climate-change.html> - *A comprehensive overview report on gender issues in climate change; a short briefing paper summarizing the main report; and a supporting resources collection of annotations on key texts, case studies, tool kits, training manuals, and organizations.*

**Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). Climate Change: Gender Equity and Social Issues.**

<https://www.fao.org/climate-change/en> - *Links to publications and research on gender issues in climate change adaptation and mitigation including agriculture, land tenure, biodiversity, biofuels, livestock management, and other land use practices.*

**Women's Environment and Development Organization (WEDO). Climate Change.**

<https://wedo.org/what-we-do/our-programs/gender-just-climate-policy/> - *Links to publications and other websites on gender issues in adaptation, climate finance, the Global Gender and Climate Change Alliance (which tracks attention to gender issues in international climate change conventions and processes), mitigation, forest governance and reducing emissions from deforestation and forest degradation (REDD+), tools for community-level action, and training resources.*

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>55</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
Augmentation de la fréquentation scolaire des filles	Preuve d'un changement dans la fréquentation ou la réussite scolaire des filles en raison du temps gagné à aller chercher de l'eau
<ul style="list-style-type: none"> <li>• accroissement de l'accès à l'eau et à l'assainissement ;</li> <li>• soutien aux femmes pour améliorer l'approvisionnement en eau et d'assainissement ;</li> <li>• objectifs atteints pour la mise en place de nouvelles installations d'approvisionnement en eau et d'assainissement par femmes issues de foyers vulnérables et marginalisés ;</li> <li>• eau salubre et accessible et l'assainissement pour les femmes et les filles dans les communautaires et les écoles ;</li> <li>• l'eau et l'assainissement exploités et entretenus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de ménages<sup>56</sup> dans la zone cible ayant accès à une source d'eau améliorée ou qui utilisent ou prennent en charge de nouvelles installations d'eau ;</li> <li>• nombre de ménages<sup>57</sup> disposant d'une installation sanitaire améliorée ;</li> <li>• raisons invoquées par les H/F pour ne pas s'abonner à de nouveaux services<sup>58</sup> ou ne pas les utiliser ;</li> <li>• nombre et pourcentage de ménages bénéficiant de raccordements gratuits ou subventionnés, d'accords de paiement flexibles ou de tarifs<sup>59</sup> de base, b, c, d ;</li> <li>• nombre et pourcentage de ménages recevant un crédit pour l'amélioration<sup>60</sup> de l'eau ou de l'assainissement ;</li> <li>• nombre d'écoles, de centres de santé, de marchés et d'autres installations communautaires disposant d'installations séparées pour l'eau, l'assainissement et de lavage des mains séparés pour les H/F ;</li> <li>• nombre et pourcentage de nouvelles installations opérationnelles après une période définie ;</li> <li>• satisfaction des H/F concernant l'investissement dans l'eau et l'assainissement, y compris l'accessibilité, la qualité, la fiabilité, le caractère abordable et l'entretien de l'approvisionnement en eau ; les conflits entre les utilisations domestiques et les autres pour de l'eau ; les formules de crédit ; l'adéquation des installations sanitaires ; et le type de technologie utilisée<sup>61</sup> ;</li> <li>• rapports des H/F sur la façon dont ils utilisent les installations d'eau (domestique, agricole, jardinage à domicile, entreprises) ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui contribuent financièrement à la construction, à l'exploitation, à la gestion ou à l'entretien, et proportion de ces contributions par rapport à l'ensemble de la population, construction, l'exploitation, la gestion ou l'entretien, et proportion des fonds apportés par les H/F.</li> </ul>

<sup>55</sup> Les résultats et indicateurs de ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006a, 2006b, 2012a) ; AusAID (2005, 2011b, 2011c, 2012a, 2013a) ; ACDI (2000, 2005) ; Gouvernement des Philippines (2004) ; IASC (2006) ; Grown et al. (2005) ; et Banque mondiale (2010).

<sup>56</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques).

<sup>57</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques).

<sup>58</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques).

<sup>59</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques). Tarif de base : stratégie de tarification dans laquelle la première partie de l'eau utilisée est fournie gratuitement ou à un prix nominal, et les parties suivantes sont facturées à des prix plus élevés ou croissants.

<sup>60</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques).

<sup>61</sup> Ces indicateurs doivent être ventilés par groupe socio-économique (par exemple, les quintiles de richesse les plus bas) et par d'autres groupes vulnérables et marginalisés (par exemple, les ménages comprenant des personnes handicapées, les minorités ethniques).

<ul style="list-style-type: none"> <li>• amélioration des pratiques d'assainissement et des conditions environnementales ;</li> <li>• amélioration de la compréhension des liens entre la santé, l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets ;</li> <li>• participation accrue des hommes dans les questions d'assainissement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F utilisant des pratiques d'hygiène améliorées, et nombre et pourcentage de personnes connaissant ces pratiques ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F femmes participant à des activités d'éducation sur les pratiques d'hygiène, la gestion des déchets et d'autres mesures visant à garantir l'approvisionnement en eau potable ;</li> <li>• nombre et type d'activités d'éducation à l'hygiène ciblant spécifiquement les femmes, les hommes, les filles et les garçons (par exemple, activités communautaires, campagnes de masse, théâtre, sessions de formation) ;</li> <li>• opinions des H/F sur l'évolution de la répartition des tâches entre les sexes en matière d'approvisionnement en eau et d'assainissement, et les raisons de ces changements.</li> </ul>
Réduction des risques de sécurité pour les femmes et les filles lors de la collecte de l'eau, le bain, la lessive et la toilette	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perception des changements en matière de sûreté et de sécurité associés à l'eau et à l'assainissement, par sexe et par âge ;</li> <li>• preuve que les robinets, les latrines, les bains et les installations de lavage collectifs sont situés dans des endroits sûrs, offrent de l'intimité, sont bien éclairés et sont accessibles aux personnes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• les H/F bénéficient équitablement de la formation liée aux programmes et aux projets ;</li> <li>• objectifs atteints pour la participation des femmes à la formation, notamment en matière d'exploitation et l'approvisionnement en eau et l'assainissement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent une formation sur le fonctionnement, l'entretien ou la gestion des installations, la conservation de l'eau ou les questions de sécurité ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F ayant reçu une autre formation, par type de formation (par exemple développement de l'entreprise, leadership, gestion financière, santé et hygiène) ;</li> <li>• nombre de sessions de formation spécifiquement destinées aux H/F, par domaine de contenu.</li> </ul>

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• des opportunités accrues pour d'emploi et de revenus pour les H/F ;</li> <li>• objectifs atteints pour l'emploi des femmes pendant la construction, l'exploitation et l'entretien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preuve que les contrats et les documents d'appel d'offres pour les sous-traitants exigent le recrutement de femmes comme main-d'œuvre non qualifiée ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F employés pour la construction, l'exploitation et la maintenance, par type d'emploi et taux de rémunération, ainsi que la proportion de femmes employées dans des postes non qualifiés, techniques, de gestion, et de supervision ;</li> <li>• nombre et pourcentage de femmes entrepreneurs qui obtiennent des contrats HIMO ;</li> <li>• nombre d'heures (ou de jours) de travail rémunéré par les H/F pendant la construction, l'exploitation, et l'entretien.</li> </ul>
Objectifs atteints pour l'emploi des femmes dans les services d'eau (par exemple les lecteurs de compteurs d'eau, service à la clientèle, surveillance du contrôle de la qualité de l'eau, comptabilité)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F employés dans les services publics et privés de l'eau, par type et niveau de poste, et le pourcentage de changement dans l'emploi des femmes pendant le projet ;</li> <li>• variation en pourcentage de l'emploi des femmes dans les postes professionnels, techniques, de supervision, et de gestion ;</li> <li>• preuve du type d'incitations mises en place pour que les femmes occupent des postes sur le terrain dans les rurales et éloignées, ainsi que les activités spécifiquement conçues pour recruter des femmes, accroître leurs capacités et leur offrir un développement de carrière.</li> </ul>
Participation accrue des femmes dans entreprises économiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preuve de l'utilisation du temps économisé pour la collecte de l'eau et les soins de santé dans d'autres activités ménagères et activités économiques ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent des crédits pour des entreprises, et la proportion fournis aux H/F.</li> </ul>

### 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits<sup>62</sup>

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la participation des femmes, <i>leadership</i> et la prise de décision sont soutenues dans l'approvisionnement en eau et l'assainissement (localisation, sélection de la technologie, gestion, exploitation et entretien) ;</li> <li>• objectifs atteints en matière de participation et la prise de décision dans les processus de consultation, groupes d'utilisateurs et comités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui assistent aux réunions de planification et de consultation participatives ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F participant à la sélection de la technologie, de l'emplacement, de l'exploitation, et la gestion de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement améliorés ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F dans les groupes d'utilisateurs d'eau ;</li> <li>• nombre et pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans les comités de gestion de l'eau et dans les conseils d'administration des services d'eau ;</li> <li>• nombre et pourcentage de femmes participant à la prise de décision sur les dispositions relatives aux revenus et aux tarifs (y compris l'identification des ménages pauvres et vulnérables pour les installations gratuites ou subventionnées) ;</li> <li>• nombre et pourcentage de femmes chargées de l'exploitation, de l'entretien et de la réparation des installations ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'animateurs et de personnel de terrain, H/F, travaillant avec les comités de l'eau et les groupes communautaires sur les processus de conception, de planification et de consultation ;</li> <li>• modifications de l'emplacement ou du type de technologie d'approvisionnement en eau ou d'assainissement suite à la consultation des femmes ;</li> <li>• changements dans les pratiques de conception, de construction, de gestion, de recouvrement des coûts ou d'entretien, suite à la consultation des femmes ;</li> <li>• points de vue des H/F sur les changements dans la prise de décision du ménage ou de la communauté des femmes en raison de leur participation aux comités ou activités d'approvisionnement en eau et d'assainissement ;</li> <li>• nombre de documents distribués aux femmes ou aux organisations de femmes sur les droits à l'eau et aux installations d'assainissement, et de nombre campagnes d'information de masse sur ces droits.</li> </ul>

<sup>62</sup> Voir l'annexe 1 pour les résultats et les indicateurs sur la protection des droits des femmes lorsque des communautés sont déplacées ou réinstallées en raison de la construction d'infrastructures d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"> <li>renforcement des capacités des services d'eau pour que les H/F bénéficient équitablement de l'approvisionnement en eau et d'assainissement ;</li> <li>capacité accrue à consulter les H/F et de répondre aux priorités des femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>preuve que la politique et les pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi sont mises en œuvre pour le personnel et les contractants (normes fondamentales du travail, salaire égal pour un travail de valeur égale, santé et sécurité au travail, installations sanitaires séparées) ;</li> <li>des données ventilées par sexe sont régulièrement collectées, analysées et appliquées à la politique, à la planification, à la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation) ;</li> <li>preuve que les préférences et les priorités des H/F en matière de conception, d'emplacement, de technologie, la gestion et l'entretien des installations d'approvisionnement en eau et d'assainissement sont régulièrement documentées par les services de l'eau ;</li> <li>preuve que les procédures de réponse aux plaintes sont disponibles publiquement et accessibles aux femmes ; et que les normes de réponse aux plaintes sont mises en œuvre et contrôlées ;</li> <li>nombre de sessions de formation organisées avec les sociétés de distribution d'eau, les entrepreneurs et les autres parties prenantes sur les thèmes suivants techniques participatives pour impliquer les H/F, et nombre et pourcentage d'H/F participant à la formation ;</li> <li>nombre de compagnies d'eau qui emploient du personnel spécialisé dans les questions de genre.</li> </ul>
<p>Meilleure compréhension des questions de genre dans l'approvisionnement en eau et l'assainissement, et comment elles influencent sur la durabilité et l'efficacité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre de sessions de formation et de sensibilisation organisées avec les services d'eau, les ONG, les entrepreneurs et les autres parties prenantes (par exemple, les élus H/F, le personnel gouvernemental, les dirigeants communautaires) sur les questions de genre dans l'approvisionnement en eau et l'assainissement ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F ayant suivi une formation sur le genre (par agence et type d'employé).</li> </ul>
<p>Capacité accrue d'exécution pour s'assurer que les agences d'exécution, les ONG et contractants soient sensibles au genre dans leurs opérations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les documents d'appel d'offres et les contrats comprennent des exigences obligatoires et des étapes de paiement en matière de genre dans la formation du personnel clé (directeurs, superviseurs, personnel de terrain et animateurs) ;</li> <li>les critères de sélection des ONG, des contractants et des autres agences de mise en œuvre comprennent l'expérience en matière de consultation participative des femmes, d'analyse de genre et de mise en œuvre de stratégies de genre.</li> </ul>



## 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender> - Examples of GAP for water supply and sanitation projects.

2006. *Gender Checklist: Water Supply and Sanitation.* Manila.

[www.adb.org/publications/gender-checklist-water-supply-and-sanitation?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/publications/gender-checklist-water-supply-and-sanitation?ref=themes/gender/publications) - Actions to address gender issues through the project cycle, baseline and monitoring data, tips on design and policy dialogue, and terms of reference for a gender specialist.

**UNDP and Gender and Water Alliance.** 2006. *Resource Guide: Mainstreaming Gender in Water Management.*

<https://www.undp.org/publications/resource-guide-mainstreaming-gender-water-management> - Analyses gender perspectives in integrated water resources management, outlines gender issues in 13 subsectors, and identifies how to address gender issues through the project cycle and in water sector policies and institutions.

**World Bank** *Indicators for Gender Issues in Water and Sanitation.*

*A three-page list of indicators and evaluation questions.*

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>64</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
Capacité accrue des femmes à comprendre et à utiliser les services financiers, bancaires et les services aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés aux services financiers et bancaires, à la fiscalité et aux lois et réglementations commerciales ;</li> <li>• nombre de prestataires de services financiers qui dispensent une formation à l'éducation financière dans le cadre de la prestation de services (par exemple, sur la protection contre les fournisseurs prédateurs, les droits et obligations des emprunteurs, les taux d'intérêt, les différents types de services financiers) ;</li> <li>• nombre d'organisations soutenues pour améliorer la qualité et l'adéquation des produits financiers au profit des femmes.</li> </ul>
Les initiatives soutenues qui facilitent l'accès des femmes à travail décent (emploi formel et informel), y compris les femmes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'organisations des secteurs privé et public offrant des congés de maternité, de paternité et familiaux rémunérés ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F handicapés aidés à accéder à un emploi formel ou informel ;</li> <li>• variation en pourcentage du nombre de places de garde d'enfants à prix abordable.</li> </ul>

### 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• augmentation de l'emploi des femmes dans les secteurs formel et informels ;</li> <li>• soutien aux femmes pour accéder à l'emploi en dehors le secteur agricole.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• variation en pourcentage du nombre d'entreprises enregistrées détenues uniquement ou conjointement par des femmes (par nombre de salariés et par secteur) ;</li> <li>• nombre et pourcentage de micro, petites ou moyennes entreprises créées ou développées par des H/F, et nombre d'entreprises opérationnelles et rentables à la fin du projet ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F soutenus pour obtenir un emploi formel ou informel en dehors du le secteur agricole.</li> </ul>
Objectifs atteints pour l'augmentation de l'emploi des femmes dans le secteur financier	Nombre et pourcentage de femmes supplémentaires employées pour travailler dans les institutions du secteur financier (par exemple, les banques rurales, les coopératives de crédit et les agents de vulgarisation dans les programmes de microfinance)

<sup>63</sup> Les résultats et les indicateurs présentés dans ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006d) ; AusAID (2010, 2012a, 2012b, 2013a) ; ACDI (2005) ; et Hunt, Kasynathan, et Yogasingham (2009).

<sup>64</sup> Les résultats et les indicateurs se recoupent avec ceux énumérés dans d'autres chapitres, tels que le développement rural, l'agriculture et la sécurité alimentaire, les transports, l'énergie et le développement urbain.

<p>Objectifs atteints pour l'accès des femmes aux services financiers (épargne, prêts assurance, envois de fonds)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent un crédit, par proportion de crédit ;</li> <li>• nombre de prêts non garantis accordés aux H/F ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F pauvres disposant de nouveaux comptes bancaires ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui passent des institutions de microfinance aux banques formelles ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F pauvres supplémentaires ayant accès à une gamme de services financiers (par exemple épargne, prêts, assurances, transferts, envois de fonds, comptes bancaires accessibles par téléphone mobile) ;</li> <li>• exemples de services et de produits financiers spécifiquement conçus pour répondre aux besoins des femmes pauvres (par exemple, bureaux pour les femmes, garanties de groupe, services de micro-assurance).</li> </ul>
<p>Les femmes sont soutenues pour accéder à des emplois mieux rémunérés y compris dans les secteurs de croissance de l'économie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• évolution du pourcentage de femmes occupant des postes de direction, techniques et professionnels dans le cadre du projet ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F ayant participé à une formation pour les aider à accéder à des emplois mieux rémunérés ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés au développement des entreprises, à la gestion des affaires ou des finances, et aux technologies de l'information et de la communication ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés dans des domaines non traditionnels, des secteurs de croissance, ou des emplois et des entreprises à revenu plus élevé.</li> </ul>
<p>Augmentation de la propriété des actifs par les femmes pauvres</p>	<p>Changements dans le montant et les types d'actifs détenus par les femmes (propriété unique et conjointe avec les hommes), tels que la terre, le logement, le téléphone et d'autres actifs pour le développement des entreprises</p>
<p>Amélioration des capacités des femmes entrepreneurs - Institutions financières privées fournissant des services de développement femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre de sessions de formation et autres services de conseil aux entreprises (par exemple, information, programmes de mentorat, accès au marché, amélioration des produits) destinés spécifiquement aux femmes entrepreneurs dans les secteurs formel et informel de l'économie ;</li> <li>• nombre de femmes qui bénéficient de services ciblés de conseil et de soutien aux entreprises ;</li> <li>• nombre d'activités d'amélioration de la chaîne de valeur bénéficiant aux femmes.</li> </ul>

### 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
<p>Les femmes sont aidées à prendre conscience de leurs droits économiques, du travail et de leurs droits humains</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre de femmes formées sur leurs droits légaux en tant que travailleuses (par exemple, salaire, conditions, santé et sécurité, harcèlement sexuel), y compris les vendeuses de marché ;</li> <li>• preuve que les femmes sont plus conscientes de leurs droits économiques et du travail ;</li> <li>• exemples de changements de politiques, de lois, de réglementations ou de conditions dus à la sensibilisation des femmes à leurs droits économiques et du travail ;</li> <li>• opinions et niveaux de satisfaction des femmes concernant les pratiques sur le lieu de travail et les plaintes (par exemple, le recrutement, salaire, conditions, promotion, santé et sécurité, installations sanitaires).</li> </ul>
<p>Augmentation de l'adhésion des femmes dans les associations privées et informelles et organismes de pointe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre de femmes participant à des réseaux d'entreprises, des associations de travailleurs informels et des associations de travailleurs migrants ;</li> <li>• nombre et pourcentage de femmes occupant des postes de décision dans des associations privées et des organismes de pointe ;</li> <li>• pourcentage de femmes membres de conseils d'administration dans les secteurs public et privé.</li> </ul>
<p>Les femmes sont habilitées à jouer un rôle plus important dans la gestion des marchés<sup>65</sup> locaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de vendeuses participant à des associations de vendeuses de marchés, y compris à des postes de direction ;</li> <li>• nombre de boutiques ou d'espaces alloués aux femmes vendeuses ;</li> <li>• exemples de modifications apportées à la conception, au fonctionnement, à la perception des droits, aux dispositions en matière de sécurité, à la gestion des déchets, de sécurité, et d'entretien des marchés suite à la consultation des vendeuses ou au plaidoyer des associations de vendeuses ;</li> <li>• perception par les femmes des changements en matière de sécurité, de commodité et de corruption.</li> </ul>
<p>Les femmes ont le pouvoir de jouer un rôle accru dans la prise de décision dans leurs foyers et leurs communautés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exemples de changements dans la prise de décision des femmes au sein de la famille et des organisations communautaires grâce aux activités du projet ;</li> <li>• changements dans le contrôle des femmes sur les revenus (leurs propres gains et comptes bancaires, et les autres revenus de la famille) et exemples de priorités de dépenses des H/F.</li> </ul>
<p>Soutien accru des hommes pour les droits économiques et droits humains des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'activités de sensibilisation et de formation ciblant les hommes et les garçons sur les droits économiques et humains des femmes ;</li> <li>• changements dans la perception des hommes et des dirigeants masculins des avantages de l'autonomisation économique des femmes ;</li> <li>• changements dans la division du travail entre les sexes signalés par les H/F (par exemple, les hommes effectuant des travaux domestiques ou les femmes travaillant dans des secteurs non traditionnels).</li> </ul>

<sup>65</sup> Voir le chapitre sur le développement urbain (chapitre 11), qui comprend d'autres indicateurs sur les marchés locaux.

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• un cadre juridique, réglementaire et institutionnel pour soutenir les entreprises des femmes et l'emploi formel et informel pour les H/F ;</li> <li>• soutien fourni pour mettre en œuvre l'égalité des chances en matière d'emploi législation et des politiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• des données ventilées par sexe sur l'emploi et le développement des entreprises (formelles et informelles) sont régulièrement collectées, analysées et communiquées régulièrement au niveau national, y compris l'analyse de la chaîne de valeur ;</li> <li>• preuve que les obstacles structurels à l'emploi des femmes et au développement des entreprises (formelles et informelles) sont recherchés et analysés (par exemple, au moyen d'enquêtes auprès des femmes salariées et des femmes chefs d'entreprise) ;</li> <li>• preuve que des stratégies et des plans d'action nationaux en faveur de l'égalité des sexes sont élaborés et mis en œuvre pour s'attaquer aux obstacles, en particulier dans les secteurs de croissance de l'économie ;</li> <li>• preuve que les réformes fiscales et autres réformes réglementaires font l'objet d'une analyse de genre afin d'évaluer leurs différents impacts sur les H/F ;</li> <li>• exemples de soutien fourni pour modifier la législation et les politiques discriminatoires, y compris pour les H/F handicapés et les autres groupes marginalisés ;</li> <li>• niveaux de satisfaction des femmes concernant la mise en œuvre et l'impact des lois, politiques et réglementations sur leur capacité à gagner un revenu.</li> </ul>

#### 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender>. *Examples of GAP in the finance sector, private sector, and enterprise development programs and projects.*

2006. *Gender, Law and Policy Toolkit.* Manila.

[www.adb.org/documents/gender-law-and-policy-adb-operations-tool-kit?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/documents/gender-law-and-policy-adb-operations-tool-kit?ref=themes/gender/publications). *A summary of law and policy issues and tips for addressing gender inequalities in country partnership strategies, situation analyses, project designs, targets and indicators, and loan assurances.*

**Association for Women's Rights in Development (AWID).** *Transforming Women's Economic Power.*

[www.forum.awid.org/forum12/](http://www.forum.awid.org/forum12/). *A resource and learning hub on the AWID 2012 Forum theme of « Transforming Economic Power to Advance Women's Rights and Justice » including links to other sites.*

**International Labour Organization (ILO).** *Gender Equality.*

[www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm). *Links to ILO's "Resource guide on gender equality in the world of work" and "Gender Mainstreaming in Local Economic Development Strategies: A Guide" and a range of other publications on women's economic empowerment.*

**WIEGO** *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing.*

<http://wiego.org/>. *Publications, resources, and links on women's informal employment, including statistics, women's informal employment in global trade, social protection, urban development policies, and women's economic empowerment.*

Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>67</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
Les H/F bénéficient équitablement de la formation et du transfert de technologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F formés aux technologies de production durable, à la conservation des sols et de l'eau, la gestion des parasites et des maladies, les maladies animales et les services vétérinaires de base ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F ayant reçu des informations sur le marketing, la fixation des prix, et la valeur ajoutée.</li> </ul>
Mesures de protection sociale soutenues qui aident les femmes, y compris celles qui sont handicapées, à passer de la pauvreté à des moyens de subsistance durables	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage d'H/F supplémentaires ayant accès aux transferts sociaux ;</li> <li>preuves d'activités de sensibilisation et de formation à la protection sociale destinées aux H/F, y compris ceux du secteur informel et d'autres professions vulnérables.</li> </ul>
Des avantages accrus pour les femmes des régimes d'assurance sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre de régimes d'assurance sociale micro ou communautaires mis en place ou soutenus, et le nombre et pourcentage de membres féminins et masculins ;</li> <li>preuve du type de mesures prises pour garantir que les femmes pauvres bénéficient équitablement de l'assurance sociale et des programmes d'aide sociale.</li> </ul>

### 2. Dimension de l'égalité des sexes : Autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation de la productivité des femmes dans l'agriculture, l'horticulture pêche, sylviculture, élevage, traitement après récolte, et la commercialisation ;</li> <li>amélioration de l'accès des femmes aux services agricoles et aux autres services, intrants et aux marchés<sup>68</sup> ;</li> <li>augmentation de la propriété des ressources productives et actifs par les femmes ;</li> <li>sécurité accrue des droits de foncière et des droits d'utilisation pour les femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>changements dans la productivité des H/F ;</li> <li>pourcentage des revenus des H/F consacré à l'alimentation ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F pauvres qui adoptent de nouvelles technologies de production et de post-récolte ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F pauvres bénéficiant de services de vulgarisation ;</li> <li>description du nombre et du type d'activités de vulgarisation visant à accroître la productivité des H/F pauvres ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F pauvres ayant un meilleur accès aux marchés en tant qu'acheteurs et vendeurs ;</li> <li>nombre et pourcentage d'H/F pauvres ayant augmenté la propriété de biens de production (par exemple, bétail, équipement pour la production, le stockage, la transformation et la commercialisation) ;</li> <li>nombre de femmes disposant de droits d'occupation ou d'utilisation sécurisés de la terre (par exemple, lorsque le droit de propriété ou d'utilisation unique ou conjoint est enregistré sur les titres fonciers).</li> </ul>

<sup>66</sup> Les résultats et indicateurs de ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2012a) ; AusAID (2011d, 2012a, 2013a) ; ACDI (2005) ; Fort et al. (2001) ; Hunt, Kasynathan, et Yogasingham (2009) et la Banque mondiale (2012).

<sup>67</sup> Les résultats et les indicateurs relatifs au développement rural, à l'agriculture et à la sécurité alimentaire se recoupent avec ceux énumérés dans d'autres chapitres tels que les transports, le développement des entreprises, le développement durable et le changement climatique, la préparation et la réponse aux catastrophes.

<sup>68</sup> Voir également les résultats et indicateurs sur les marchés dans les chapitres sur le développement urbain (chapitre 11) et le développement des entreprises (chapitre 4), relatifs à l'amélioration des infrastructures et de la gestion des marchés.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• augmentation de l'emploi et développement des entreprises pour les H/F pauvres ;</li> <li>• objectifs atteints pour l'accès des femmes aux services financiers et au crédit pour la productivité agricole ou le développement d'entreprises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'emplois créés pour les H/F pauvres ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F formés au développement des entreprises, à la gestion des affaires, ou la gestion financière ;</li> <li>• nombre et pourcentage de micro, petites et moyennes entreprises créées ou développées par des H/F ;</li> <li>• augmentation en pourcentage du nombre de femmes engagées dans des micro et petites entreprises viables et rentables, y compris la preuve de l'augmentation des revenus ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F qui reçoivent un crédit, par type d'entreprise (et de rentabilité) ;</li> <li>• proportion de crédits accordés aux H/F ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F ayant un accès accru aux services financiers ;</li> <li>• description des mesures spécifiques prises pour accroître l'accès des femmes aux services et produits financiers.</li> </ul>
<p>Augmentation de l'emploi des femmes dans les agences de développement rural, notamment comme agents de vulgarisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F employés dans des agences de développement rural et comme personnel de projet, y compris le pourcentage de personnes employées comme agents de vulgarisation et animateurs communautaires (par exemple, dans l'agriculture, l'horticulture, la pêche, la sylviculture, l'élevage, l'agroalimentaire, le marketing, le développement des entreprises et la gestion) ;</li> <li>• le nombre et le pourcentage d'H/F formés chaque année comme agents de vulgarisation, par secteur ;</li> <li>• preuve du type d'incitations conçues pour recruter des femmes, accroître leurs capacités et leur offrir une évolution de carrière.</li> </ul>

### 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
<b>Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits</b>	
<p>Augmentation du nombre de membres de femmes dans les associations communautaires et les organisations de producteurs et d'entreprises rurales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F membres d'associations et d'organisations communautaires (par exemple, groupes d'irrigation, d'agriculteurs, de pêcheurs, de crédit) et le pourcentage de femmes occupant des postes de décision ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'augmentation du nombre d'organisations rurales de producteurs et d'entreprises dirigées par des femmes.</li> </ul>
<p>Renforcement des organisations et réseaux de femmes rurales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'organisations de femmes rurales qui défendent les besoins, les intérêts des femmes auprès des agences gouvernementales et des représentants élus (par exemple, en tant que productrices ou consommatrices) ;</li> <li>• nombre d'organisations de femmes rurales engagées par contrat pour fournir les activités et les services du programme ou du projet ;</li> <li>• nombre de groupes d'entraide de femmes formés.</li> </ul>
<p>Les femmes sont habilitées à jouer un rôle décisionnel accru dans leur foyer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exemples de changements dans la prise de décision des femmes en matière de famille et de moyens de subsistance grâce à leur engagement dans le projet ;</li> <li>• changements dans le contrôle des revenus des femmes (leurs propres revenus et les autres revenus de la famille).</li> </ul>

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre	
<ul style="list-style-type: none"><li>renforcement de la capacité des agences de développement rural pour garantir que les H/F bénéficient équitablement ;</li><li>plus de recherches entreprises axées sur l'augmentation de la productivité des femmes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>nombre de projets de recherche (et proportion du financement de la recherche) visant à accroître la productivité des femmes dans les domaines de l'agriculture, de l'horticulture, de la pêche, de la sylviculture, de l'élevage, de la transformation après récolte et la commercialisation ;</li><li>preuve que les contraintes à l'accès des femmes aux ressources et aux actifs productifs sont documentées et analysées, et que des stratégies soient mises en place pour y remédier.</li></ul>

#### 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender> - Examples of GAP for a variety of rural development projects.

2006. *Gender Checklist: Agriculture. Manila.*

[www.adb.org/publications/gender-checklist-agriculture?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/publications/gender-checklist-agriculture?ref=themes/gender/publications) - Covers irrigation, fisheries, ecotourism, forestry and watershed management, coastal management, integrated rural development, microfinance, agro-industry, and livestock.

**World Bank.** 2012. *Tool kit: Gender Issues in Monitoring and Evaluation in Agriculture.* Washington, DC.

[www.genderinag.org/sites/genderinag.org/files/Gender%20Issues%20in%20Monitoring%20and%20Evaluation%20in%20Agriculture.pdf](http://www.genderinag.org/sites/genderinag.org/files/Gender%20Issues%20in%20Monitoring%20and%20Evaluation%20in%20Agriculture.pdf) - Checklists and indicators for agro-enterprise development and research, extension, land administration, livestock development, watershed management, and rural finance.

**World Bank, FAO, and IFAD.** *Gender in Agriculture.*

[www.genderinag.org/content/gender-agriculture](http://www.genderinag.org/content/gender-agriculture) - Resources, tools, and information for mainstreaming gender equality.



Résultats et indicateurs au niveau du programme et du projet<sup>70</sup>

### 1. Dimension de l'égalité des sexes : capital humain

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : capital humain	
Des services améliorés qui répondent aux différents besoins et priorités des H/F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• changement dans l'accès et l'utilisation des services par sexe et par âge (en se concentrant spécifiquement sur les services ciblés par le projet) ;</li> <li>• nombre d'initiatives qui ciblent les besoins des femmes et des filles ;</li> <li>• niveau de satisfaction des H/F à l'égard de la prestation de services, notamment la qualité, l'accessibilité et la corruption (par secteur et type d'organisme de prestation, y compris les partenariats public-privé et les services confiés à des Organisations non gouvernementale - ONG).</li> </ul>
Les H/F bénéficient équitablement de la protection sociale et des programmes de filets de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage d'H/F supplémentaires accédant aux transferts sociaux, y compris les femmes handicapées (par exemple, pensions, subventions en espèces pour la santé et l'éducation, autres transferts de sécurité) ;</li> <li>• nombre et pourcentage d'H/F bénéficiant de services pour personnes handicapées (par exemple, prothèses, appareils fonctionnels).</li> </ul>
Les H/F de la fonction bénéficient équitablement de formation dans le cadre d'un programme ou d'un projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre et pourcentage de fonctionnaires masculins et féminins formés, par type de formation (par exemple, professionnelle, technique, gestion, administration) ;</li> <li>• nombre et pourcentage de fonctionnaires masculins et féminins formés dans le cadre de formations nationales de courte durée et de formation à l'étranger ;</li> <li>• nombre de sessions de formation spécifiquement destinées aux femmes par rapport à celles destinées aux hommes, par domaine de contenu.</li> </ul>

<sup>69</sup> Les résultats et les indicateurs présentés dans ce chapitre sont tirés de diverses sources, dont l'auteur et les suivantes : BAD (2006b, 2012a) ; AusAID (2011d, 2011e, 2013a) ; et PNUD (2006).

<sup>70</sup> Les résultats et les indicateurs se recoupent avec ceux énumérés dans d'autres chapitres, en fonction de l'orientation de la gestion du secteur public et de la réforme des politiques.

## 2. Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : autonomisation économique	
<ul style="list-style-type: none"> <li>progrès réalisés vers la parité H/F dans la fonction publique ;</li> <li>objectifs atteints pour l'emploi des femmes dans le contexte de la réduction des effectifs du secteur public (dans des ministères ou des secteurs spécifiques).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre et pourcentage de fonctionnaires masculins et féminins, y compris dans les entreprises d'État et dans l'administration locale ;</li> <li>évolution du pourcentage de femmes occupant des postes de direction, techniques et professionnels ;</li> <li>description des mesures d'action positive et de soutien visant à réduire la discrimination et à favoriser le recrutement, la formation et la promotion des femmes, par secteur ou ministère de tutelle (par exemple, critères ou objectifs de recrutement, structures d'accueil pour les enfants, dispositions relatives aux congés de maternité, de paternité et familiaux, formation ciblée en vue d'une promotion, formation à l'étranger, programmes de mentorat, soutien à l'emploi, soutien aux réseaux de femmes ; installations sanitaires séparées) ;</li> <li>nombre et pourcentage de femmes ayant obtenu un poste ou une promotion grâce à la formation dispensée dans le cadre du programme ou du projet ou d'autres mesures de soutien, par type d'emploi (par exemple, postes professionnels, techniques, de gestion, d'administration, postes sur le terrain) ;</li> <li>dépenses annuelles consacrées aux programmes de formation et de tutorat destinés aux femmes, par rapport à ceux destinés aux hommes ;</li> <li>preuve que les H/F qui ont perdu leur emploi en raison de la réduction des effectifs dans le secteur public ou les entreprises d'État ont reçu une compensation et une aide pour retrouver leur emploi.</li> </ul>

## 3. Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
Dimension de l'égalité des sexes : voix et droits	
Les organisations de la société civile des femmes soutenues pour promouvoir les droits des femmes et l'accès aux services sensibles au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'organisations et de coalitions de femmes soutenues ;</li> <li>nombre d'autres organisations de la société civile soutenues pour atteindre les objectifs d'égalité des sexes, y compris les femmes handicapées ;</li> <li>description du travail entrepris par la société civile pour créer un environnement favorable à la participation des femmes à la prise de décision ;</li> <li>nombre d'organisations et de réseaux de femmes et d'autres organisations de la société civile qui entreprennent une analyse budgétaire sexospécifique des dépenses publiques et plaident pour une augmentation des dépenses afin de répondre aux besoins des femmes et des filles.</li> </ul>
Renforcement de la capacité des organisations et réseaux de femmes à exiger des prestations de services de qualité et des mesures anticorruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>nombre d'organisations de la société civile soutenues pour assurer le suivi de la prestation de services, et proportion de ces organisations soutenues qui se concentrent spécifiquement sur les droits des femmes et l'accès aux services ;</li> <li>nombre d'organisations de femmes et d'autres organisations de la société civile qui surveillent et défendent la lutte contre la corruption ;</li> <li>nombre de consultations publiques organisées avec des H/F et des organisations de femmes sur la formulation et la révision des politiques, la fourniture de services, la qualité des services et le pourcentage d'H/F qui y participent ;</li> <li>pourcentage d'H/F utilisant les services publics qui ont été victimes de corruption au cours des 12 derniers mois.</li> </ul>

Harcèlement sexuel et autres types de discrimination traités sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preuve que les lois et politiques relatives à la lutte contre la discrimination, à l'égalité des chances et au harcèlement sexuel sont mises en œuvre ;</li> <li>• nombre d'H/F, y compris les personnes handicapées, qui signalent chaque année des cas de harcèlement sexuel ou de discrimination sur le lieu de travail ;</li> <li>• perception par les H/F des réponses juridiques et institutionnelles aux plaintes de harcèlement sexuel et de discrimination ;</li> <li>• salaires moyens des femmes employées dans le secteur public par rapport à ceux des hommes.</li> </ul>
Sensibilisation accrue de la communauté des droits et des capacités des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preuve des changements d'attitudes des H/F (y compris les jeunes) sur les rôles appropriés pour les femmes et leur droit à participer à la gouvernance et à l'administration publique ;</li> <li>• opinions des employées du secteur public et des collectivités locales concernant le respect de leurs collègues masculins et de la communauté.</li> </ul>

#### 4. Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre

Exemples de résultats	Exemple d'indicateurs
<b>Dimension de l'égalité des sexes : renforcement des capacités en matière de genre</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcement de la capacité des agences du secteur public à fournir des services équitables répondant aux différents besoins des H/F ;</li> <li>• objectifs atteints pour la formation des fonctionnaires et des employés des administrations locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• des données ventilées par sexe sont régulièrement collectées, analysées et appliquées pour améliorer l'égalité entre les H/F, les garçons et les filles dans la prestation des services publics ;</li> <li>• preuve que des normes de service sont établies et régulièrement contrôlées, et qu'elles reflètent les différents besoins, responsabilités et accès aux services des H/F ;</li> <li>• preuve que les procédures de réponse aux plaintes sont disponibles publiquement et accessibles aux femmes ; et que les normes de réponse aux plaintes sont mises en œuvre et contrôlées ;</li> <li>• nombre de cours de formation sur l'égalité des sexes élaborés et destinés aux fonctionnaires et aux employés des collectivités locales, et nombre et pourcentage de femmes formées à ces cours.</li> </ul>
Renforcement de la capacité à élaborer et analyser des budgets tenant compte de la dimension de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre de formations organisées avec le ministère des finances et d'autres ministères sur la budgétisation sensible au genre ; nombre et pourcentage d'H/F formés ;</li> <li>• nombre de ministères qui entreprennent une analyse budgétaire tenant compte de la dimension de genre, ou qui disposent de mécanismes de suivi des allocations budgétaires et des dépenses pour les programmes ciblant les femmes ;</li> <li>• pourcentage du budget alloué à des mesures ciblées sur les besoins des femmes et des filles et sur la promotion de l'égalité des sexes, y compris l'égalité des chances en matière d'emploi.</li> </ul>
Les partenariats public-privé offrent des avantages équitables aux H/F	Des politiques et pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi sont en place et contrôlées pour les partenariat public-privé (y compris les normes fondamentales du travail, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la santé et la sécurité au travail, la politique et les procédures de traitement du harcèlement sexuel et les installations sanitaires séparées).

## 5. Ressources

**ADB** *Gender and Development: Project GAP.*

<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender> - Examples of GAP in several subsectors including sector policy reform and project loans, decentralization, rural and urban development, and social sectors.

2012. *Gender Tool kit: Public Sector Management.* Manila.

[www.adb.org/documents/gender-tool-kit-public-sector-management?ref=themes/gender/publications](http://www.adb.org/documents/gender-tool-kit-public-sector-management?ref=themes/gender/publications) - Entry points for gender-inclusive public sector management projects and policy reform, good practice case studies, and data collection requirements for key subsectors.

**United Nations Development Programme (UNDP).** 2006. *Measuring Democratic Governance. A framework for selecting pro-poor and gender-sensitive indicators.* New York and Oslo.

[www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/oslo\\_governance\\_centre/governance\\_assessments/measuring-democratic-governance1/](http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/oslo_governance_centre/governance_assessments/measuring-democratic-governance1/) - Questions to select and test indicators, data sources, and lists of indicators for several governance subsectors including public administration and reform and decentralization.

**United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN WOMEN).**

*Gender Responsive Budgeting.* [www.gender-budgets.org/](http://www.gender-budgets.org/) - Links to a range of resources including training manuals, tool kits, guidance notes, and sectoral resources in several languages.

Fiche outil		Identification	Formulation	Exécution
1	TdR pour une analyse genre sous la perspective des droits humains - identification - PIC	X		
2	TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - identification	X	X	
3	TdR pour une analyse genre d'un programme sectoriel - formulation		X	
4	Analyse genre sous la perspective des droits humains d'un programme sectoriel - formulation		X	
5	Critères d'analyse des performances « genre » d'une institution partenaire		X	X
6	Critères pour l'évaluation de la qualité de l'analyse genre		X	
7	Scan des droits humains	X	X	
8	Scan genre	X	X	
9	Cadre logique sensible au genre		X	
10	Indicateurs de genre		X	
11	Liste de contrôle de l'égalité de genre		X	
12	Gestion du changement : méthode ADKAR	X	X	X
13	Analyse des acteurs	X	X	X
14	Guide d'utilisation et grille d'analyse d'égalité de genre pour les formations			X
15	Évaluation de la performance genre de la direction du projet			X
16	Évaluation rapide de l'impact sur le genre			X
17	Évaluation des titulaires de droits ventilés par genre	X	X	X
18	Besoins pratiques et intérêts stratégiques		X	X
19	Division du travail selon les rôles de genre		X	X
20	Profil d'accès et de contrôle des ressources		X	X
21	Profil de décision		X	X
22	Carte sociale		X	X
23	Calendrier saisonnier		X	X
24	Horloge des activités journalières		X	X
25	TdR pour les évaluations		X	X

Tableau 1 - Liste des concepts

CONCEPTS	DESCRIPTION
Égalité entre les H/F. Égalité des sexes	Le principe des droits égaux et du traitement égal des H/F. Notion signifiante, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux H/F et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des H/F sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.
Égalité de traitement entre les H/F	Veiller à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte.
Égalité des chances entre les H/F	Absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe.
Genre/ <i>Gender</i>	Concept qui se réfère aux différences sociales entre les H/F qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.
Sexe	Caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes des hommes.
Intégration de la dimension de genre / <i>Gender mainstreaming</i>	Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux H/F dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les H/F ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique H/F lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.
Analyse selon le genre	Examen de toute différence de condition, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et de développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les H/F par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.
Évaluation de l'impact selon le genre	Évaluation des conséquences discriminatoires des propositions d'actions en vue d'apporter à ces dernières des modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue.
Action positive	Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.
Diversité	Différences entre les valeurs, les attitudes, les cadres culturels, les croyances, les environnements ethniques, les orientations sexuelles, les compétences, les connaissances et les expériences propres à chaque membre d'un groupe.

Source : Glossaire de termes sur l'égalité entre les H/F ; ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg,

Autres glossaires en ligne :

- Intranet de LuxDev, Centre de ressources : Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement (UE) ;
- [Glossaire d'égalité de sexes](#) : le glossaire du centre de formation d'ONU femmes est un outil en ligne qui fournit des concepts et définitions de genre structuré selon les domaines thématiques d'ONU femmes. Il comprend les concepts de genre, ainsi que des conférences internationales, des programmes, des initiatives et des partenariats connexes avec l'égalité sexe. (La glossaire est aussi disponible en anglais et espagnol.) ;
- [Glossaire Fédération Wallonie-Bruxelles](#) ;
- Glossaire du EIGE.

Tableau 1 - Liste des politiques nationales genre

PAYS	POLITIQUE	ANNÉE	RÉFÉRENCE
Burkina Faso	Document de la politique nationale genre du Burkina Faso	2009	<a href="https://www.oecd.org/fr/csao/donnees-et-dialogue/genre-ouest-afrique/Burkina_Faso_Politique_nationale_genre_du_Burkina_Faso_2009_FR.pdf">https://www.oecd.org/fr/csao/donnees-et-dialogue/genre-ouest-afrique/Burkina_Faso_Politique_nationale_genre_du_Burkina_Faso_2009_FR.pdf</a>
Cabo Verde	<i>Plano Nacional de Igualdade de Género 2021-2025</i>	2021	<a href="https://www.governo.cv/governo-aprova-plano-nacional-de-igualdade-de-genero-com-vista-a-promocao-do-desenvolvimento-sustentavel/">https://www.governo.cv/governo-aprova-plano-nacional-de-igualdade-de-genero-com-vista-a-promocao-do-desenvolvimento-sustentavel/</a>
El Salvador	<i>Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020</i>	2016	<a href="http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&amp;view=category&amp;id=571%3Aris_documentos2017&amp;Itemid=234&amp;lang=es">http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&amp;view=category&amp;id=571%3Aris_documentos2017&amp;Itemid=234&amp;lang=es</a>
Laos	<i>The Fourth-Five Year National Plan of Action on Gender Equality (2021-2025)</i>	2021	<a href="https://lao.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/national_action_plan_for_gender_equality_eng.pdf">https://lao.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/national_action_plan_for_gender_equality_eng.pdf</a>
Mali	Politique nationale genre du Mali	2011	<a href="http://oit.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103727/126165/F1367069979/MLI-103727.pdf">http://oit.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103727/126165/F1367069979/MLI-103727.pdf</a>
Myanmar	<i>National Strategic Plan for the Advancement of Women (2013-2022 NSPAW)</i>	2013	<a href="https://myanmar.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/NSPAW2013-2022_0.pdf">https://myanmar.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/NSPAW2013-2022_0.pdf</a>
Nicaragua	<i>LEY NO. 648, LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES. Y reglamentos + tout ce qui suit</i> Voir CIG – Nicaragua	2008	
Niger	Politique nationale genre du Niger	2008 révisée en 2017	<a href="https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/112967/141326/F-1124914845/NER-112967.pdf">https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/112967/141326/F-1124914845/NER-112967.pdf</a>
Sénégal	Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre 2016-2026	2016	<a href="http://www.directiongenre.com/docs/SNEEG%202.pdf">http://www.directiongenre.com/docs/SNEEG%202.pdf</a>
Vietnam	<i>The National Strategy on Gender Equality (2011-2020)</i>	2010	<a href="http://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/fu//%20text/asia/strategy%202011%20to%202020/strategy%202011%20to%202020.pdf?vs=2510">http://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/fu//%20text/asia/strategy%202011%20to%202020/strategy%202011%20to%202020.pdf?vs=2510</a>

Tableau 1 - Liste des mécanismes genre

PAYS	MINISTÈRE	RÉFÉRENCE
Burkina Faso	Ministère de la Femme, de la solidarité et de la famille	
Cabo Verde	<i>Ministra da Educação e ministra da Família e inclusão social</i>	<a href="https://www.governo.cv/governo/ministerios/ministro-da-familia-inclusao-e-desenvolvimento-social/">https://www.governo.cv/governo/ministerios/ministro-da-familia-inclusao-e-desenvolvimento-social/</a>
El Salvador	<i>Salvadoran Institute for the Development of Women</i>	<a href="https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/americas/el-salvador/na/salvadoran-institute-for-the-advancement-of-women">https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/americas/el-salvador/na/salvadoran-institute-for-the-advancement-of-women</a>
Mali	Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille	<a href="http://mpfef.gouv.ml/">http://mpfef.gouv.ml/</a>
Laos	<i>The National Commission for the Advancement of Women</i>	<i>Inter-agency mechanism with an advisory role to the government on supporting the advancement of women, gender equality, empower women and acts as the focal point to coordinate, monitor, gather information, draft and present the national reports under the CEDAW as well as the Beijing Declaration and Platform for Action.</i>
Nicaragua	Nicaraguan Women's Institute CIG	<a href="https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaec498.pdf">https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaec498.pdf</a>
Niger	Ministère de la Population, de la promotion de la femme et de la protection des jeunes entrepreneurs	<a href="http://niger-gouv.org/ministeres.html">http://niger-gouv.org/ministeres.html</a>
Myanmar	<i>National Commission for the Advancement of Women and Mother-Child</i>	
Sénégal	Ministère de la Femme et de l'action sociale / Direction de l'équité et de l'égalité de genre	<a href="http://www.directiongenre.com/">http://www.directiongenre.com/</a>
Vietnam	<i>Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs</i>	<a href="http://english.molisa.gov.vn/Pages/home.aspx">http://english.molisa.gov.vn/Pages/home.aspx</a>
Kosovo	<i>Agency for Gender Equality/ Office of the Prime Minister</i>	<a href="https://abgj.rks-gov.net/en/lajmet">https://abgj.rks-gov.net/en/lajmet</a>



### 1. Formation Union européenne - DEVCO Academy

- *How to integrate gender and the RBA into the Action Document: methodology and some examples ;*
- *Resource Package on Gender Mainstreaming in EU Development Cooperation, which includes: e-Learning course on Gender and Infrastructure and Gender and Justice ;*
- *Human rights: Introduction to monitoring and reporting ;*
- *Introduction to business and human rights ;*
- *Introduction to economic, social and cultural rights ;*
- *Introduction to human rights education policy impact through mapping ;*
- *Gender Mainstreaming in EU Development Cooperation ;*
- *Gender Responsive Budgeting ;*
- *How to use the OECD-DAC gender equality policy marker ;*
- *GAP ;*
- *Gender equality and extremist religious fundamentalisms ;*
- *Gender equality improves nutritional outcomes ;*
- *Gender in agricultural and rural development ;*
- *Gender Mainstreaming in Agricultural and Rural development.*

### 2. Autres fournisseurs

- *I know Gender (Unwomen/Onu Femmes) ;*
- *Global inequality (edX) ;*
- *le genre dans la sécurité alimentaire et nutritionnelle (FAO) ;*
- *OCHRH Gender elearning tool (aussi en français) (ITC ILO) ;*
- *ajouter F3E, les cours de l'ONG le monde selon les femmes etc. Je veux dire sortir des formations du SNU...*

### 3. Formation en ligne en matière des droits humains

- *International Women's Health and Human Rights, Stanford University ;*
- *Children's Human Rights - An Interdisciplinary Introduction, University of Geneva ;*
- *Human Rights for Open Societies, Utrecht University ;*
- *Human rights as a multidisciplinary field from history to activism, development and more, Curtin University ;*
- *Defending Dignity: The Universal Declaration of Human Rights, Amnesty International ;*
- *Digital Security and Human Rights, Amnesty International ;*
- *International Women's Health and Human Rights, Stanford University ;*
- *Human Rights Activism, Advocacy and Change, Curtin University ;*
- *Freedom of Expression in the Age of Globalization, Colombia University ;*
- *Human Rights Defenders, Amnesty International ;*
- *Water for the People: Gender, Human Rights, and Diplomacy, Colorado State University ;*
- *Social Norms, Social Change I, Unicef ;*
- *International Human Rights Law, Université catholique de Louvain ;*
- *Human Rights: The Rights of Refugees, Amnesty International ;*
- *introduction aux droits de l'homme, University of Geneva.*