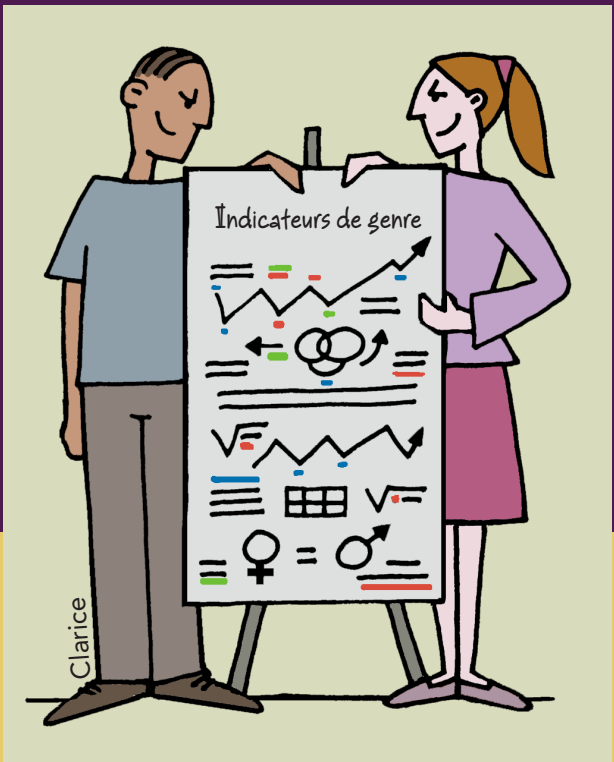
Les DÉCLICS du GENRE

# LES INDICATEURS DE GENRE




LE MONDE SELON LES FEMMES

www.mondefemmes.org

# Les indicateurs de genre

Marcela de la Peña Valdivia et Yasmine Kaduri

*Les indicateurs de genre*, Marcela de la Peña Valdivia et Yasmine Kaduri, Le Monde selon les femmes, 2014

Relecture :
Stefania del Zotto
Hélène Ryckmans
Claudine Drion
Florence Tissandier

Dessins intérieurs : YAKANA © Le Monde selon les femmes
Couverture : www.clarice-illustrations.be

Le Monde selon les femmes - 18 rue de la Sablonnière - B 1000 Bruxelles
Tél. +32 2 2230512 Fax +32 2 2231512
www.mondefemmes.org

Dépôt légal : D/2014/7926/02

Avec le soutien de :
La Coopération Belge au Développement, La Fédération Wallonie-Bruxelles
et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

# Table des matières


Introduction 5

**Section 1 - Présentation conceptuelle** 7

1. Historique des indicateurs de genre 7

2. Les enjeux de l'utilisation des indicateurs 9

3. Indicateurs et *benchmarking* 9

4. Statactivisme 9

5. Quelques définitions préalables 10
   5.1 Qu'est-ce qu'un indicateur ? 10
   5.2 Qu'est-ce que le genre ? 10

6. Les indicateurs sensibles au genre 11
   6.1 Les statistiques 11
   6.2 Les statistiques sexo-ventilées 12
   6.3 Risque des statistiques 12

7. Différents types d'indicateurs, différents résultats 13
   7.1 Les indicateurs quantitatifs 13
   7.2 Les indicateurs qualitatifs 14
   7.3 L'approche participative 15

8. Différents niveaux d'indicateurs 16

9. Caractéristiques des indicateurs sensibles au genre 17

10. Utilité des indicateurs sensibles au genre 18

**Section 2 - Comprendre les indicateurs** 21

1. Les indicateurs par pays/Etat 21
   1.1 Les indicateurs institués par les Nations unies 21
      1.1.1 L'indice de développement humain et ses mesures correctives 21
      1.1.2 L'indice de développement ajusté aux inégalités (IDHI) 22
      1.1.3 L'Indice sexo-spécifique du développement humain (ISDH) 22
      1.1.4 L'indicateur de participation des femmes 24
      1.1.5 Indice d'inégalité de genre 25
      1.1.6 L'Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique 26
      1.1.7 Les indicateurs de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes 29

2. Les indicateurs de l'action publique 30
   2.1 Les indicateurs de l'OCDE 30
      2.1.1 L'index institutions sociales et égalité hommes-femmes (SIGI) 30
      2.1.2 Les marqueurs sur l'égalité des sexes 32
   2.2 Les indicateurs propres à la coopération internationale 32
      2.2.1 L'indicateur de Busan sur l'égalité entre les sexes 34
      2.2.2 Les huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) 34
      2.2.3 Les indicateurs du progrès dans la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de Nations unies 38
      2.2.4 L'indice d'égalité de genre de l'UE 40

2.2.5 Plan d'action de l'UE pour la période 2010-2015 relatif à l'égalité de sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement 41
2.2.6 Le genre et ses indicateurs à la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) - Belgique 42
2.2.7 La stratégie genre de la CTB, ses objectifs et indicateurs 42
2.2.8 Indicateurs de l'USAID sur l'égalité des genres et l'*empowerment* des femmes 44
2.2.9 Grille d'évaluation de l'impact d'*empowerment* des genres (NORAD - Norvège) 45

**3. Les indicateurs de la société civile 46**
3.1 L'Indice d'Equité du Genre (IEG) 46
3.2 Millennia 2015 « Femmes actrices de développement pour les enjeux mondiaux » 47
3.3 Travail gratuit et indicateurs alternatifs au PIB 48
3.4 Indicateurs pour une politique publique du « care » 49

**Section 3 - Créer ses propres indicateurs 53**

**1. Le *gendermainstreaming* 53**

**2. L'analyse de genre 54**

**3. Les indicateurs de genre 55**
3.1 Définition 55
3.2 Caractéristiques 55
3.3 Classifications des indicateurs 56
3.4 Typologie des indicateurs 57
3.5 Indicateurs d'*empowerment* et « intersectionalité » 66
3.6 Elaboration des indicateurs d'*empowerment* 66
3.7 Elaboration des indicateurs de genre pour le cadre logique 71
Premier pas : Analyser le contexte 71
Deuxème pas : Identifier les inégalités 71
Troisième pas : Choisir des écarts de genre pour ces inégalités 73
Quatrième pas : Définir clairement des objectifs 73
Cinquième pas : Identifier le type d'indicateur (de situation, d'*empowerment*…) 73
Sixième pas : Organiser la vérification des indicateurs 73

**4. Indicateurs de genre et éducation au développement 76**

**5. Difficultés des indicateurs de genre 78**

# Introduction

Les indicateurs de genre sont des instruments importants pour le suivi et l'évaluation des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur absence est souvent due au manque de connaissances et/ou de formation sur le genre. Les indicateurs de genre s'inscrivent dans une logique de qualité car c'est une des façons de mesurer les changements dans les rapports de genre comme fruit de l'action et de l'intervention sociale.

Cette publication répond à un besoin toujours accru de pouvoir comprendre les enjeux et les méthodes d'élaboration des indicateurs soit au niveau macro, méso ou micro. Au-delà des aspects techniques qui sont inclus dans la création de ces indicateurs, la compréhension des inégalités de genre, et l'importance de réfléchir de façon systématique aux évolutions et aux processus générés par les interventions sociales (quel que soit leur niveau) méritent des points de repères qui puissent aider à leur systématisation, analyse et évaluation.

Ce Déclic est le fruit d'un travail de formation et d'expérimentation de plusieurs années du Monde selon les femmes vis-à-vis, notamment, des organisations de développement. Il est également le fruit des réflexions du séminaire organisé le 7 mars 2013 sur la même thématique, et qui a regroupé une série d'intervenantes au niveau international (ONUWOMEN, Millenia, CTB, CGD, REMTE-Bolivie, Université de Bénin).

La première section explique les bases, caractéristiques et définition d'un indicateur de genre. Ensuite vient une partie théorique explicative de conceptions subjacentes dans l'élaboration des indicateurs existants. Une 2eme section met en évidence les différents indicateurs et outils mis en place par les institutions et organismes de coopération. La 3eme partie rappelle les concepts de base des indicateurs de genre dans le cadre du *gendermainstreaming*, présente les différents types d'indicateurs que l'on peut utiliser pour diversifier les possibilités d'utilisation et explique pas à pas la procédure pour élaborer des indicateurs d'*empowerment* avec l'approche de l'intersectionalité et pour le cadre logique.

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro.

Marcela de la Peña Valdivia

# Section 1

## Présentation conceptuelle

# Section 1 - Présentation conceptuelle

## 1. Historique des indicateurs de genre

Les indicateurs de genre sont apparus récemment dans le cadre des politiques publiques ; d'abord au niveau international, en cohérence avec les engagements des Etats, et dans le cadre des conventions internationales sur l'égalité femmes/hommes. Actuellement, la demande émerge pour des indicateurs de genre dans les projets de développement.
Pendant des années, et en particulier avant les années 70, les indicateurs étaient avant tout quantitatifs, centrés sur la mesure du développement économique. Mesurer les résultats de l'action publique au niveau économique (à travers le PIB, par exemple) était le principal objectif de l'époque. Il a fallu des décennies pour arriver à proposer des indicateurs de développement durable, ou de bien-être.

Pendant les années 70, les mesures s'élargirent peu à peu à des secteurs tels que la santé, l'éducation, l'emploi, en partie avec l'encouragement et à l'initiative de Nations unies et des organismes internationaux. Néanmoins, les inégalités de genre et la situation spécifique des femmes n'apparaissaient toujours pas dans les statistiques. Les taux d'analphabétisme ou d'emploi n'étaient pas ventilés par sexe.

En 1975, la 1ère Conférence mondiale des femmes de Mexico et, en 1979, la CEDEF (Convention pour l'élimination des discriminations envers les femmes) jettent les bases de l'élaboration d'indicateurs montrant les discriminations envers les femmes.
Pendant les années 80, les effets des politiques d'ajustement structurel imposées par le FMI aux pays du Sud commencent à inquiéter. Naît alors le besoin de mesurer leurs impacts sur les services publics dans les secteurs du soin (santé, éducation…), où les femmes sont les principales affectées, car les rôles de genre font qu'elles s'occupent davantage des enfants, des personnes âgées, des malades, surtout en temps d'austérité.

En 1990, le PNUD lance un indicateur composite alternatif au PIB : l'IDH.
Des féministes commencent à demander des statistiques et indicateurs spécifiques aux femmes et de genre, afin de rendre visible et de mesurer l'impact de ces politiques sur la vie des femmes, ainsi que des chiffres comparatifs entre les deux sexes.
Un exemple très frappant concerne les migrations : des statistiques sexuées commencent à être établies au cours des années 90. Elles révèlent des stéréotypes : l'homme migre et contribue économiquement au foyer et au pays ; la femme n'a pas de projet migratoire propre, sinon familial, elle n'est qu'accompagnatrice.

En 1995, lors de la 4ème Conférence mondiale sur les femmes de Pekin (Chine), d'autres perspectives s'ouvrent et la Plate-forme d'action consacre un objectif spécifique (H3) à l'importance de collecter et diffuser des données et de l'information destinée à la planification et l'évaluation des politiques publiques pour l'égalité hommes/femmes. Lors de cette conférence, le PNUD présente un indicateur composite[1] complémentaire à l'IDH : l'indicateur sexospécifique de développement humain (ISDH).

Après Pékin, plusieurs agences de coopération et organismes nationaux développent des outils statistiques. Deux manuels sont produits, l'un par la Suède « un outil de changement », en 1996, l'autre est publié par Nations unies en 1997. Il s'agit d'un *handbook* pour produire des rapports et statistiques nationales sur les hommes et les femmes.

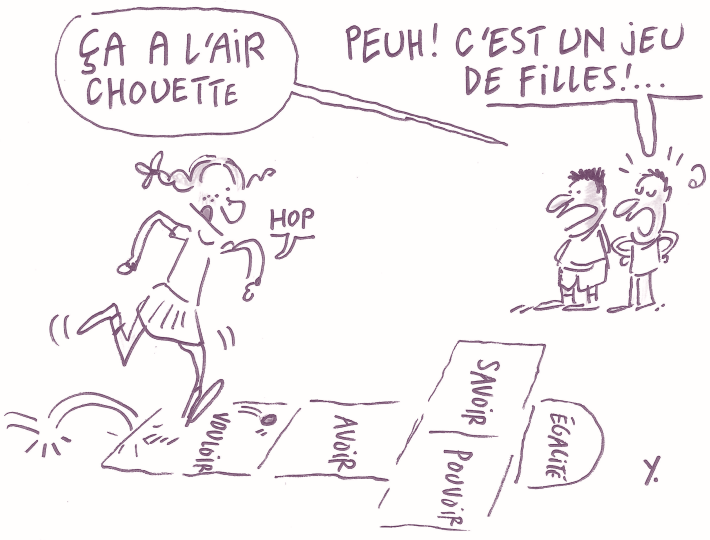
[1] Un indicateur composite, également appelé indicateur synthétique, est un agrégat d'indicateurs individuels valorisés.

L'élaboration de statistiques et d'indicateurs sont nécessaires non seulement pour suivre le Plan d'action de Pékin, mais aussi pour mesurer l'avancement du développement humain tel que prévu par la Déclaration de Développement humain de Copenhague de 1995.
Les Nations unies créent l'Indice de participation des femmes (IPF) en 1995, à la suite des travaux sur l'Indice de Développement Humain. La CEA (Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique) en Afrique élabore l'IDISA (Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique) ; la CEPAL en Amérique latine crée un système de *monitoring* des indicateurs de genre par rapport aux Objectifs de Développement du Millénaire et à la santé reproductive.

En 2010, l'indice européen d'égalité de genre est élaboré. Il est constitué d'une combinaison d'indicateurs de genre dans six domaines : travail, argent, connaissance, temps, pouvoir, santé. Il compte également deux domaines supplémentaires : les inégalités intersectionnelles et la violence de genre.
La même année, un manuel très exhaustif en statistiques de genre est produit par la Commission économique des Nations unies pour l'Europe et la Banque mondiale : « Comment développer les statistiques de genre ? Un outil pratique »[2]

L'OCDE[3] crée en 2012 un indice « institutionnel » et un marqueur « G » pour le suivi des politiques de coopération.

Actuellement, plusieurs gouvernements du Sud et du Nord utilisent (au niveau macro) des indicateurs sexo-spécifiques, ou de genre, pour mesurer les effets des politiques publiques ; nombre d'entre eux le font dans le cadre d'une gestion axée sur les résultats et la performance. Les ONG et asbl doivent aussi entrer dans cette logique de mesure et de performance, ce qui rend obligatoire l'utilisation d'indicateurs dans les cadres logiques.[4]
Eurostat, l'office de statistique de l'Union européenne (EU), publie des statistiques officielles harmonisées sur l'Union européenne et la zone euro ainsi que sur leurs États membres, les États membres de l'Association européenne de libre échange (Suisse, Norvège, Liechtenstein et Islande) et éventuellement sur des pays candidats. Ces données sont sexo-specifiques, et il y un chapitre spécifique sur l'égalité de sexes.
« Mesurer c'est savoir ». L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie un recueil de chiffres, intitulé « Femmes et hommes en Belgique - Statistiques et indicateurs de genre », édition 2011. Cette publication offre une idée des inégalités existantes entre femmes et hommes, dans diverses thématiques.




[2] http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Chapter-4-Introduction.ashx
[3] Rapport OCDE (2012), Comité d'aide au Développement (CAD) Examen Par Pairs, PP.34 à consulter sur www.Oecd.org/cad/examenspairs
[4] Méthode de planification et suivi d'une action, d'intervention, de projet ou de programme..

## 2. Les enjeux de l'utilisation des indicateurs

Ces indicateurs sont difficiles à l'élaborer en raison du manque de compréhension de l'approche de genre - « genre » étant assimilé par certains à « femmes » - et en raison de résistances ou d'incompréhension des enjeux de l'égalité de sexes.
Les indicateurs de genre ont besoin d'être compris non pas comme des instruments de contrôle et de performance, mais comme des outils permettant de rendre visibles les inégalités de genre et de favoriser les changements dans les rapports d'inégalité hommes-femmes. Pour les actrices et acteurs sociaux, s'approprier des « chiffres » peut être un instrument de dénonciation, de plaidoyer et de contrôle citoyen dans une logique d'émancipation.

## 3. Indicateurs et *benchmarking*

« En se concentrant de plus en plus sur les résultats et en adoptant des modes de gestion inspirés des entreprises privées, le secteur public est passé d'une culture administrative à une *culture de gestion*, et d'une culture d'application des règles à une *culture de la performance (OCDE 1994)* », de la démarche de Qualité Totale.

Le *benchmarking* consiste à faire des comparaisons entre un processus utilisé dans une organisation et le même processus utilisé dans une organisation plus performante, le but étant de fixer de nouveaux objectifs. Il utilise l'étalonnage comme méthode de performance, qui consiste à décomposer un processus en activités, les mesurer et les comparer.

La principale critique que l'on peut porter sur le *benchmarking*[5] c'est qu'il est « une évaluation quantitative et comparative permanente de l'activité des agents qui se transforme en compétition. Il se définit également comme « le noyau dur technologique de l'instrumentation concrète du néolibéralisme… Quantifier, c'est produire du savoir, donc acquérir du pouvoir ».

## 4. Statactivisme

Le *Statactivisme*[6] consiste à utiliser les statistiques au service de l'émancipation. Ce concept est utilisé pour qualifier les expériences visant à se réapproprier le pouvoir des statistiques[7]. Celles-ci, en effet, ne sont pas neutres politiquement, elles jouent un rôle important dans la société, elles interviennent, par exemple, dans l'élaboration des politiques publiques. C'est pourquoi ce concept a été créé en tant que slogan et concept descriptif pour promouvoir le rôle émancipateur des statistiques. Quantifier, c'est produire du savoir, donc acquérir du pouvoir[8]. A ce titre, les statistiques doivent être utilisées de manière critique afin d'améliorer la société.
Le *statactivisme* se traduit par des actions telles que l'utilisation des statistiques pour revendiquer des droits, défendre les intérêts de la collectivité, de groupes sociaux, ou encore la production d'indicateurs alternatifs montrant l'importance de réalités quotidiennes négligées par les institutions dominantes. Plus concrètement, le *statactivisme* permet de promouvoir de nouveaux objets quantifiés et de se défaire de ceux déjà existants, par la parodie et la dérision ou encore par la critique de leurs conséquences[9]. La science n'est jamais un outil neutre, il est important de se montrer critique et attentif.

[5] Pitarelli E., Monnier E. Benchmarking: the missing link between evaluation and management ?, Université de Genève et Centre Européen d'Expertise en Evaluation, 2002
[6] Didier E., Tasset C. « Pour un statactivisme. La quantification comme instrument d'ouverture du possible », CNRS-EHESS, GSPM, 2013
[7] Didier E., Tasset C. idem
[8] Didier E., Tasset C. idem
[9] Didier E., Tasset C. idem

# 5. Quelques définitions préalables

## 5.1 Qu'est-ce qu'un indicateur ?

« Un indicateur (…) peut être une mesure, un nombre, un fait, une opinion ou une perception qui décrit un état ou une situation, et détermine les changements apportés à cet état ou à cette situation au cours d'une période donnée »[10]. Un indicateur peut agréger d'autres indicateurs, on parlera alors d'**indice**.
Dans cette définition nous repérons déjà une série d'éléments importants pour les indicateurs objectivement vérifiables (IOV).
En premier lieu, les indicateurs peuvent prendre en compte différentes formes d'informations : mesures chiffrées, faits, perceptions. Il est donc nécessaire de distinguer indicateurs **qualitatifs et quantitatifs** ; nous y reviendrons dans cette présentation conceptuelle.
En second lieu, l'indicateur est une mesure de **changement**. Mais de quel changement s'agit-il ? Des parts de marchés d'un industriel ? De la consommation d'électricité dans la province de Liège ? Non, il est question d'évaluer d'autres types de changements, des changements sociaux plus complexes à définir et à évaluer : les rapports de pouvoir hommes-femmes. C'est pourquoi nous nous concentrerons sur les indicateurs sensibles au genre.

## 5.2 Qu'est-ce que le genre ?

Avant de nous lancer dans la définition d'un indicateur sensible au genre, arrêtons-nous à nouveau pour définir le concept de genre, que vous avez sûrement déjà découvert dans l'Essentiel du genre 01- concepts de base du Monde selon les femmes.
Le mot **genre**[11] est la traduction de l'anglais « *gender* ». Ce terme, diffusé depuis les années 80, veut mettre en évidence le fait que les rôles féminins et masculins ne sont pas définis par le sexe (caractères biologiques) mais évoluent différemment suivant les situations sociales, culturelles et économiques. Les relations de genre ont une base culturelle ; elles sont définies par la société qui en détermine les activités, les statuts, les caractéristiques psychologiques, etc.
**Le concept de genre est un concept social.** Il tient compte des différences biologiques entre les sexes (parfois présentées sur un continuum) et définit plus particulièrement les différences, les inégalités des rôles entre les hommes et les femmes en fonction du contexte socioéconomique, historique, politique, culturel et religieux des diverses sociétés dans lesquelles vivent les hommes et les femmes.
Les différences sexuelles propres ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les êtres sociaux. Seule la culture intervient en créant les identités pour chaque sexe et en élaborant les systèmes de genre. **Les différences se transforment alors en inégalités**, d'où l'importance d'investir, de rechercher, de créer des indicateurs sensibles au genre. Ce sont **de formidables outils pour lutter contre les inégalités hommes-femmes, à petite comme à grande échelle.**
Venons-en enfin la définition des indicateurs sensibles au genre !

[10] Agence Canadienne de Développement International,Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes ,(p.5), http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUImages/Policy/$file/WID-GUID-F.pdf, 1997
[11] Concepts de base. Les essentiels du genre du Monde selon les femmes, (1), (p7-8), 2013

# 6. Les indicateurs sensibles au genre

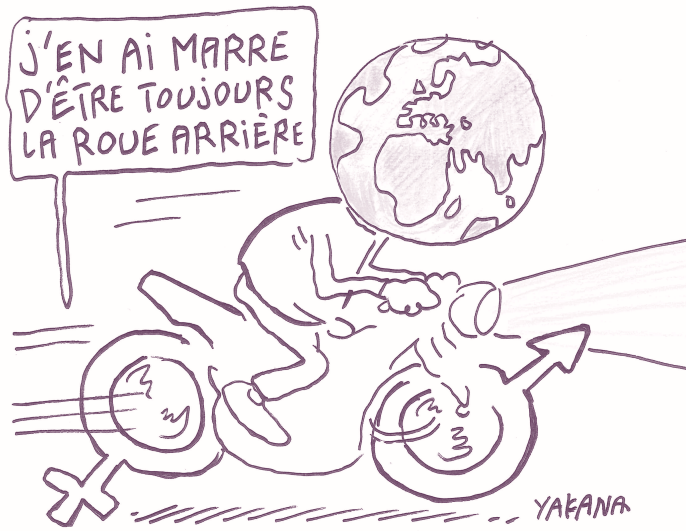
Les indicateurs sensibles au genre se caractérisent par la **mesure** d'un changement précis : celui des **rapports hommes-femmes** au sein d'une société ou d'une action donnée. Ces changements sociaux nécessitant du temps, ils s'analysent sur une **période de temps donnée**. On peut mesurer les changements des rapports hommes-femmes en fonction des avancées/reculs qu'induit une politique, un programme ou une activité pour les hommes et les femmes et aussi mesurer la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier : droit à l'héritage, pauvreté, accès aux terres, participation politique, participation économique...

Ces indicateurs portant sur les disparités et les inégalités de genre[12] :

- nécessitent la collecte de **données ventilées par sexe, par âge, et par groupes socio-économiques et ethniques** ;
- se placent dans une perspective **de long terme** ;
- peuvent utiliser une **approche participative et des méthodes qualitatives et quantitatives.**

## 6.1 Les statistiques

Indicateurs et statistiques ne sont pas des synonymes bien qu'ils soient utilisés régulièrement de manière conjointe. Les statistiques sont indispensables à la création d'indicateurs mais ne peuvent pas être assimilées à des indicateurs.




Les statistiques servent d'assise factuelle pour l'élaboration des objectifs et de leurs indicateurs dans une politique publique, un projet au Sud, une action au Nord… Ces données statistiques peuvent être diverses : sociales, économiques, démographiques ou encore environnementales.

Au sein des sciences humaines et sociales, la statistique appliquée est la plus utilisée. Elle consiste à chercher de l'information dans des données nombreuses, obtenues par enquête, sondage ; les variables peuvent être quantitatives ou qualitatives :

- une variable statistique **qualitative** prend des valeurs non numériques : sexe, classe sociale, ethnie, nationalité…

- une variable statistique **quantitative** prend des valeurs numériques : revenu, taux d'inscription dans l'enseignement secondaire, espérance de vie à la naissance…

Lors de cette recherche statistique, il faut collecter les données, les traiter, les interpréter et rendre les résultats intelligibles.

[12] Indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre. (p1). En ligne , http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/3 - Indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre.pdf, 2009

## 6.2 Les statistiques sexo-ventilées

On parle de statistiques sexo-ventilées ou ventilées par sexe ou sexo-différenciées ou encore sexo-spécifiques.
Ce sont des unités d'observation ou des mesures pour lesquelles des données sont recueillies **respectivement** pour **les hommes et les femmes**. On peut, par exemple, mesurer le nombre de femmes et d'hommes inscrits à une formation sur l'agro-écologie, mesurer la participation politique des femmes aux élections communales en 2014 en Belgique. Ces statistiques sont des mesures chiffrées du nombre d'hommes ou de femmes. Ce n'est qu'un état des lieux d'une situation donnée, et non l'interprétation de la situation. Il n'y a pas d'objectif lié à une statistique, donc la statistique ne sera jamais bonne ou mauvaise : elle n'a pas de valeur normative.
La statistique sexo-ventilée est un premier pas vers l'élaboration d'indicateurs sensibles au genre. Cela permet l'identification d'éventuelles différences entre hommes et femmes et d'actions à mener en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Les statistiques qui prennent en compte les différences entre les sexes ont pour objectif d'établir le bien-fondé de l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes là où elles existent, d'étayer de manière probante des politiques et des mesures équitables et de fournir une base scientifique pour le suivi et l'évaluation des impacts, selon les sexes, des politiques et des mesures. L'absence de telles statistiques ne permet pas de faire un bon diagnostic des inégalités et se traduit donc par un développement déséquilibré de la société[13].

Les statistiques sont utilisées notamment :

- lors de l'analyse situationnelle qui précède la définition d'une politique, la préparation d'une action ;
- lors de la définition des objectifs et des indicateurs d'une politique publique, d'une action au Nord, d'un programme au Sud ;
- lors de l'évaluation des projets, programmes ou politiques publiques.

## 6.3 Risque des statistiques

La statistique est une science complexe. Les chiffres ont été, sont et seront utilisés comme une arme de propagande. Autres risques : le lissage, les prévisions, la « comparabilité ». Dans le choix des variables, celui de la méthodologie d'analyse, l'interprétation des données, il est nécessaire de travailler avec précaution et esprit critique. Ces chiffres ont des incidences sur les décisions politiques et sociales, il est dès lors nécessaire de les traiter avec rigueur.

[13] Nations Unies, Commission Economique pour l'Afrique, Rapport sur les femmes en Afrique 2009 : Mesurer l'inégalité entre les sexes en Afrique - expériences et leçons tirées de l'indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique. (p14), 2009

# 7. Différents types d'indicateurs, différents résultats

Nous abordons ici un sujet crucial pour la compréhension et l'élaboration d'indicateurs : les indicateurs qualitatifs, quantitatifs et participatifs. Il est important de bien distinguer ces différents indicateurs car leur construction et la méthodologie qu'ils impliquent ne sont pas les mêmes.
Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs se complètent exceptionnellement bien pour la thématique transversale des rapports hommes-femmes. La stratégie de base[14], en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre, consiste à utiliser des méthodes qualitatives et quantitatives, afin de mesurer les changements apportés aux situations respectives des hommes et des femmes dans une société, dans une période donnée.

## 7.1 Les indicateurs quantitatifs

Les **indicateurs quantitatifs** vont correspondre à une donnée numérique ou à un pourcentage, ce qui permet de produire des résultats quantifiables. Les indicateurs sensibles au genre ont la particularité de faire référence au nombre et au pourcentage de femmes et d'hommes pour une thématique précise (par exemple : différence de revenu pour des postes à responsabilité d'entreprises marchandes, ratio hommes/femmes dans le corps académique d'une université, nombre d'hommes élus et de femmes élues au parlement belge).
Les **données** peuvent, d'une part, être **ventilées par sexe** pour voir si les résultats sont semblables pour les hommes et les femmes, avec comme objectif la mise en évidence des disparités de genre existantes et la priorisation des secteurs réclamant une action particulière. Et d'autre part, l'évaluation de **l'impact des inégalités** de genre sur le bien-être total permet de mettre en évidence les externalités négatives sur la société, en d'autres termes, le coût social généré par les inégalités de genre.

Les indicateurs quantitatifs ont plusieurs **atouts**

- Ces chiffres peuvent être très utiles pour des actions de *lobbying*. Ils permettent de démontrer précisément où il est prioritaire de combler les écarts entre hommes et femmes.
- Ils sont faciles de conception et d'utilisation à large échelle. Ils sont régulièrement utilisés pour montrer les changements qui interviennent au niveau international et établir des comparaisons entre pays.
- Les données quantitatives montrent les évolutions positives ou négatives apportées par certains projets, politiques publiques, décisions internationales…

Mais ils ont également des **faiblesses**

- Dans la collecte des données : d'où vient l'information ? Quelle est la compréhension des questions de genre par les organismes de collecte (administration, hôpitaux, école…) ? Si les questions de genre ne sont pas comprises ou sous-estimées, la production de statistiques ne sera pas bonne.
- Dans l'interprétation des données : on ne peut réduire les rapports sociaux et culturels à des données chiffrées.

A titre d'exemple, l'augmentation du nombre de micro-crédits indique-t-elle forcément une augmentation de *l'empowerment* des femmes ? Avec des mesures uniquement quantitatives, on peut se dire que l'accès aux institutions de prêts est une formidable avancée… Mais quelle

[14] Agence canadienne de développement international, (1997.), *Guide des indicateurs tenant compte des Écarts entre les hommes et les femmes*, (p.12), idem

est la transformation réelle de la vie des femmes ? Quel est l'impact sur la santé, la scolarisation ou le pouvoir de décision des femmes ?
Les changements sociaux que l'on cherche à montrer ne peuvent pas tous être cernés par des indicateurs quantitatifs ; c'est ici qu'interviennent les indicateurs qualitatifs.

## 7.2 Les indicateurs qualitatifs

Les **indicateurs qualitatifs** apportent une autre dimension à l'expression des changements sociaux. On mesure un changement, une évolution positive ou négative pour des individus selon une approche différente : on observe et on collecte les **expériences**, **attitudes**, **opinions** et **perceptions**.
Pour reprendre l'exemple du microcrédit, il ne suffit plus de savoir si les femmes ont accès au micro-crédit, mais d'en apprendre sur l'augmentation de leurs connaissances, de leur pouvoir de décision, sur la qualité de leur participation. Les données qualitatives pourront prendre la forme d'un indicateur de satisfaction, par exemple : degré de satisfaction des femmes, allant de 1 à 10, concernant les services de microcrédit. La nature qualitative de ces indicateurs n'empêche en rien la possibilité de **quantifier ces indicateurs**.

Les indicateurs qualitatifs ont plusieurs **atouts**

- Ils permettent une compréhension plus fine des points de vue et priorités des individus ou des groupes.
- Ils permettent de mettre en lumière la diversité et la complexité des points de vue des différents intervenants, et de donner ainsi une voix aux groupes minoritaires au sein de la société.
- Ils sont très révélateurs des changements et évolutions dans les rapports sociaux ;
- Ils sont propices à l'utilisation d'une méthode participative qui tient compte des opinions de la population locale.

Mais ils peuvent présenter des **faiblesses**

- Dans la faisabilité et l'étendue de la collecte des données : ces indicateurs sont renseignés par des sources telles que des interviews, des enquêtes sur les attitudes (enquêtes CAP « connaissances attitudes pratiques », par exemple), des évaluations participatives et des recherches sociologiques et/ou anthropologiques, des diagnostics communautaires. Il est très couteux d'étendre la collecte pour ces indicateurs ; pour cette raison elle est souvent exploratoire et par échantillon.
- Leur fiabilité et validité sont décriées par les gouvernements et les institutions internationales de développement pour plusieurs raisons :
    - ce sont des données difficiles à collecter par des enquêtes systématiques ;
    - leurs résultats complexes peuvent sembler difficiles à traduire dans des politiques publiques.

## 7.3 L'approche participative

La méthode ou approche participative ne produit pas un type d'indicateur mais concerne le **processus d'élaboration** de l'indicateur. Lors d'un projet, les hommes et les femmes liés à celui-ci participent aux choix (stratégiques, politiques, techniques) visant à l'élaboration de l'indicateur. Ils interviennent dans le choix de ce qu'il faudrait mesurer et des indicateurs qu'il conviendrait d'utiliser. Les individus ciblés deviennent les acteurs de leur propre développement. Les approches participatives peuvent utiliser un ensemble de méthodes pour le choix des thématiques constitutives de l'indicateur (brainstorming, mapping, focus group…), pour les valeurs de pondération (*interview*, questionnaire, discussion…) ou encore la collecte des données (recensement, questionnaire, interview…).

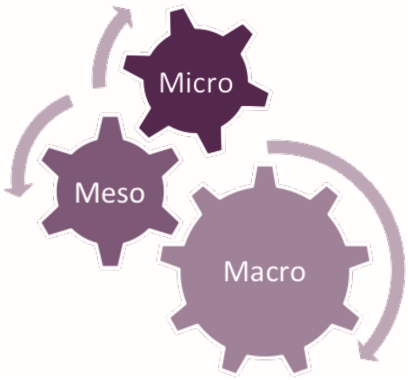
L'approche participative a de nombreux **atouts**

- Elle permet d'avoir une pertinence accrue car les indicateurs sont faits par et pour les individus concernés, les communautés visées.
- La méthodologie d'élaboration des indicateurs renforce leur légitimité.
- Les participant(e)s deviennent acteurs de leur développement.

Mais elle a des **limites**

- Les indicateurs participatifs sont très complexes à élaborer et à étendre. Les méthodes utilisées (*interviews*, *focus groups*, *mapping*, *brainstorming*, groupe de travail…) sont parfois coûteuses.
- Les indicateurs participatifs reposent sur le pari d'une volonté d'implication et de motivation des individus et communautés ciblés.

## 8. Différents niveaux d'indicateurs[15]




**Macro** : à ce niveau les indicateurs servent à mesurer :

- les changements dans la représentation politique des femmes, au niveau des hauts postes de prise de décisions
- l'amélioration du taux d'emploi des femmes (et des hommes) dans des métiers dits féminins
- l'accès aux ressources et aux bénéfices pour les femmes et les filles
- l'accès aux activités génératrices de revenus, productives
- la création des mécanismes institutionnels de cadrage et la mise en place de politiques de genre pour l'amélioration du statut des femmes
- la mise en place de budgets orientés pour des politiques d'égalité
- des changements dans les temps sociaux des femmes et des hommes (diminution ou répartition du travail gratuit au sein des ménages)
- l'accès aux services publics de base (santé, éducation, eau, électricité…) pour les femmes, filles, hommes et garçons
- les résultats des politiques macroéconomiques (par exemple d'austérité) qui peuvent avoir un impact sur la condition ou situation des femmes.

**Méso** : à ce niveau les indicateurs servent à mesurer :

- les changements dans les allocations budgétaires pour des actions visant l'égalité
- les changements dans les procédures de recrutement, actions positives en faveur des femmes au niveau des administrations publiques et des bailleurs de fonds
- des changements dans la compréhension/formation en genre des fonctionnaires/décideurs-euses, tant au niveau du gouvernement que des pouvoirs subsidiants/bailleurs de fonds
- la mise à l'agenda politique des bailleurs et des partenaires de la coopération sur les questions de genre
- l'appui à des partenariats et à la synergie des différents acteurs autour du genre ;
- des changements dans l'appui à la mise en place des mécanismes pour le partage des tâches entre hommes et femmes.

**Micro :** à ce niveau les indicateurs servent à mesurer :

- les changements (réallocation, augmentation) dans les budgets destinés à l'égalité ou la prise en compte du *gender budgeting* dans les actions mises en place
- la réponse aux besoins des femmes et des hommes, avec la prise en compte des besoins pratiques de genre/intérêts stratégiques de genre

[15] Commission européenne, Outil d'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE.

- la participation (degré, type opportunités), notamment des femmes, au projet/intervention (à des différents niveaux) et à ses activités y compris à la prise de décision
- les résultats attendus et inattendus de l'intervention/projet sur les hommes et sur les femmes
- les changements induits par le projet/l'intervention sur l'utilisation du temps des femmes consacré aux tâches domestiques/soin
- la satisfaction des bénéficiaires du projet/de l'intervention
- l'impact de genre dans l'exécution budgétaire du programme ou du projet.

## 9. Caractéristiques des indicateurs sensibles au genre

Comme nous l'avons vu, les indicateurs qualitatifs ou quantitatifs sensibles au genre mesurent des situations complexes, ne pouvant pas toujours être appréhendées directement. Au vu de la complexité des situations analysées, l'indicateur se doit de refléter la réalité de manière claire et concise, d'être simple dans son utilisation et sa compréhension.
Alors qu'est-ce qu'un bon indicateur ? Voici quelques critères qui peuvent aider à la construction d'un indicateur :

- **Réalisable** : il faut tenir compte des **contraintes de faisabilité** de temps et d'argent nécessaires à la collecte des données.
- **Pertinent** : l'indicateur correspond à l'**objectif** que l'on cherche à éclairer, ce lien est facilement démontrable.
- **Intelligible** : les indicateurs sont **simples à utiliser et à comprendre**, cela n'empêche pas qu'ils soient très informatifs.
- **Ventilé** : les données sont **ventilées par sexe** mais prennent également en compte d'autres éléments qui permettront des interprétations plus nuancées :
    - zones géographiques
    - groupes démographiques
    - groupes sociaux (ethniques, religieux…)
    - groupes économiques
- **Défini :** que ce soit dans le temps ou dans l'espace (une population donnée), on doit définir ce que l'indicateur mesure.
- **Participatif** : la population concernée peut intervenir dans le choix de ce qu'il faudrait mesurer.
- **Légitime** socialement : il doit être légitime dans la situation où se trouvent le pays, la communauté, les individus concernés, tout en visant le changement dans le respect des droits des hommes et des femmes.

**Les principes SPICED (subjectif, participatif, interprétable et communicable, comparable, empowering, diversité)[16]**

Développés en réponse aux limites des critères SMART et IOV, ils « reflètent la tendance actuelle à mettre davantage l'accent sur l'élaboration d'indicateurs pouvant être définis et utilisés directement par les intervenants pour interpréter le changement et en tirer des enseignements en fonction de leurs besoins ».

[16] www.cota.be

Six principes de base guident le processus d'identification de ces indicateurs SPICED

- Tenir compte du caractère subjectif des opinions, rendre compte des jugements des différents informants.
- Procéder par approche participative, avec les différents acteurs locaux.
- Expliciter la signification de l'indicateur. Un indicateur doit pouvoir être compris, surtout localement, et être expliqué aux autres parties prenantes.
- Vérifier les mesures/ valeurs par croisement d'informations.
- Consolider et améliorer le processus par une démarche récursive et itérative.
- Décompser l'information et mettre en évidence la diversité, c'est-à-dire que l'indicateur doit pouvoir rendre compte des points de vue différents (par exemple homme/femme) sur un changement.

## 10. Utilité des indicateurs sensibles au genre

En tant que gestionnaire d'asbl, de gestionnaire de projet ou encore d'élu, il est nécessaire de comprendre, d'analyser et de créer des indicateurs sensibles au genre. Ces indicateurs interviennent dans tout le cycle d'un projet. Ils interviennent dès le départ de la **réflexion autour d'un projet** : comprendre les données nationales d'un pays, analyser les besoins et les intérêts stratégiques d'une population donnée ; jusqu'à **la formulation, mise en œuvre et évaluation** de ce même projet : quels sont mes objectifs ? Quels sont les résultats attendus ? Quels sont les indicateurs qui me permettent de savoir si ces résultats sont atteints ? Quelle est l'évaluation de ce projet vis-à-vis des indicateurs que j'ai fixés ?

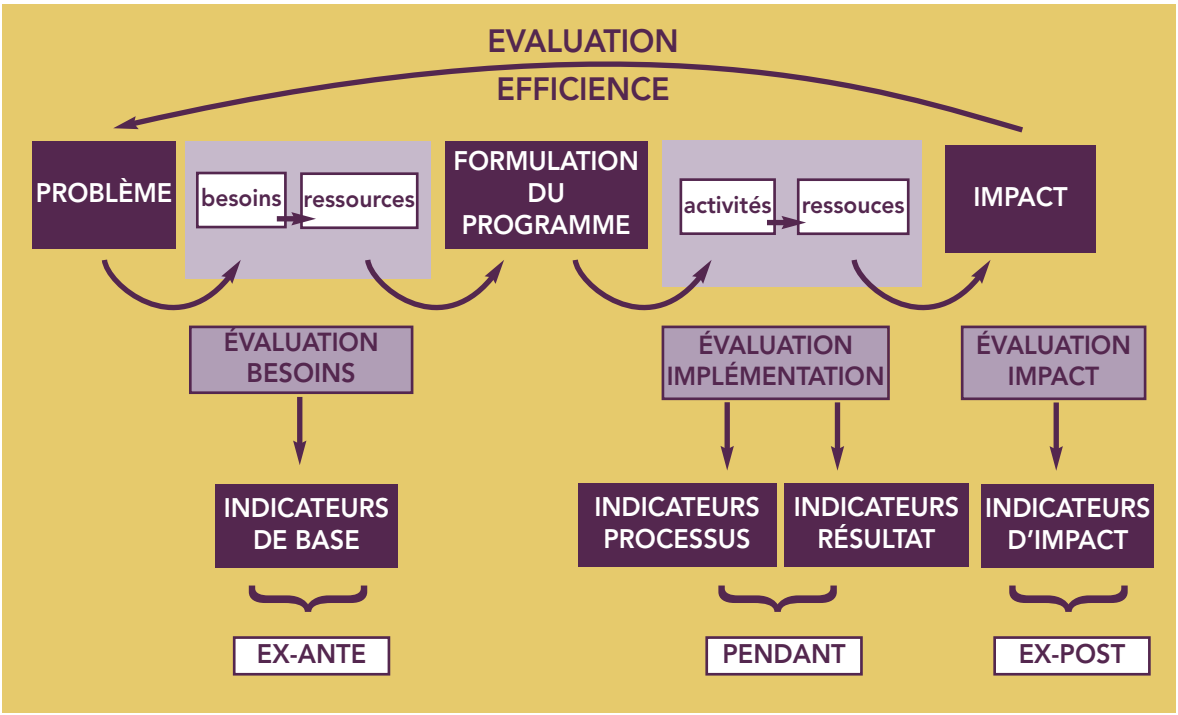
Lors de l'analyse contextuelle du projet qu'on soutient, il est nécessaire de comprendre et d'analyser où les efforts sont à faire. Quand cette première démarche est connue, il faut fixer sa priorité stratégique : par exemple, l'éducation des jeunes filles au Pakistan, la diminution des préjugés liés au genre au sein de l'enseignement secondaire belge, la valorisation des congés de paternité en Belgique…

Quelle est notre priorité, notre mission et comment allons-nous transformer cette mission sociale en objectifs ciblés ? Lorsque les objectifs sont déterminés, il faut alors choisir les indicateurs qui permettront de mesurer le changement réalisé.

De manière plus globale, on peut donc voir que les indicateurs sensibles au genre :

- permettent de mener et ou de soutenir des politiques et des actions sur base d'informations objectives sans faire intervenir préjugés, sens commun…
- sont utiles dans toutes situations où il est nécessaire de planifier, d'atteindre et d'évaluer des objectifs précis :
    - monitoring rigoureux des phases de mise en œuvre, de suivi ;
    - évaluation interne ou indépendante d'un projet ou d'un programme ;
- permettent de mesurer le changement, quel que soit le niveau, macro ou micro. Ce changement peut être une progression ou un recul : on peut mesurer l'importance, l'intensité de cette progression ou ce recul.

*Le choix des indicateurs n'est évidemment pas qu'une question d'ordre technique. « Dans les efforts* pour avancer dans l'égalité et l'équité entre femmes et hommes, il est nécessaire de produire des informations/données précises et pertinentes sur le statut des femmes, des hommes et des relations de genre en termes de rôles, de responsabilités, d'accès et de contrôle des ressources (sociales, productives et d'influence), d'accès et de participation à la prise de décision, de jouissance des droits fondamentaux dans divers domaines de la vie sociale, économique et politique. »[17]



[17] Bonkougou R., Lougue S. & Zida/Bangre H., Institut National de la Statistique et de la Démographie, Annuaire statistique des indicateurs sociodémographiques désagrégés selon le sexe et/ou sensible au genre, p.16, http://www.insd.bf/n/contenu/autres_publications/Annuaire complet.pdf, 2009

# Section 2

## Comprendre les indicateurs

# Section 2 - Comprendre les indicateurs

Les indicateurs qui reposent sur une bonne analyse des données disponibles permettent une prise de décision stratégique en faveur de l'égalité et l'équité entre les hommes et femmes. Dans ce cadre, il faut connaître, comprendre et, le cas échéant, utiliser les indicateurs sensibles au genre déjà existants au niveau international, national, local ainsi que les indicateurs sexo-spécifiques disponibles sur les enjeux spécifiques (éducation, alphabétisation, santé, responsabilités politiques, économiques...) de l'espace géographique concerné.

## 1. Les indicateurs par pays/Etat

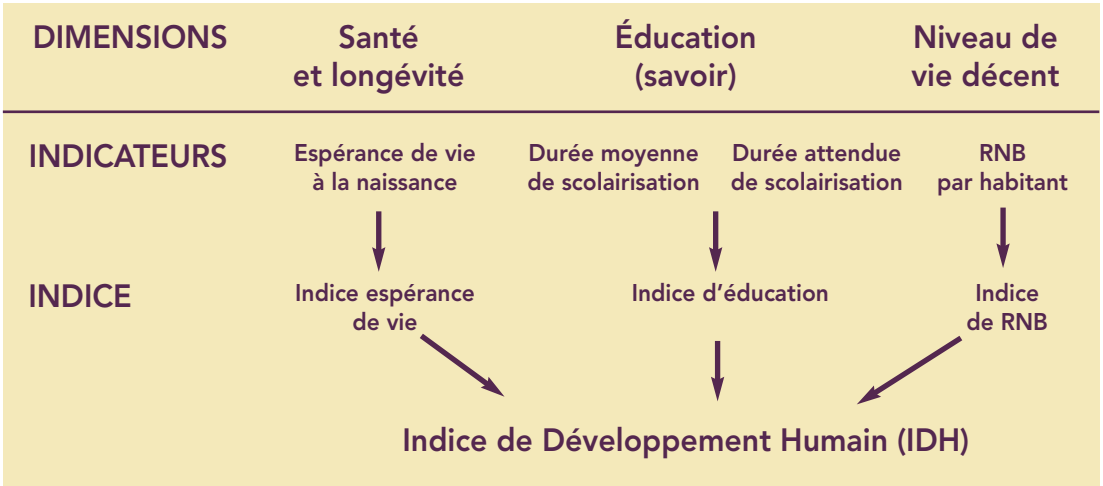
### 1.1 Les indicateurs institués par les Nations unies

#### 1.1.1 L'indice de développement humain et ses mesures correctives

Cet indice a été développé en 1990 par les économistes Amartya Sen et Mahbub ul Haq. Comme le PIB mesurait de manière quantitative le niveau de développement d'un pays, par des critères purement économiques, et non le bien-être individuel ou collectif, il a été associé à des indicateurs relatifs à des aspects plus qualitatifs pour élaborer **l'IDH.** Il a pour objectif[18] de créer une statistique unique, destinée à servir de cadre de référence pour le développement économique et social.

Au sein de l'IDH, on trouve trois composantes : l'éducation, l'espérance de vie à la naissance et le niveau de vie décent. Nous allons revenir brièvement sur ces trois composantes telles que définies par le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement).

- La composante « éducation » de l'IDH est mesurée en années de scolarisation des adultes âgés de 25 ans et en années de scolarisation escomptées pour les enfants d'âge scolaire.
- La composante « espérance de vie à la naissance » de l'IDH est calculée en utilisant une valeur minimale de 20 ans et une valeur maximale de 83,57 ans.
- La composante « niveau de vie décent » est mesurée en fonction du revenu national brut. Il est calculé en parité de pouvoir d'achat. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire pour se procurer le même « panier » de biens et de services[19] dans des pays différents.




*Source image :* République tunisienne, Ministère des Affaires Sociales, Bureau des Etudes, de la planification et de la programmation. Note synthétique relative au Rapport mondial sur développement humain 2010[20].

[18] Http://hdr.undp.org/fr/content/l%E2%80%99indice-du-d%C3%A9veloppement-humain-idh, vu le 01/03/2014
[19] http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/parite-pouvoir-achat.htm, vu le 27/02/2014
[20] http://www.social.gov.tn/index.php?id=64

L'IDH fut déjà une première révolution introduite par le PNUD dans la mesure du niveau de vie, du bien-être et de la pauvreté dans les années 90. Il n'était plus seulement question du PIB d'un pays pour mesurer les inégalités d'accès des citoyens de chaque pays au savoir, à la santé et à un niveau de vie décent. L'IDH offre une mesure de comparaison plus précise, plus riche et plus large que la comparaison des PIB des pays à l'échelle mondiale pour mesurer la qualité de vie des personnes.
Si l'IDH a été une première révolution dans la mesure du développement social et économique des pays, il a aussi fait l'objet de nombreuses critiques. L'IDH est fortement corrélé au PIB, même s'il essaie théoriquement de s'en éloigner. Cependant, il ne permet pas de mesurer au sein d'un même pays, d'une même communauté, les différents niveaux de développement en fonction d'autres éléments tels que le genre, l'ethnie, la classe sociale… C'est pour cette raison que l'IDH désagrégé est apparu !

### 1.1.2 L'indice de développement ajusté aux inégalités (IDHI)

L'indice de développement ajusté aux inégalités, IDHI, est apparu en 2010 pour mesurer, au sein d'un même pays, les inégalités au niveau régional, du sexe, des zones urbaines/rurales et des groupes ethniques. Dans une société en tout point égalitaire, l'IDHI et l'IDH seraient égaux. Au sein d'un pays, plus l'IDHI est inférieur à l'IDH, plus les inégalités sont fortes. A titre d'exemple, l'IDH de la Belgique est de 0,897 mais il est de 0,825 lorsqu'il est désagrégé (Rapport sur le développement humain 2013). L'IDHI met en lumière la perte sociale et économique engendrée par les inégalités dans chacune des trois dimensions de l'IDH - santé, éducation et revenu - au sein d'un même pays.

### 1.1.3 L'Indice sexo-spécifique du développement humain (ISDH)

L'ISDH est également une **mesure de correction** de l'IDH. C'est un indicateur composite, conçu par Sudhir *Anand* et Amartya *Sen (co-concepteur au préalable de l'IDH)* en 1995. Il reprend les variables de l'IDH et suit la même méthode de calcul, mais tient compte des inégalités entre hommes et femmes. Il corrige les niveaux moyens de ces variables de façon à révéler les disparités entre les sexes.

Les inégalités sont donc évaluées à partir des trois critères classiques de l'IDH :

- longévité et santé : espérance de vie moyenne à la naissance ;
- instruction et accès au savoir : taux d'alphabétisation des adultes et taux brut de scolarisation (primaire, secondaire et supérieur) ;
- niveau de vie : revenu du travail estimé selon le pouvoir d'achat relatif des monnaies de chaque pays pour les mêmes types de biens et de services (parité de pouvoir d'achat).

Ce faisant, l'ISDH permet de mesurer les disparités entre les femmes et les hommes dans les trois domaines du développement humain. «  Les indices obtenus pour chaque variable sont combinés de manière à attribuer une **pénalité aux différences entre les sexes**. Un nouvel indice en résulte »[21]. L'ISDH a été délaissé depuis 2010 au profit de l'indice d'inégalité de genre décrit ci-après.

[21] http://www.atd-quartmonde.be/lodel/index.php?id=287#tocto3n4, vu le 26/02/2014

**Attention**

Le choix et la pondération des critères peuvent être remis en question.

- Pourquoi choisir le PIB ? La croissance du PIB est-elle toujours vecteur de plus de bien-être et d'égalité ?
- L'augmentation du taux de scolarisation n'est pas forcément vecteur d'une meilleure qualité de l'éducation.
- Toute l'économie du *care* (voir l'encadré ci-dessous) n'est à aucun moment prise en compte dans le calcul du bien-être des individus, ce qui représente une aberration.
- Pourquoi ne pas intégrer les droits des hommes et des femmes, le respect de la nature, le développement durable, la sécurité des êtres humains qui sont pourtant partie intégrante du bien-être humain à long terme ?
- L'IDH, l'IDHI et l'ISDH sont adaptés à une réalité de pays industrialisés du fait de l'importance du PIB et de l'absence de valorisation des dimensions non marchandes et de l'économie souterraine.
- L'ISDH ne mesure en rien les contraintes sociales et culturelles qui pèsent sur les femmes et qui influent sur leur accès à l'éducation, aux soins, à la justice… Il est nécessaire de prendre en compte d'autres mesures comme le droit à l'héritage, l'accès aux institutions bancaires, l'âge légal du mariage, les violences enregistrées envers les femmes…

**La notion du « Care » et le travail non rémunéré**

**La notion du « Care »**, en français « soins », se réfère à l'ensemble des activités d'aide, d'attention à autrui, de prise en charge en réponse aux besoins humains. L'économie de soins fait partie de la sphère économique (éducation des enfants, aide aux plus fragiles, tâches domestiques, soins aux personnes malades, bénévolat).

Les économistes féministes mettent le « *care* » au centre de l'économie ; le budget temps (répartition quotidienne, par minutes, du temps des femmes et des hommes) et les comptes satellites de la comptabilité nationale des pays les valorisent et rendent visibles les inégalités hommes / femmes (en défaveur de ces dernières) ainsi que leur apport à l'économie et au développement d'un pays.

Tout le monde peut devenir « aidant-e » mais ce sont dans la majorité de cas les femmes qui assument ce rôle au sein des ménages, ainsi qu'au niveau social avec l'extrapolation de ce rôle vers le marché de travail (elles sont infirmières, maîtresses d'école, responsables de la santé et bien-être communautaire) Les soins sont fondamentaux non seulement pour la reproduction humaine, mais aussi pour le renforcement des liens sociaux et la reproduction de la force de travail. Il peut être payé si ce sont des institutions (sécurité sociale, aides-soignantes, hôpitaux) qui le réalisent, ou gratuits dans le cas du travail domestique au foyer. Ce travail est « invisible », non reconnu, et considéré comme « naturel » chez les femmes. Il n'est pas valorisé socialement.

Un exemple assez connu est celui de l'opération **« verre de lait »**[22] pour les enfants de familles pauvres au **Pérou**. Le principe est que les femmes s'organisent pour préparer le petit-déjeuner chaque jour, à tour de rôle, pour les enfants. Elles reçoivent parfois de l'aide alimentaire de l'Etat ou des ONG de charité, ou sont autonomes. Elles ajoutent à leur travail non rémunéré les frais des ustensiles, le local, le carburant, le sucre. Elles subventionnent le budget du gouvernement car si elles n'étaient pas prêtes à offrir leurs services gratuitement, le gouvernement devrait employer du personnel pour effectuer ce travail.

**Ce type de subventionnement se produit également lorsque les femmes prodiguent des soins de santé aux autres membres de leur foyer et de la communauté.**
Si ces soins n'étaient pas prodigués gratuitement par les femmes dans le cadre de leurs obligations familiales et communautaires, ceux qui sont malades iraient davantage consulter les services de santé du gouvernement, et **augmenteraient donc le fardeau du budget gouvernemental.**

### 1.1.4 L'indicateur de participation des femmes (IPF)

L'IPF mesure le niveau de développement humain au regard des disparités qui existent entre les genres dans les sphères politique et économique. Cet indicateur va relever les écarts de participation entre hommes et femmes dans la **vie politique, professionnelle et économique**. La participation à la vie politique mesure la présence des femmes et des hommes, et leur pouvoir de décision, dans la vie politique par le biais du nombre de sièges parlementaires. **La deuxième variable** est la participation des hommes et des femmes dans l'économie du pays ainsi que leur pouvoir de décision dans ce domaine. Il est mesuré par **deux indicateurs** : la part des hommes et des femmes dans les postes d'encadrement, de législateurs, de cadres supérieurs, ainsi que leurs parts respectives dans les emplois qualifiés et techniques. Le dernier indicateur est le pouvoir de contrôle sur les ressources économiques du pays, il est mesuré par une estimation de leurs revenus respectifs en PPA. L'IPF résulte de la moyenne simple des trois indicateurs calculés. Les valeurs de l'indicateur s'échelonnent de 0 (inégalité totale) à 1 (égalité parfaite).

[22] Equivalent des cuisines populaires, que préparent collectivement (les femmes) pour les repas des familles.

**Attention**

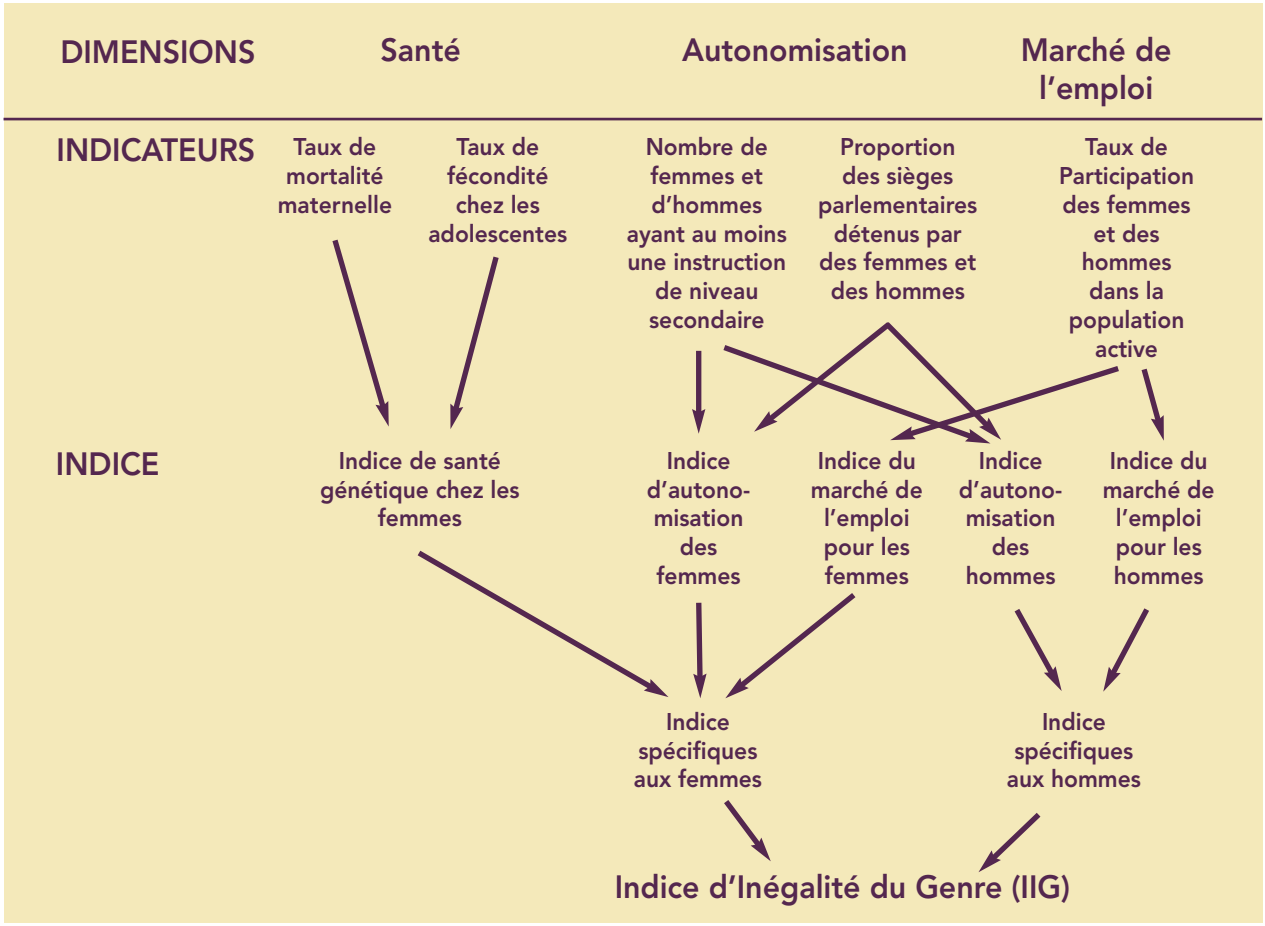
- L'égalité politique et professionnelle passe également par la présence de femmes, et l'augmentation du pouvoir de décision de celles-ci, au sein des conseils d'administration des entreprises, des asbl, des syndicats, des pouvoirs locaux non représentés dans l'indicateur.
- Se focaliser sur les femmes exclusivement ne permet pas de comprendre les rapports de force et les modifications sociales en cours.

### 1.1.5 Indice d'inégalité de genre (IIG)

En 2010, l'**IIG** fait son apparition. Il répond aux nombreuses critiques émises à l'encontre de l'IPF et de l'ISDH. L'indice des inégalités de genre, tel que présenté par l'ONU, traduit le désavantage des femmes dans les trois domaines considérés : la santé de la reproduction, l'autonomisation et le marché de l'emploi. **L'indice indique les pertes en termes de développement humain causées par les inégalités entre femmes et hommes dans ces trois domaines** (l'accès aux soins de santé reproductive, le nombre d'années de scolarisation, la représentation parlementaire, la participation des femmes au marché du travail...). Il varie entre 0 – situation dans laquelle les femmes ont un traitement égal aux hommes – et 1, cas dans lequel la condition des femmes est aussi mauvaise que possible, quelle que soit la dimension mesurée. Les Pays-Bas ont le meilleur indice d'inégalité de genre : 0,045. La Belgique a un indice de 0,098 et dans les mesures les plus inégalitaires on retrouve l'Afghanistan avec 0,712. *L'analyse de ces chiffres peut être révélatrice de changements très positifs dans une société donnée.* Prenons l'exemple du Vietnam : il est au 127ème rang sur 187 pays pour l'indice de développement humain (IDH) ; étonnamment il figure à la 48e place pour l'IIG !

Cet indice met en lumière les nombreuses avancées à l'œuvre dans le pays au niveau **du cadre politique et juridique** instituant l'égalité des sexes et la garantie des droits des femmes : lois sur l'élection des députés de l'Assemblée nationale et des membres des Comités populaires, la loi sur l'égalité des sexes et celle sur le mariage et la famille, la loi sur la prévention et le contrôle de la violence conjugale. En ce qui concerne l'éducation, de nombreux efforts sont également réalisés. « L'écart entre garçons et filles dans l'enseignement primaire n'est plus, et le nombre de femmes titulaires de diplômes universitaires ou postuniversitaires a connu une hausse remarquable par rapport aux hommes »[23]. *Sans développer l'ensemble de ces avancées, on remarque que l'égalité des genres au Vietnam a évolué de manière importante ces dernières années, et que l'égalité n'est pas uniquement fonction du PIB ou de l'IDH.*

[23] Http://blog.vietnam-aujourdhui.info/post/2011/09/24/%C3%89galit%C3%A9-des-sexes-%3A-le-pays-enregistre-des-progr%C3%A8s-notables, vu le 19/2/2014




*Source image :* République Tunisienne Ministère des Affaires Sociales, Bureau des Etudes, de la planification et de la programmation. (2010). Note synthétique relative au rapport mondial sur développement humain 2010[24].

**Attention**

- L'IIG ne mesure pas non plus les contraintes sociales et culturelles qui pèsent sur les femmes et qui influent sur leur accès à l'éducation, aux soins, à la justice…
- Pour mesurer les inégalités de genre, les trois dimensions sont assez faibles.
- Tout comme les précédents indicateurs de l'ONU, il ne comprend pas la dimension de droits, que ce soit les droits sexuels et reproductifs ou encore les mesures internationales pour les droits des femmes.

### 1.1.6 L'Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique (IDISA)

Après l'IDH, ISDH, IIG, voici un indicateur qui révolutionne les indicateurs du PNUD : l'IDISA. L'IDISA ne vient pas de nulle part, il a été conçu à partir de trois indices de développement humain : l'Indice de développement humain (IDH), l'Indice sexo-spécifique du développement humain (ISDH), l'Indicateur de participation des femmes (IPF). L'IDISA est un indicateur qui a la qualité de ne pas être dépendant du PIB d'un pays et de mettre l'accent sur des aspects qualitatifs propres aux réalités africaines, tout en profitant des outils élaborés au préalable. L'IDISA comprend deux parties distinctes et complémentaires.

[24] http://www.social.gov.tn/index.php?id=64

**La première partie** est composée d'une évaluation quantitative de l'égalité entre les sexes sur le plan social, économique et politique : l'Indice de la condition de la femme (ICF).

**La deuxième partie** consiste en une évaluation qualitative des résultats enregistrés par les gouvernements dans la mise en œuvre des traités, déclarations et résolutions à travers le Tableau de bord de la promotion de la femme en Afrique (TBPFA). La combinaison de ces deux types d'évaluation permet d'avoir une vue d'ensemble de la situation de la femme dans un pays et de prendre des mesures visant à corriger les inégalités entre les sexes en ce qui concerne l'accès aux domaines social, économique et politique au sein de la société. C'est un outil très important pour un public-cible très large : les pouvoirs publics en place, la société civile et les partenaires au développement. L'IDISA représente un outil indispensable pour réfléchir de manière stratégique au développement du continent africain en terme d'égalité, d'*empowerment* des femmes et des hommes dans le respect de ses particularités et des consensus internationaux. « Le modèle vise à élargir les concepts du genre et de l'autonomisation des femmes en tenant compte de toute une série de préoccupations socioculturelles, religieuses, juridiques, économiques et politiques, de manière à favoriser l'égalité et l'équité en matière de maîtrise et d'accès aux compétences sociales, aux débouchés économiques, au pouvoir politique et aux droits des femmes »[25].

**Présentation technique de l'IDISA et de ses deux parties complémentaires : l'ICF et le TBPFA**

**L'ICF** est la partie quantitative de l'IDISA, c'est une mesure quantitative de l'égalité, calculée à l'aide de 41 indicateurs. Ces indicateurs font partie de trois dimensions clés : le pouvoir social, qui représente les « capacités », le pouvoir économique, qui représente les « opportunités » et le pouvoir politique, qui fait référence au « pouvoir d'action » [26] :

- le pouvoir social inclue l'éducation et la santé ;
- le pouvoir économique décrit les inégalités de genre au niveau des revenus, des budgets-temps, de l'emploi et de l'accès aux ressources ;
- le pouvoir politique mesure la représentation hommes/femmes dans la prise de décisions dans les organismes publics et les organisations de la société civile.

Pour tous ces indicateurs, les calculs sont fondés sur la comparaison entre la situation des hommes et celle des femmes. Une fois que tous les indicateurs ont été calculés, on calcule la valeur de chaque sous-composante, composante et volet en utilisant une simple moyenne arithmétique. L'ICF général s'obtient en faisant la moyenne des trois volets, ce qui donne un profil général du rapport homme-femme dans un pays[27]. Le résultat est situé entre 0 et 1. 0 correspond à une situation d'égalité parfaite, plus il est proche de 1 plus la société est inégalitaire.

Le mécanisme statistique du **Tableau de bord** permet de mesurer l'évolution et le respect par les gouvernements africains des réformes juridiques, des politiques, de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des traités, des déclarations et des décisions qui concernent les femmes.
Chaque indicateur est noté selon un barème de trois valeurs : 0 pour un résultat nul, 1 pour un résultat médiocre ou acceptable et 2 pour un résultat bon ou excellent.
L'IDISA se développe progressivement au sein de l'Afrique, et le Togo s'est doté en 2013 d'un manuel de l'Indicateur de Développement et des Inégalités entre les Sexes en Afrique.

[25] Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, *Rapport sur les femmes en Afrique 2009: Mesurer l'inégalité entre les sexes en Afrique - expériences et leçons tirées de l'indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique*. (p16), 2009
[26] Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, (p19), idem
[27] Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, (p 30), idem

## Exemple de Tableau de bord

*Système de quotas de femmes et action positive*

| | Législation | Engagement politique | Élaboration d'un plan | Objectifs | Mécanismes institutionnels | Budget | Ressources humaines | Recherche | Participation de la société civile | Information et diffusion | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bénin | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Burkina Faso | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| Cameroun | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| Égypte | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| Éthiopie | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| Ghana | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| Madagascar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mozambique | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Afrique du Sud | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| Tanzanie | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Tunisie | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| Ouganda | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 |

***Source:*** *Calculs de la CEA, d'après les données des pays.*

Nations unies, Commission économique pour l'Afrique. Rapport sur les femmes en Afrique 2009 : Mesurer l'inégalité entre les sexes en Afrique - expériences et leçons tirées de l'indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique (p209).

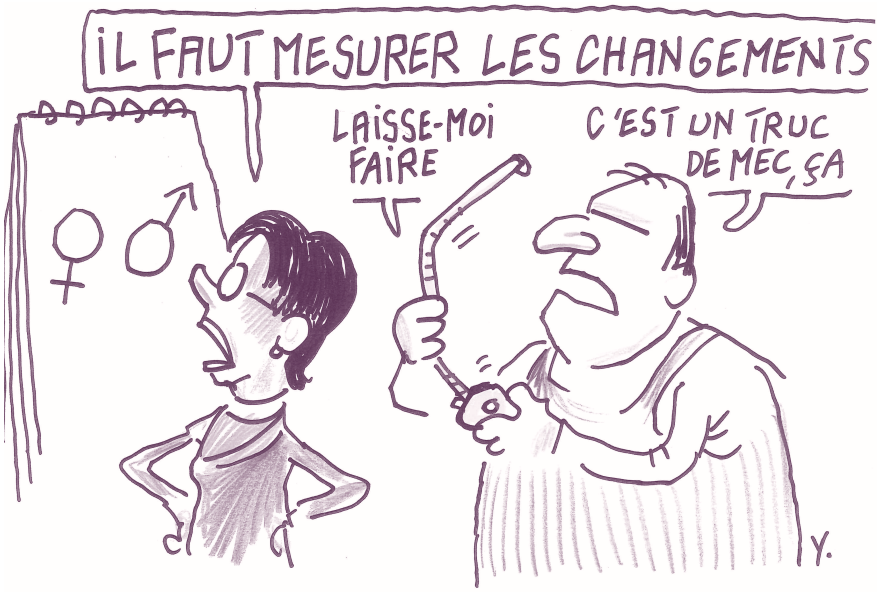
**Attention**

- Il est très complexe à construire de manière rigoureuse. Il est très nuancé et riche d'informations mais cela peut être une faiblesse dans des pays où la collecte d'informations est complexe et pas assez systématique.
- Il n'est pas ventilé par âge, ethnie, zone d'habitation (urbain/rural), origine socio-économique.
- Il ne mesure pas les performances économiques et sociales des pays et donc ne permet pas de voir les évolutions et les changements mis en place.

### 1.1.7 Les indicateurs de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes[28]

La **Division spécialisée sur les questions de genre** de la CEPAL agit comme secrétariat technique des gouvernements de la région à travers la Conférence régionale sur les femmes de l'Amérique latine et les Caraïbes. La Division est en charge de produire de la connaissance et des recherches autour des thématiques suivantes : statistiques de genre, genre et économie, développement social, droits humains et pouvoir institutionnel. Des liens avec la société civile, les associations de femmes et les gouvernements sont tissés afin d'assurer le suivi du Plan d'action de la Plate-forme de Pékin au niveau mondial et régional. Un suivi des ODM est aussi mis en place.

La **CEPALSAT** (base de données) génère des **statistiques et des indicateurs de genre** des différents pays latino-américains, sur la population, le travail rémunéré et non rémunéré, l'éducation et la formation des femmes, les ménages et familles, la technologie de l'information et la communication, la santé sexuelle et reproductive, les femmes dans les prises de décisions, la violence contre les femmes et genre et pauvreté.



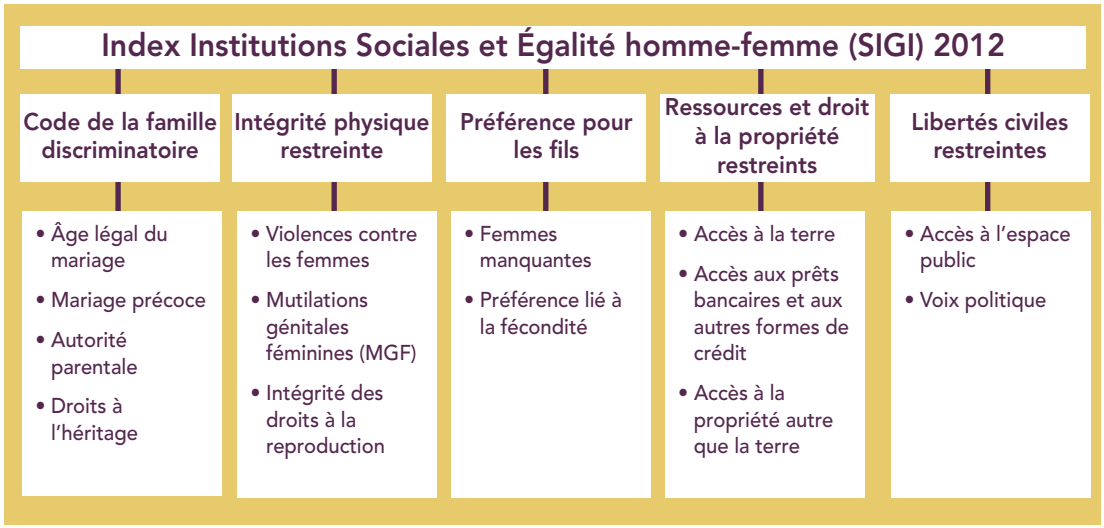

[28] http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp, vu le 03/06/2014

# 2. Les indicateurs de l'action publique

## 2.1 Les indicateurs de l'OCDE

### 2.1.1 L'index institutions sociales et égalité hommes-femmes (SIGI)[29]

L'index d'institutions sociales et d'égalité hommes-femmes a été lancé en 2009, par le Comité d'aide au développement de l'OCDE. Cet indicateur mesure dans 100 pays les facteurs sociaux et institutionnels des inégalités de genre. Il est très intéressant car il permet d'aller plus loin, socialement et politiquement, que les indicateurs de l'ONU qui restent très superficiels dans l'analyse des rapports de pouvoir hommes/femmes. Le SIGI permet de mettre en lumière les facteurs sociaux et institutionnels qui représentent autant de freins à l'égalité hommes-femmes, comme on peut le découvrir dans le tableau ci-dessous :




Ces cinq thématiques et quinze indicateurs nous permettent de comprendre à quel point le choix des indicateurs est un élément clé.

La réduction des inégalités ne peut se limiter à l'augmentation quantitative des parlementaires, des filles au sein de l'éducation primaire, du revenu au sein des ménages ; c'est important mais ce n'est pas suffisant.

Pour mieux comprendre, prenons le cas de l'éducation. Pour intervenir dans le but d'un meilleur accès à l'éducation primaire et secondaire des filles, on doit réfléchir à ce qui socialement peut exclure les filles du système scolaire : répartition des tâches ménagères, harcèlement et violence dans le milieu scolaire, âge moyen du mariage… S'informer et analyser ces éléments sociaux par le biais d'indicateurs peut conduire à un meilleur impact du projet.

[29] Hariche, A & Cerise, S. OCDE, Centre de Développement de l'OCDE. Les liens entre l'inégalité des sexes et les résultats de développement, l'index institutions sociales et Égalité homme-femme. (p3), www.oecd.org/dev/gender, 2012

| Tableau des variables, de ce qu'elles mettent en évidence et du choix de ces variables[30] | | | |
|---|---|---|---|
| **2012 sub-index SIGI** | **Variables** | **Ce que cela met en évidence** | **Choix des variables** |
| Code de la famille discriminatoire | Age légal du mariage<br>Mariage précoce<br>Autorité parentale<br>Droit à l'héritage | Les institutions sociales qui limitent et restreignent le pouvoir de prise de décision et le statut des femmes au sein du ménage et de la famille | Le faible statut des femmes dans la famille a des répercussions négatives sur l'éducation et les revenus des femmes, y compris dans les activités génératrices de revenus, pour les femmes et les filles<br>Le faible pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage est lié à l'augmentation de la malnutrition infantile et au transfert intergénérationnel de la pauvreté<br>Les mariages précoces sont liés au taux élevé de fertilité des adolescentes, au taux élevé de mortalité maternelle, et à la mortalité infantile |
| Intégrité physique limitée | Violence contre les femmes - Lois, attitudes et prévalence<br>Mutilations génitales féminines<br>Intégrité des droits de reproduction | Les institutions sociales qui limitent et restreignent les femmes et contrôlent les filles dans la gestion de leurs corps | La violence contre les femmes est liée à l'accès réduit aux ressources économiques dans le ménage et aux possibilités économiques en dehors du ménage<br>La violence contre les femmes et le manque d'accès à la santé reproductive ont des incidences sur la santé des femmes et les filles, notamment concernant la mortalité maternelle et la vulnérabilité au VIH |
| Préférence pour les fils | Femmes et filles manquantes<br>Préférences liées à la fécondité | Les institutions sociales qui favorisent la préférence au sein du ménage pour les fils et dévalorisent l'importance des filles | Crises démographiques potentielles et de graves conséquences sociales découlant de l'asymétrie des ratios filles/garçons<br>La préférence pour les fils a une incidence défavorable sur l'éducation des filles et sur leurs opportunités économiques |
| Ressources et droits à la propriété restreints | L'accès à la terre<br>Accès à d'autres propriétés qu'à la terre<br>Accès au crédit | Les institutions sociales qui limitent l'accès à, le contrôle de, et le droit aux ressources économiques et naturelles | Le manque d'accès aux ressources pour les femmes est lié à leurs opportunités économiques réduites<br>Le manque de contrôle par les femmes sur les biens a un impact négatif sur l'investissement dans l'alimentation de la famille et dans le bien-être et accroit la vulnérabilité des familles à la pauvreté<br>Le manque d'accès des femmes à la propriété et aux biens de production amène une production agricole inférieure et l'insécurité alimentaire |
| Libertés civiles restreintes | Accès à l'espace public<br>Voix politique | Les institutions sociales qui limitent l'accès à la participation et la voix des femmes dans es sphères publiques et sociales | L'accès restreint des femmes à l'espace public est lié à l'accès limité à l'éducation et aux opportunités économiques<br>La participation des femmes à la prise de décision publique est liée à la transparence des gouvernements |

[030] Source tableau : http://genderindex.org/content/rationale-social-institutions-and-gender-index, vu le 13/02/2014 – traduit de l'anglais par le Monde selon les femmes

**Attention**
La qualité de l'analyse genre du SIGI, du point de vue institutionnel et social, est très bonne. Cet index permet une réflexion profonde sur les inégalités hommes/femmes, mais :

- quel est le suivi concret de cet index ? ;
- pourquoi seuls les pays bénéficiaires de l'aide sont analysés ?

### 2.1.2 Les marqueurs sur l'égalité des sexes

Les marqueurs « G » sur l'égalité des sexes de l'OCDE sont très utilisés par les institutions de développement dont la DGD. Si un objectif « d'égalité homme-femme » est énoncé dans les activités du programme, il doit répondre à deux critères :

- réduire les déséquilibres dans les rapports de forces entre hommes et femmes, garçons et filles, au niveau social, économique ou politique : faire en sorte que l'activité bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes, ou remédier à des discriminations passées ;
- développer ou renforcer la politique, la législation et les institutions propres à garantir l'égalité homme-femme ou à empêcher la discrimination.

Ces marqueurs mettent également en évidence deux valeurs d'objectifs pour remplir la mission d'égalité entre hommes et femmes : les **objectifs principaux** et les **objectifs significatifs**.
Les « **objectifs principaux** concernent des activités ciblant exclusivement le renforcement de l'égalité des hommes et des femmes **».** En voici quelques exemples :

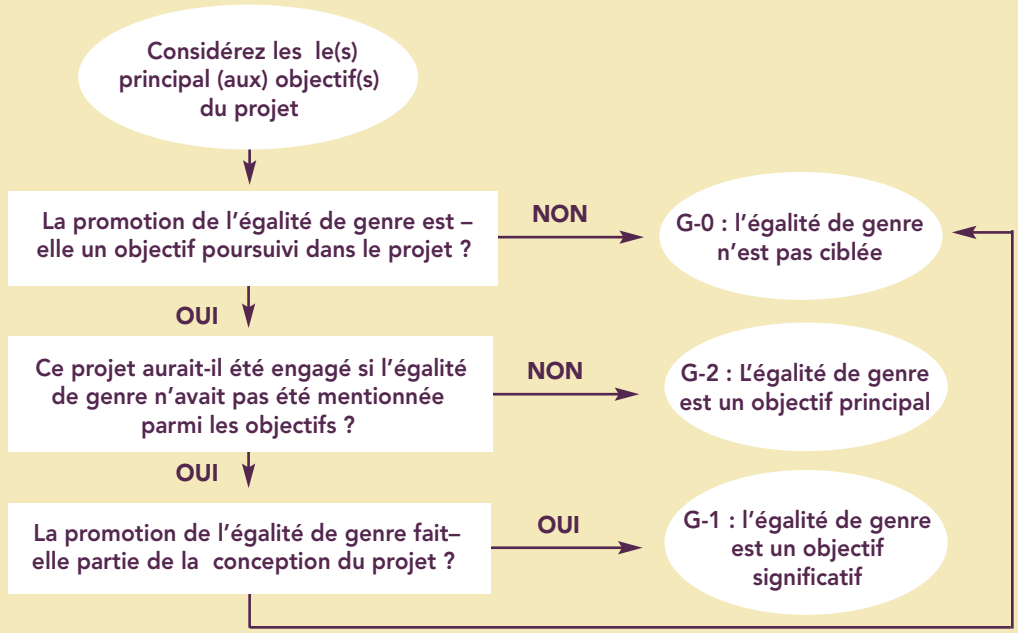
- sensibilisation aux droits sexuels et reproductifs pour des associations de lutte contre le VIH/SIDA ;
- soutien aux associations masculines luttant contre la violence envers les femmes ;
- soutien à la mise en place d'un système de *genderbudgeting* dans une commune.

**Les autres activités, qui luttent de manière secondaire pour l'égalité des hommes et des femmes, se voient attribuées la valeur d'« objectif significatif » :**

- formation en gestion des petites entreprises avec une attention particulière à la présence et à la participation des femmes durant la formation ;
- soutien à une coopérative de producteurs et productrices de thé, qui inclue dans ses statuts la parité à l'AG et au CA.

Il y a une échelle de cotation liée à ces concepts d'objectif principal et d'objectif significatif. Ce système de cotation comporte 3 marqueurs (2, 1, 0) décrit dans le schéma suivant.

Il y a 3 valeurs de marqueur G :
G-0 : Quand l'égalité de genre n'est pas ciblée
G-1 : Quand de genre est un objectif significatif
G-2 : Quand de genre est un objectif principal




Appliquer le marqueur G à des programmes ayant différentes composantes et volets peut être difficile. Dans ce cas, la façon la plus simple consiste à marquer chaque composante/ volet comme un projet, en utilisant le flux du diagramme pour chaque composante. L'aperçu total des valeurs des différents volets vous permet de décider si l'égalité de genre est un objectif principal, significatif, ou n'est pas ciblée.

Gender Advisory Service 2010 - Comment utiliser le marqueur G

Les tableaux suivants indiquent les résultats de la Belgique en 2010 et 2011 pour les programmes d'aide des bailleurs visant l'égalité hommes-femmes. On peut voir que le nombre de projets ayant comme objectif significatif l'égalité hommes-femmes est en nette progression. L'aide au développement ayant un objectif principal ou significatif d'égalité hommes-femmes correspond à 62% en 2011.

| | 2010 | 2011 |
|---|---|---|
| **Objectif Principal** | **60** | **67** |
| **Objectif Significatif** | **494** | **614** |
| Non orientée | 502 | 420 |
| Non Marquée | 67 | 121 |
| **Total de l'aide ventilable par secteur** | **1123** | **1222** |
| **Aide visant l'égalité hommes- femmes (2)** | **52%** | **62%** |
| Pour mémoire : Aide total non ventilable par secteur | 975 | 573 |
| Aide aux institutions pour l'égalité des femmes | 7 | 3 |

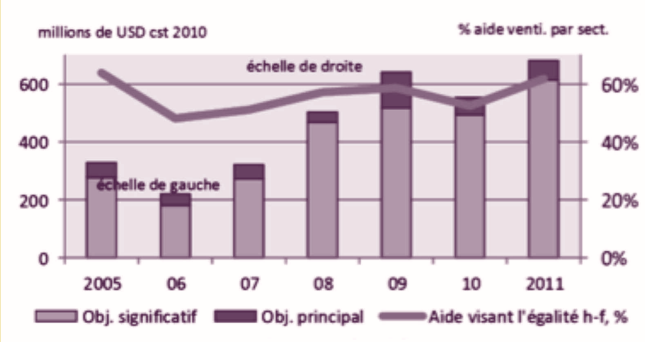



Tableau et schéma pour la Belgique / OCDE, Secrétariat de l'OCDE-CADAide à l'appui de l'égalité homme-femme et de l'autonomisation des femmes - graphiques par donneur, 2013[31]

[31] www.oecd.org/cad/stats/genre

**Attention**
On peut s'interroger devant des chiffres aussi importants pour l'aide au développement en Belgique visant l'égalité hommes-femmes de 2011.

- Les critères qui définissent les objectifs principaux et significatifs sont-ils assez détaillés ? Sont-ils assez explicites pour être utilisés de manière pertinente ?
- Quel est le monitoring des marqueurs ?
- Quelle est la connaissance de l'analyse genre par les gestionnaires de programme qui évaluent leur propre objectif ? Quelle est la part de subjectivité ?
- Les programmes de soutien budgétaire général, les opérations de dettes et l'aide humanitaire sont considérés comme de l'aide que l'on ne peut ventiler par secteur et donc les membres n'appliquent pas les marqueurs de l'égalité hommes-femmes. Ce choix est à remettre en question : pourquoi ne ventile-t-on pas l'aide ? Cela est-il infaisable techniquement ou cela part-il d'une volonté politique ou encore d'une mauvaise compréhension de transversalité de l'analyse genre ?

## 2.2 Les indicateurs propres à la coopération internationale

### 2.2.1 L'indicateur de Busan sur l'égalité entre les sexes

En 2011, le quatrième forum à haut niveau sur l'efficacité de l'aide a défini un ensemble de standards concernant les principes d'efficacité de l'aide, auxquels devraient adhérer tous les acteurs du développement. Il se décline en dix engagements avec leurs indicateurs respectifs, dont un indicateur sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (l'engagement 8).

| | Engagement | Indicateur |
|---|---|---|
| **n°8** | L'égalité homme-femme et l'autonomisation des femmes seront incorporées dans les plans de développement | % des pays disposant de systèmes qui suivent et rendent publiques les affectations destinées à l'égalité homme-femme et à l'autonomisation des femmes |

Comme a pu nous l'expliquer Fatou Lo, lors de la journée sur les indicateurs de genre[32], cet indicateur mesure le nombre de pays ayant un système en place pour suivre et publier les ressources publiques allouées pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
Pour déterminer si un tel système est en place ou non, une évaluation doit être entreprise dans les pays afin d'établir lesquels des 5 critères énumérés ci-dessous sont remplis.

- Il existe une déclaration gouvernementale claire et officielle concernant un **système de suivi des allocations** pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (cadre ou loi sur la budgétisation sensible au genre, par exemple)
- Les **allocations pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes** sont systématiquement suivies.
- Le système de suivi est sous **l'autorité et la supervision du gouvernement**, notamment de l'institution centrale en charge des dépenses publiques (par ex. le Ministère des Finances)

[32] Fatou Lo (Chair), Aperçu historique sur l'évolution des indicateurs de genre jusqu'aux indicateurs de Busan, (Journée d'étude sur les indicateurs de genre du Monde selon les femmes) Bruxelles, 2013

- L'information relative aux allocations pour l'égalité entre les sexes est **accessible au public.**
- Les pays pourront indiquer s'ils :
    - utilisent **des indicateurs et des données ventilés par sexe** pour guider les décisions d'allocation budgétaire aux niveaux sectoriel ou local ;
    - conduisent de façon régulière des **évaluations d'impact des budgets,** pour voir la façon dont les femmes et les hommes bénéficient respectivement des dépenses du gouvernement.

Les données d'origine seront recueillies auprès du Ministère des Finances au niveau des pays, en s'appuyant autant que possible sur des sources existantes.

« **Les systèmes de suivi des allocations pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes** »[33] sont les processus et procédures mis en place pour planifier, approuver, répartir et surveiller les dépenses publiques, au niveau national et sectoriel, d'une manière qui garantit que les dépenses sont ciblées de façon à bénéficier équitablement à la fois aux femmes et aux hommes. Ces systèmes peuvent comprendre des énoncés budgétaires par sexe, des classificateurs, des marqueurs de genre et des lignes directrices, même préliminaires, décrites dans les lettres circulaires. Le système en place est supervisé par un organisme gouvernemental, dans la plupart des cas, le Ministère des Finances.

« **Les allocations pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes** » peuvent être définies comme suit :

- les ressources allouées, au niveau sectoriel et local, pour les programmes qui ciblent spécifiquement les femmes ou les filles ;

- les ressources allouées, au niveau sectoriel et local, pour des actions qui ciblent les femmes et les hommes, mais aussi des actions ou l'égalité des sexes est un objectif spécifique. Par exemple, une action qui favorise l'emploi des femmes et des hommes, la représentation équitable au sein des postes de direction et l'égalité de rémunération ;

- les ressources allouées, au niveau sectoriel et local, pour les actions où le genre est intégré. Par exemple, un projet d'infrastructure qui ne comprend pas l'égalité des sexes comme un objectif explicite, mais comprend les femmes en tant que bénéficiaires indirects.

### 2.2.2 Les huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)

Les OMD extraits de la Déclaration du Millénaire et liés au développement forment une série d'objectifs limités dans le temps, commençant en 1990 et devant être atteints en 2015.

Ces objectifs sont les suivants :

- éliminer l'extrême pauvreté et la faim ;
- assurer une éducation primaire pour tous ;
- **promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;**
- réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans ;
- améliorer la santé maternelle ;
- combattre le VIH/SIDA, le paludisme et les autres maladies ;

[33] Fatou Lo (Chair). idem

- assurer un environnement durable ;
- mettre en place un partenariat pour le développement.

Chacun de ces huit objectifs est décliné en cibles, dont l'évaluation est fournie par une série d'indicateurs. Au total, **il y a 18 cibles et 48 indicateurs**. Sur ces 8 objectifs, 18 cibles et 48 indicateurs, on ne compte qu'un objectif qui s'attaque directement aux inégalités de genre. Les rapports d'inégalité hommes/femmes ne sont pas utilisés transversalement dans l'ensemble des indicateurs et cibles. Attardons-nous sur l'objectif 3 d'égalité et d'autonomisation, qui nous permet de comprendre à quel point le choix des indicateurs est déterminant :

**Cible 3.A** : Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005 si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.

- Rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur.
- Proportion des femmes salariées dans le secteur non agricole.
- Proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national.

**Attention**

- L'objectif 3 est très partiel, il ne cible que les disparités entre les sexes dans le secteur de l'éducation à un niveau qualitatif.
- Les indicateurs de cet objectif ne sont pas assez cohérents et rationnels. Ils sont au nombre de trois et il n'y a aucune cible concernant les femmes et le marché de l'emploi, les femmes et la politique, que ce soit dans l'objectif 3 ou dans les autres objectifs.
- Cet objectif, sa cible et ses indicateurs reposent sur des hypothèses et non sur des faits.
- Aucun indicateur de cet objectif 3 ne concerne les droits des femmes ou encore l'*empowerment* politique et économique de celles-ci.

L'objectif d'égalité et d'autonomisation ayant un lien certain et direct avec l'ensemble des autres objectifs mondiaux, il est nécessaire de repenser à l'avenir ces missions mondiales. Il semble incohérent que l'égalité et l'autonomisation des femmes ne se réfèrent pas aux questions de pauvreté, d'accès à la santé et à l'éducation, à la mortalité infantile, aux droits à l'héritage, à la propriété, à la mobilité ou encore à l'accès aux institutions politiques et juridiques. « Aucun des autres objectifs ne tient compte de la dimension genre, ni dans l'analyse des causes des problèmes de (mal) développement, ni dans la présentation de réponses adéquates pour les populations dans leur ensemble »[34]. Dans ce cadre, les indicateurs de l'IIG et de l'IPF se trouvent être des outils bien plus construits et utiles à la réflexion et la construction de l'égalité des hommes et des femmes.

[34] Le Ministère des Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, Commission Femmes et Développement, Le genre dans les objectifs du millénaire pour le développement 2000-2015. 2010 : Où en est-on ?, 2010

**Indicateurs proposés par le groupe spécial du projet du millénaire pour le suivi des OMD[35]**

**Priorité stratégique 1 : éducation**
- Rapport hommes/femmes des taux de scolarisation dans l'éducation primaire, secondaire et supérieure.
- Rapport hommes/femmes des taux de réussite dans l'éducation primaire, secondaire et supérieure.

**Priorité stratégique 2 : santé et droits sexuels et reproductifs**
- Proportion de la demande satisfaite en matière de contraception.
- Taux de fécondité des adolescentes.

**Priorité stratégique 3 : infrastructure**
- Nombre d'heures que les hommes et les femmes consacrent à la collecte d'eau et de combustible, par jour ou par an.

**Priorité stratégique 4 : droits de propriété**
- Terre possédée par des hommes, des femmes ou en commun.
- Possession du domicile par les hommes, les femmes ou en commun.

**Priorité stratégique 5 : emploi**
- Pourcentage des femmes dans la population active, salariée ou indépendante, par type.
- Disparités de genre dans les revenus d'activité salariée ou indépendante.

**Priorité stratégique 6 : participation aux parlements nationaux et dans les administrations locales**
- Pourcentage de sièges détenus par les femmes au parlement national.
- Pourcentage de sièges détenus par les femmes dans les collectivités locales.

**Priorité stratégique 7 : la violence contre les femmes**
- Taux de violence familiale.

[35] Grown et al 2005: 18 in Moser, A. Genre et indicateurs : Panorama (p37), Bridge, Institute of Development Studies, 2007

### 2.2.3 Les indicateurs du progrès dans la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de Nations unies[36]

Un effort international pour établir des indicateurs standardisés et souligner les bonnes pratiques pour le suivi de la mise en œuvre des PAN (Programme d'Action Nationale) des différents pays est une étape essentielle vers la mise en œuvre effective de la Résolution 1325.
En 2009-2010, les Etats membres des Nations unies ont développé 18 objectifs et 26 indicateurs globaux pour faire le suivi de la mise en œuvre de la Résolution 1325 sur la base des 4 piliers que sont : Prévention, Participation, Protection et Secours, Redressement. Ces indicateurs ont été ensuite classés en catégories, qui reflètent la rapidité avec laquelle ils peuvent être utilisés sur le terrain et les données collectées. Ces indicateurs sont censés servir de base commune pour la présentation des rapports sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 en 2010 et au-delà par les entités des Nations unies, les organisations régionales et internationales et les Etats membres.

**Pilier 1** - Participation des femmes aux processus de paix et à tous les processus décisionnels publics concernant le rétablissement et la consolidation de la paix.

**Pilier 2** - Prévention des conflits grâce à l'incorporation des points de vue des femmes dans les mécanismes d'alerte rapide, l'enseignement public et les procédures permettant de poursuivre les auteurs de violations des droits des femmes.

**Pilier 3** - Protection des femmes pendant et après les conflits par leur communauté ainsi que par le personnel chargé de la sécurité nationale et internationale.

**Pilier 4** - Consolidation de la paix qui favorise la participation des femmes, répond à leurs besoins en termes de secours et de relèvement, assure une réparation pour les injustices subies et réalise les investissements nécessaires en matière de sécurité économique et sociale.

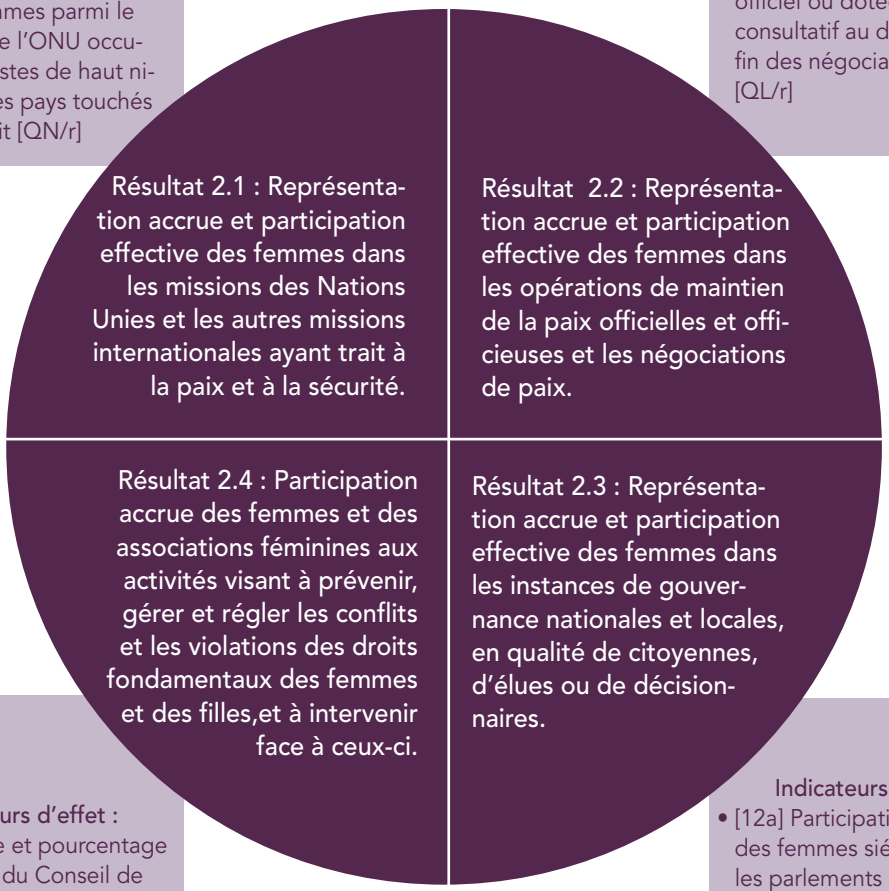
[36] ONUFEMMES, « Les femmes, la paix et la sécurité : Directives d'application au niveau national », 2012

**Voici, à titre d'exemple, les indicateurs du pilier 1 : Participation**

Prise en compte des femmes et de leurs intérêts dans la prise de décisions concernant la prévention, la gestion et le règlement des conflits
*Indicateur d'impact :*
**[8]**[37] Nombre et pourcentage d'accords de paix comportant des dispositions particulières visant à améliorer la sécurité et la condition des femmes et des filles [QL/c]

Indicateurs d'effet :
- [9] Nombre et pourcentage de femmes occupant des postes de haut niveau dans les opérations des Nations Unies déployées dans les pays touchés par un conflit
- [10] Niveau de compétences en matière de problématique hommesfemmes parmi le personnel de l'ONU occupant des postes de haut niveau dans les pays touchés par un conflit [QN/r]

Indicateurs d'effet :
- [11a] Participation des femmes aux négociations de paix officielles (à titre de médiateur, de négociateur ou d'expert technique) [QN/r]
- [11b] Présence de femmes ayant qualité d'observateur officiel ou dotées du statut consultatif au début et à la fin des négociations de paix [QL/r]




Indicateurs d'effet :
- [13] Nombre et pourcentage de missions du Conseil de sécurité dont les mandats et les rapports tiennent compte des problèmes particuliers des femmes et des filles [QL/c]

Indicateurs d'effet :
- [12a] Participation politique des femmes siégeant dans les parlements et occupant des postes ministériels [QN/r]
- [12b] Participation politique des femmes en tant qu'électrices et candidates [QN/r]

[37] Numéro de l'indicateur sur un total de 26.

### 2.2.4 L'indice d'égalité de genre de l'UE[38]

« L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un organisme autonome de l'Union européenne, mis en place pour contribuer à et renforcer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que dans le but de sensibiliser les citoyens de l'UE à l'égalité entre les hommes et les femmes »[39]
L'indice d'égalité de genre (2010) est un outil de mesure qui résume la complexité de l'égalité de genre, au niveau de chaque membre de l'UE, et qui est facilement compréhensible. Il s'agit des indicateurs de 6 dimensions : travail, argent, connaissance, temps, pouvoir, santé et 2 dimensions appelées « satellites » (pour la prise en compte des besoins spécifiques de groupes spécifiques et des violences de genre)
Cet index met en évidence les disparités de sexes, il attribue un score qui va de 1 (absolue inégalité) à 100 (pleine égalité) L'objectif est bien sûr d'arriver à 100.

| | |
|---|---|
| **Argent** | Dans les 27 pays de l'UE, les femmes épargnent moins que les hommes, ont de revenus inférieurs et elles ont plus de risque de tomber dans la pauvreté. Deux indicateurs : ressources financières et la situation économique. |
| **Travail** | Met en évidence la position des femmes sur le marché du travail, par rapport aux hommes, notamment :<br>• le temps partiel subi des femmes par rapport au plein temps des hommes ;<br>• la ségrégation sectorielle : les femmes occupent souvent des métiers dits « féminins » (éducation, santé et travail social) ;<br>• le temps de travail de femmes ;<br>• la qualité des conditions de travail. |
| **Connaissance** | Montre les différences entre hommes et femmes en éducation et formation. On mesure les disparités dans l'éducation supérieure et la ségrégation dans l'accès à la formation permanente. |
| **Temps** | Se focalise sur les relations entre activités économiques, de *care* et sociales, mesure le temps alloué aux activités gratuites, non rémunérées (soin des enfants, tâches ménagères, engagements communautaires et sociaux). Une grande disparité existe en termes du temps alloué par les femmes aux tâches domestiques et prise en charge des enfants, par rapport aux hommes. |
| **Pouvoir** | Mesure les différences entre femmes et hommes au niveau de la représentation politique et dans la sphère économique : moindre participation des femmes aux prises de décisions. Les femmes sont largement sous représentées dans l'UE. |
| **Santé** | Mesure les différences entre le statut de santé des femmes et des hommes :<br>• accès aux infrastructures de santé ;<br>• perception de la santé selon le sexe ;<br>• espérance de vie ;<br>• prise en compte des besoins spécifiques de chaque sexe. |
| **Indicateurs dits satellites** | Inégalités corrélées et violences de genre (Intersectionalité et violence envers les femmes). |

[38] European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index Report, 2013
[39] www.eige.europa.eu vu le 03/03/2014

### 2.2.5 Plan d'action de l'UE pour la période 2010-2015 relatif à l'égalité de sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement

La prise en compte de l'approche de genre dans la politique de coopération de la Commission européenne est clairement définie dans le Consensus européen pour le développement (2005), la Communication de la Commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (2007) ainsi que dans les conclusions du Conseil (2007).
En 2010, le Conseil européen a approuvé le Plan d'action de l'UE pour la période 2010-2015 relatif à l'égalité de sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement. Deux rapports de suivi ont été réalisés en 2011 et 2012 et une évaluation à mi-parcours faite en 2013. Ce plan compte des objectifs stratégiques, des actions et plus de 60 indicateurs.

Les objectifs stratégiques sont :[40]

1• Renforcer le rôle moteur de l'UE dans la promotion de l'ESEF dans le cadre de la Coopération au développement.
2• Veiller à ce que des ressources humaines et financières adéquates soient consacrées à l'ESEF, et que les capacités internes sur les questions d'égalité des sexes dans le cadre de la coopération au développement soient renforcées.
3• Inscrire systématiquement les questions d'égalité des sexes à l'ordre du jour du dialogue avec les pays partenaires.
4• Veiller à ce que les questions d'égalité des sexes soient intégrées dans les projets financés par l'UE et à ce que l'appui budgétaire général et les approches sectorielles (SWAp) fassent intervenir des indicateurs sexospécifiques et au minimum un indicateur de performance en matière d'égalité des sexes, le cas échéant.
5• Donner la priorité à la participation, au renforcement des capacités et à l'action des acteurs non étatiques.
6• Améliorer le suivi par l'UE et l'obligation de rendre des comptes, ainsi que la transparence en ce qui concerne l'affectation de fonds à l'ESEF.
7• Renforcer l'appui de l'UE aux efforts des pays partenaires pour atteindre les OMD, et notamment les objectifs 3 et 5.
8• Renforcer le soutien de l'UE aux pays partenaires en vue combattre la violence sexospécifique et toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et des filles.
9• Aider les pays partenaires à mettre en œuvre intégralement les résolutions 1325 et 1820, 1888 et 1889 du CSNU.

[40] http://ec.europa.eu/europeaid/what/development-policies/intervention-areas/humandev/genderequ_fr.htm vu le 03/06/2014

**A titre d'exemple, les indicateurs de l'objectif 5 :**

| Objectif spécifique | Action | Indicateurs |
|---|---|---|
| 5. Donner la priorité à la participation, au renforcement des capacités et à l'action des acteurs non étatiques dans le domaine de l'ESEF. | A.5.1 Promouvoir la participation des acteurs non étatiques aux actions de l'UE et des États membres dans le domaine du développement.<br><br>A.5.2 Promouvoir le renforcement des capacités des acteurs non étatiques sur les questions d'égalité des sexes. | I.5.1.1 D'ici 2013, l'égalité des sexes figurera régulièrement à l'ordre du jour des dialogues annuels (forum sur la politique en matière d'égalité des sexes) tenus dans chaque pays entre l'UE et la société civile.<br><br>I.5.1.2 D'ici 2013, un rapport annuel sur le dialogue concernant l'égalité des sexes sera inclus dans les rapports annuels conjoints sur la coopération au développement.<br><br>I.5.2.1 D'ici 2011, les modèles d'appels à propositions pour tous les programmes thématiques seront revus afin de mieux y intégrer les questions d'égalité des sexes. |

### 2.2.6 Le genre et ses indicateurs à la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) - Belgique

La Note stratégique de 2002 « Egalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes » définit l'utilisation des marqueurs de genre de l'OCDE par la DGD.

### 2.2.7 La stratégie genre de la CTB, ses objectifs et indicateurs

L'Agence belge de développement (CTB) est un organe privé qui agit pour le compte de l'Etat Belge (et pour d'autres donneurs d'ordre tels que la Banque mondiale, de la Commission européenne…) dans l'encadrement et l'appui de programmes de développement se situant en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Dans une vingtaine de pays, ils appuient plus de 200 projets de coopération[41]. La CTB est soumise à la loi relative à la Coopération au Développement belge qui intègre comme thématique prioritaire et transversale la dimension du genre, qui vise l'*empowerment* des femmes et l'égalité des hommes et des femmes dans la société. La stratégie présentée est formulée pour les années 2010-2014.

Cette stratégie comprend deux objectifs :

• **L'intégration du genre au sein de l'organisation**

Plusieurs angles de travail ont été envisagés pour mettre en œuvre cet objectif : renforcement des compétences en genre, recrutement des employé-e-s, prise de décision stratégique. A travers l'analyse des activités et des indicateurs élaborés pour cet objectif, on peut découvrir que la stratégie repose majoritairement sur la communication, une sensibilisation forte de la thématique genre au sein du personnel et une intégration de la question genre dans la gestion des ressources humaines, et plus précisément dans le recrutement de femmes pour les postes à responsabilités au siège et sur le terrain.

[41] http://www.btcctb.org/fr/profil-ctb-mission-vision-valeurs, vu le 11/04/2014

**Liste d'indicateurs de mesure des progrès accomplis par rapport à l'Objectif spécifique 1 : « le genre est intégré au sein de l'organisation »**[42]

| N° | Résultats | Activités | Indicateur |
|---|---|---|---|
| 1. | Les compétences sont développées au sein du personnel de la CTB | Analyse sensible à la dimension du genre | Un atelier portant sur le genre et la planification a été suivi chaque année par 10% du personnel de la CTB |
| | | Sensibilisation du siège | Le site Web sur le genre fait état des campagnes de sensibilisation organisées par le siège de la CTB ou sur le terrain<br>Chaque année, un événement de sensibilisation est organisé en étroite collaboration avec l'un des départements du siège<br>Trois débats sont organisés chaque année au siège concernant des questions d'actualité |
| | | Contrôle des résultats CTB | 20% de tous les résultats sont contrôlés au hasard par rapport au genre avant la fin de 2014 |
| | | Formation au siège et sur le terrain | D'ici à 2014, une introduction au genre et à son intégration a été donnée à 60% de l'ensemble du personnel de la CTB |
| 2. | Le genre est intégré à la prise de décisions et aux opérations | La communication est sensible à la dimension du genre | Un code de conduite relatif au genre est disponible au siège de la CTB avant la fin de 2012 |
| | | Le rapportage est sensible à la dimension du genre | Le nouveau rapport annuel 2013 de la CTB fournit des données ventilées par sexe concernant les interventions de développement exécutées par la CTB |
| | | Le genre est intégré aux policies, guides, procédures et instruments | Un rapport d'audit interne sensible à la dimension du genre donnant l'état d'avancement de l'intégration du genre aux policies, guides, procédures et instruments est disponible depuis la fin de 2013 |
| | | Le genre est intégré aux plans stratégiques et documents de politique | Le genre est intégré au plan d'entreprise de la CTB avant la fin de 2014 |
| 3. | La présence de femmes au sein de la CTB est renforcée | Renforcement du recrutement de femmes à des fonctions à responsabilités au siège | D'ici à la fin de 2014, la CTB cherche à atteindre une répartition plus équilibrée en termes de genre de ses employés des classes 7, 8 et 9 |
| | | Renforcement du recrutement d'AT de sexe féminin | D'ici à la fin de 2014, la CTB cherche à atteindre l'objectif de 35% d'AT de sexe féminin |
| | | Renforcement de la présence de femmes dans des fonctions à responsabilités sur le terrain | D'ici à la fin de 2014, la CTB cherche à atteindre l'objectif de 30% de Représentants résidents de sexe féminin |
| | | Le personnel et la Direction doivent rendre des comptes sur les progrès accomplis | Le genre est intégré aux évaluations RH et des initiatives sensibles à la dimension du genre sont évaluées positivement lors d'appréciations professionnelles. Avant 2014 |

[42] Ravesloot, S.BTC/CTB, «Gender @ Your Desk » Gender Mainstreaming à la CTB : synthèse. (p24), 2010.

**• L'intégration du genre au sein du cycle de coopération**

Un deuxième objectif a été développé visant l'intégration du genre au sein du cycle de coopération. Pour cela, il est prévu de développer : le partage des bonnes pratiques, l'intégration du genre au cycle de coopération, dans la communication et dans les plans stratégiques, le renforcement des compétences du personnel sur le terrain.. Des forums sont mis en ligne, un code de bonne conduite est développé, une introduction au genre est mise en place pour l'assistance technique et les experts juniors en partance pour le terrain, une boite à outils est mise à disposition.

### 2.2.8 Indicateurs de l'USAID[43] sur l'égalité des genres et l'*empowerment*[44] des femmes

En 2011, il y a eu une révision complète du système d'analyse des performances et du système de rapportage au sein de l'USAID. L'indicateur de l'aide internationale a été restructuré. Le nouveau système comprend sept indicateurs, tels que l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et la violence sexiste. Ces indicateurs doivent être pris en compte dans les plans de gestion de la performance pour faire un *monitoring* des progrès en cours et pour mesurer l'impact sur les programmes.

**Voici les sept indicateurs élaborés :**

- Nombre de lois, de politiques ou de procédures élaborées, proposées, ou adoptées pour promouvoir l'égalité des sexes au niveau régional, national ou local.
- Proportion de femmes participant à des programmes du USGassisted visant à accroître l'accès aux ressources économiques productives (actifs, crédits, revenus, ou emploi).
- Proportion de femmes qui signalent une augmentation de leur efficacité personnelle à l'issue de la formation ou du programme USGsupported.
- Proportion de personnes au sein de la population cible qui sont de plus en plus en accord avec l'idée que les hommes et les femmes devraient avoir un accès égal aux opportunités sociales, économiques et politiques.
- Nombre de lois, de politiques ou de procédures d'élaboration, proposées ou adoptées avec l'aide de l'USG, conçues pour améliorer la prévention ou répondre à la violence sexiste au niveau régional, national ou local.
- Nombre de personnes touchées par une intervention « USGfunded » visant à fournir des services (santé, question juridique, soutien psychosocial, abri, permanences téléphoniques, autres)
- Pourcentage de la population cible qui considère la violence sexiste comme moins acceptable après avoir participé au programme ou avoir été informée par le programme USG.

L'utilisation de ces indicateurs pour rendre compte des résultats du programme de l'USAID implique :

- des investissements dans le suivi et dans l'évaluation afin de recueillir des données sexo-spécifiques appropriées ;
- la formulation de questions précises sur les rôles féminins et masculins ;
- l'analyse des impacts positifs ou négatifs prévus et imprévus ;
- le développement d'indicateurs destinés à suivre l'évolution des principales lacunes dans l'égalité de genre ;
- l'utilisation de méthodes qualitatives et quantitatives rigoureuses.

[43] Agence de coopération des Etats-Unis.

[44] La notion d'empowermet de l'USAID diffère de celle du Monde selon les femmes, il est centré sur la partie individuelle autour du renforcement du pouvoir économique des femmes.

### 2.2.9 Grille d'évaluation de l'impact d'*empowerment* des genres (NORAD - Norvège)

Cette grille reflète la façon dont un projet de développement a une influence sur les femmes et les hommes, ou les garçons et les filles. La matrice aide à rendre visible et à suivre l'impact attendu selon dix facteurs de l'*empowerment*, sur les femmes, les filles, les hommes et les garçons. Cette grille s'insère dans un guide qui permet de reconnaître si les actions répondent aux besoins pratiques (BP) et/ou intérêts stratégiques (IS) de genre.

| **Facteurs d'*empowerment* BP et IS**<br>+2 : impact très positif<br>+1 : quelque impact<br>0 : pas d'impact<br>- 1 : impact négatif<br>SI : sans information | **Impact de genre**<br>+2, +1, 0, -1, SI) | | **Information supplémentaire nécessaire**<br>F : sur les femmes<br>H : sur les hommes | **Commentaires** |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | | |
| 1) L'information permet-elle l'amélioration d'infrastructures de base pour les femmes et les hommes ? | | | | |
| 2) L'intervention donne-t-elle un meilleur accès aux ressources et à la technologie aux femmes et aux hommes ? | | | | |
| 3) L'intervention améliore-t-elle la santé des femmes et des hommes ? | | | | |
| 4) L'intervention permet-elle une amélioration d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes ? | | | | |
| 5) L'intervention offre-t-elle des perspectives d'amélioration des revenus des femmes et des hommes ? | | | | |
| 6) L'intervention identifie-t-elle les obstacles à la participation des femmes et des hommes au projet ? | | | | |
| 7) L'intervention implique-t-elle les femmes et les hommes comme des partenaires à part entière ? | | | | |
| 8) L'intervention offre-elle des opportunités pour l'organisation des femmes et des hommes ? | | | | |
| 9) L'intervention permet-elle une meilleure maîtrise de la technologie et des ressources pour les femmes et les hommes ? | | | | |
| 10) L'intervention met-elle en valeur des droits démocratiques pour les femmes et les hommes ? | | | | |
| **Total du score d'*empowerment* obtenu :** | | | | |

# 3. Les indicateurs de la société civile

## 3.1 L'Indice d'Equité du Genre (IEG)

L'indice de l'équité du Genre est un indice composite. Elaboré chaque année par Social Watch[45], **il mesure le fossé entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'éducation, la participation économique et l'autonomisation politique.** Cet Indice est une moyenne des inégalités dans ces trois dimensions. **Dans le domaine de l'éducation**, l'IEG mesure l'écart qui existe les hommes et les femmes au niveau du nombre d'inscriptions à tous les niveaux d'enseignement. En ce qui concerne la **participation économique**, il mesure la différence au niveau du revenu et de l'emploi. Quant à l'**autonomisation politique**, l'IEG mesure les différences en matière de présence d'hommes et femmes dans des emplois hautement qualifiés, dans des postes parlementaires et des postes de cadres supérieurs[46].

L'IEG mesure la **disparité** entre femmes et hommes, non leur bien-être. Le ratio femmes/hommes pour chacun des onze indicateurs est calculée et remis à l'échelle pour générer une valeur allant de 0 (correspondant au rapport le plus faible) et 100 (correspondant au rapport le plus élevé). Ainsi, par exemple, un pays où les jeunes hommes et femmes ont un égal accès à l'université recevra une note pondérée de 100 points dans cet indicateur précis. De la même façon, un pays où les garçons et les filles ont une chance égale d'achever leur éducation primaire se verra aussi accorder la même note pondérée de 100. Ces 100 points ne signifient pas que la qualité de l'éducation dans ces deux pays est la même mais seulement que les filles n'y reçoivent pas moins d'éducation que les garçons.

L'IEG se construit différemment que les indicateurs de l'ONU, le PIB (Produit Interieur Brut) n'y intervient pas. L'IEG 2012 met en évidence que l'absence d'équité ne peut pas se justifier par le manque de ressources. L'analyse de chaque composante de l'index dans les différents pays indique que, au-delà du niveau de revenu, chaque nation peut réduire les inégalités au moyen de politiques adéquates[47]. Il le prouve en comparant des pays qui possèdent un fort PIB et un faible IEG (Japon, Turquie, Arabie Saoudite) et des pays ayant une forte proportion de pauvres et un IEG relativement élevé (Rwanda, Mongolie, Philippines, Nicaragua). Cette comparaison prouve qu'un investissement en termes d'égalité hommes/femmes n'est pas l'apanage des puissances économiques, et que chaque action, avec des budgets plus ou moins élevés, peut avoir des conséquences positives.

[45] Social Watch est un réseau international d'organisations de citoyens qui luttent pour éliminer la pauvreté et les causes de la pauvreté ainsi que pour assurer une répartition équitable des richesses et le respect des droits de l'homme. Social Watch s'engage à assurer la justice sociale, économique et en matière de genre, et souligne le droit de toutes les populations à la richesse, en ligne www.socialwatch.org/fr

[46] http://www.socialwatch.org/fr/node/14441, vu le 11/03/2014

[47] Socialwatch, www.socialwatch.org/fr

Cet indice peut être très utile pour relativiser les indicateurs de l'ONU comme on peut le voir dans les schémas suivants :

**Comparaison de IEG et de l'indice d'inégalité de genre dans le rapport de développement humain de IIG**

| 15 premiers pays : IEG et IIG | | 15 seconds pays : IEG et IIG | |
|---|---|---|---|
| **IEG** | **HDR IIG** | **IEG** | **HDR IIG** |
| Norvège | Pays- bas | Bhoutan | Zambie |
| Finlande | Danemark | Togo | Sierra Leone |
| Islande | Suède | Soudan | Malawi |
| Suède | Suisse | Maroc | Benin |
| Danemark | Norvège | Arabie Saoudite | Arabie Saoudite |
| New Zélande | Belgique | Inde | Cameroun |
| Espagne | Allemagne | RDC | Cote d'Ivoire |
| Mongolie | Finlande | Mali | Liberia |
| Canada | Italie | Cote d'Ivoire | Centre Afrique |
| Allemagne | Singapour | Pakistan | Nouvelle Guinée |
| Australie | France | RDC | Afghanistan |
| Afrique du sud | Japon | Niger | Mali |
| Belgique | Islande | Tchad | Niger |
| Pays- Bas | Espagne | Yémen | RDC |
| Suisse | Chypre | Afghanistan | Yémen |

Le IEG[48] est le seul indice de genre élaboré par une organisation de la société civile (OSC), il cerne clairement les inégalités et utilise des statistiques qui répondent aux demandes et aux préoccupations de ce type d'organisation. De nombreuses ONG l'utilisent donc afin de développer un plaidoyer pour l'égalité hommes/femmes.

## 3.2 Millennia 2015 « Femmes actrices de développement pour les enjeux mondiaux »[49]

Les indicateurs, développés pour évaluer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au sein de Millennia 2015, ont été élaborés avec une méthode prospective[50]. Ils donc été **construits à travers le monde** par de nombreux chercheures d'origine, de culture, de formation diversifiées. 37 indicateurs (variables) ont été établis :[51]

V01 - Femmes, accès à l'information et au savoir
V02 - Renforcement des capacités pour les femmes
V03 - Femmes en situation de conflits et de guerre
V04 - Femmes et nouvelles compétences participatives
V05 - Climat, écologie et respect de l'environnement
V06 - Le changement de comportement par rapport aux femmes
V07 - Femmes, religions et obscurantisme
V08 - Femmes et Santé : la connaissance médicale en réseau au bénéfice de tous
V09 - Femmes, bien-être et pro-activité tout au long de la vie
V10 - Femmes, diversité culturelle et linguistique
V11 - Le statut des femmes et des filles, les rapports femmes/hommes, filles/garçons dans la famille et dans la société
V12 - Femmes, éthique et développement soutenable
V13 - Femmes, pauvreté et combat pour la survie quotidienne
V14 - Femmes et filles, éducation et formation tout au long de la vie
V15 - Femmes aux postes clés à tous niveaux de pouvoir et de décision
V16 - Femmes et droits de l'être humain
V17 - Femmes et démocratie, priorité sociétale pour l'avenir

[48] http://www.genreenaction.net/spip.php?article 7752, vu le 11/04/2014
[49] Millenia a été créé en 2007 par l'Institut Destrée, centre de recherche européen pluraliste basé en Wallonie, Belgique.
[50] http://www.millennia2015.org/page.asp?id=645&langue=FR, vu le 13/03/2014
[51] http:http://www.millennia2015.org

## 3.3 Travail gratuit et indicateurs alternatifs au PIB

D'autres initiatives de la société civile ont eu lieu, dans plusieurs pays, pour trouver des indicateurs alternatifs au PIB qui puissent mesurer la complexité du bien-être social et pas seulement la croissance économique ou le PIB (Produit Intérieur Brut). Ces initiatives prennent en compte le travail gratuit des ménages, non rémunéré, qui la plupart du temps est fourni par des femmes. Certaines de ces initiatives ont leur origine dans des associations de citoyen-n-e-s comme c'est le cas du « **Forum pour d'Autres Indicateurs de Richesse** » (FAIR) créé en 2008 en France, représenté par Florence Jany-Catrice, économiste et chercheuse sur le travail de femmes et le *care* (parmi d'autres thématiques) et qui propose de mesurer la richesse d'un pays, non plus avec le PIB comme unique indicateur, mais avec l'intégration de la valeur du travail domestique.

Dans le même sens, il existe **l'Indicateur de bien-être économique**, créé en 1985 par le canadien Lars Osberg de l'Université de Dalhousie et le Centre pour l'étude des standards de vie. Il s'agit de la moyenne de 4 indicateurs composants (et synthétiques) : les flux de consommation *per capita* (marché, dépenses gouvernementales et travail gratuit des ménages) ; les stocks de richesse *per capita* (capital, recherche et développement, ressources naturelles, capital humain, dette externe, coût dû à la dégradation de l'environnement) ; inégalité et pauvreté économique (degré de pauvreté et coefficient de GINI) et l'insécurité économique (risques de chômage, de maladie, pauvreté de parent monoparental et risque dû à l'âge avancé)[52].

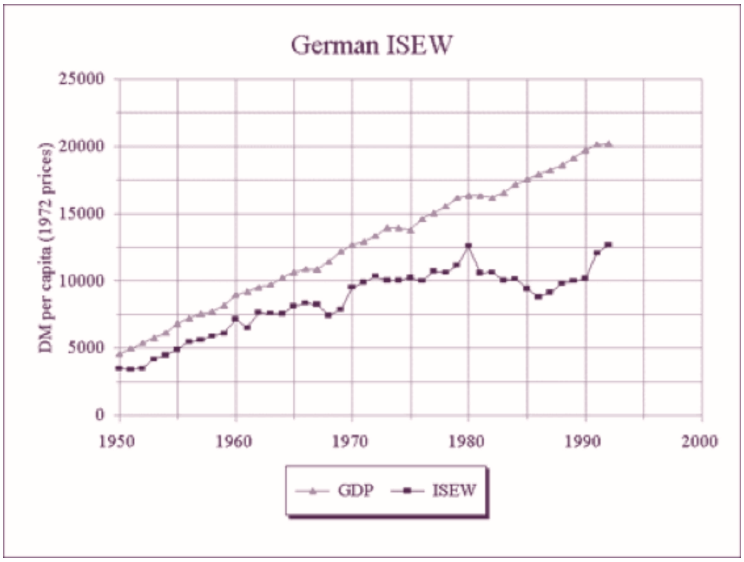
**L'Indicateur de bien-être économique durable**[53] est composé de la consommation marchande des ménages (base du calcul), les services du travail domestique et le bénévolat, plus les dépenses publiques non défensives (santé, éducation…) les dépenses privées défensives[54] ; à tout cela s'ajoute le coût des dégradations de l'environnement, la dépréciation du capital naturel plus la formation de capital productif.[55] Cet indicateur est utilisé par le Royaume-Uni depuis 2001, porté par l'ONG *Friends of the Earth* avec le *Centre for Environmental Strategy* (université du Sussex) et la *New Economic Foundation*. Voici l'exemple (tiré de leur site web) de l'Allemagne, où l'on voit l'écart entre le PIB et l'indice de bien-être économique durable (en anglais ISEW) :

[52] Osberg L.Sharpe A, »The impact of the Great Recession on Economic Well-being. How different are the OECD Nations and Why? Etats-Unis, 2012Why?, présenté à la 32ème conférence générale de l'IARIW aux Etats-Unis en 2012.

[53] La première version internationale de cet indicateur remonte à 1989.

[54] Des situations où le PIB augmente du fait d'activités qui consistent à réparer des dégâts divers, comme la réparation des dégâts causés par l'activité économique ou la dépollution des eaux.

[55] Ce calcul est corrigé par le coefficient de Gini (évolution des inégalités ) et par « la prise en compte de la différence entre la valeur monétaire des biens durables consommés par les ménages et la valeur des services qu'ils rendent»Il prend en compte les externalités négatives de la production. Une partie des dépenses d'éducation permet d'améliorer la qualification des actifs, et donc leur productivité, et les dépenses de santé ne servent pas seulement à soigner les pathologies liées à la dégradation de l'environnement, aux inégalités sociales et aux conditions de travail.




## 3.4 Indicateurs pour une politique publique du "care"[56]

Les objectifs de cette proposition d'indicateurs, issue de groupes de femmes, est de participer au débat public sur le *care* (soins) en tant que droit social, et de contribuer à la construction d'une politique publique du *care* pour la commune de La Paz, avec la co-responsabilité de l'Etat, la société et les familles.

Les indicateurs concernent:

- la division du travail de soins au sein des ménages ;
- la division du travail de soin au sein de la société ;
- la demande de soins sur le territoire ;
- l'offre de services de soins sur le territoire ;
- le déficit de services de soins sur le territoire (offre/demande) ;
- le droit à la qualité des services et les protocoles du care ;
- la violation des droits aux soins dans trois dimensions : droit à être soigné, droit à soigner, droit au travail rémunéré et professionnalisé du soin.

Dans ce contexte, il faut revoir le fonctionnement du ménage, dont[57] :

- le concept de chef de ménage ;
- les relations d'inégalité au sein des ménages en tant qu'unités hétérogènes de production et de consommation ;
- l'intégration de la variable genre, de l'intergénérationnel, du niveau économique ;
- la combinaison des dimensions symboliques et matérielles des soins ;
- la prise en compte des attentes et des intérêts respectifs de chaque membre du ménage ;
- la participation de chaque membre du ménage et le temps dévolu par chacun aux soins ;
- la prise en compte de la diversité de structuration des ménages :
- la prise en compte du travail rémunéré et gratuit ;

[56] Wanderley .F, Los indicadores de género en Bolivia situación en el marco de la despatriarcalización, situación en el marco de la despatriarcalización, Intervention dans le cadre de la Journée sur les indicateurs de genre, Bruxelles, 2013
[57] Distribución del tiempo del trabajo mercantil y no mercantil", données de 2002

**Indicateurs et ménages**

Certains indicateurs vont mettre en évidence les disparités dans l'utilisation du temps de chaque personne au sein des ménages. Le but est de rendre visibles les inégalités dans la répartition de ces tâches et surtout de développer des arguments pour que les politiques publiques prennent des mesure afin d 'équilibrer et de démocratiser les tâches.

**Un ménage**, contrairement à l'idée reçue selon laquelle tous ses membres ont les mêmes intérêts, exprime une pluralité de contenus. Le ménage peut être homoparental, monogame, polygame, étendu, nucléaire…. Il est l'unité de résidence/de restauration de leurs membres. Il est souvent vu comme une « boîte noire », car on ne sait pas si les ressources et bénéfices sont vraiment distribués de façon équitable (quels sont les intérêts, besoins et envies satisfaits ? Ceux de qui ? Comment se prennent les décisions en son sein ? Qui fait quoi ? Dans quel temps et comment ? Le ménage n'est pas une entité homogène. Hommes/femmes ont des rôles et statut différents, des discriminations de genre existent à l'intérieur du ménage comme à l'extérieur de celui-ci.

**Famille et ménage** ne sont pas synonymes : la famille est plus large que ceux et celles qui vivent sous le même toit, le ménage agit comme unité de production et de consommation. La notion de « chef de ménage » confirme une hiérarchie au sein du ménage et une inégalité dans la prise de décisions. La femme est subalterne et l'homme est le chef. Dans certains pays, ce rôle est légitimé par la loi, il confère à l'homme des droits de vente des propriétés et toutes sortes de droits de décision sur le ménage.

**Elaborer des indicateurs** pour mesurer l'effet ou l'impact d'une intervention à l'intérieur du ménage est toujours un peu complexe. D'abord, il faut avoir pleinement conscience de la diversité et de l'héterogenité des ménages, accepter que le ménage idéal, répondant aux besoins de chacun-e, n'existe pas, développer des outils de collecte de données et des indicateurs, souvent indirects, pour en déduire les résultats attendus (impact/effet).
Par exemple, si l'on veut savoir quelle est l'utilisation des revenus par sexe au sein d'un ménage, on peut collecter l'information de façon indirecte en demandant qui achète tels produits de consommation. Pour connaître la situation économique d'une famille, on peut évaluer la qualité du logement, l'accès aux loisirs et leur fréquence. Demander quel type de nourriture consomme un ménage donne aussi une idée sur les revenus de celui-ci.

**Les agents de développement**, hommes et femmes, ceux et celles qui élaborent les indicateurs et gèrent les projets ont eux-mêmes des representations du ménage et du rôle de chacun de ses membres. Parfois le contexte socio-culturel fait que les femmes ne peuvent pas parler avec des étrangers, parfois l'agent se s'adresse qu'aux hommes. Changer cette mentalité et contribuer à casser les stéreotypes est nécessaire pour ne pas renforcer les inégalités de genre. Trouver des stratégies pour collecter des données sur les membres d'un ménage permetta de réaliser l'impact réel des actions et de savoir si l'on répond aux besoins de tous et de toutes, ou si l'on depense le budget en priviligeant un sexe en détriment de l'autre.

**Le compte satellite de production des ménages** (CSPM) met en relation la valeur monétaire du travail non rémunéré avec la valeur ajoutée brute totale d'un pays. La base du CSPM est constituée par le temps consacré aux travaux non rémunérés des femmes et hommes (le travail domestique, les soins des enfants à la maison, les soins des personnes malades de la famille, parfois aussi les bénévolats). Pour établir la valeur marchande (monétaire) du travail non rémunéré, on imagine que la personne, ou le ménage, charge une autre personne, recrutée sur le marché du travail, le soin d'effectuer ces tâches. On adopte le rôle d'un employeur qui rémunéré (au coût du marché) le travail effectué. Ceci permet de comparer la production des ménages en tant que flux monétaire (valorisé, fictif) avec la comptabilité nationale.

ÇA N'ARRIVE QU'UNE FOIS PAR AN...
UNE ÉCLIPSE DE MODÈLE PATRIARCAL SUR LA TERRE
ÇA VALAIT LE VOYAGE
8 MARS

VOIIILÀ !
TU AS TROUVÉ LA MANETTE EMPOWERMENT
VROOO
AUTO-ÉCOLE DE GENRE
YAKANA

# Section 3

## Créer ses propres indicateurs

# Section 3 - Créer ses propres indicateurs

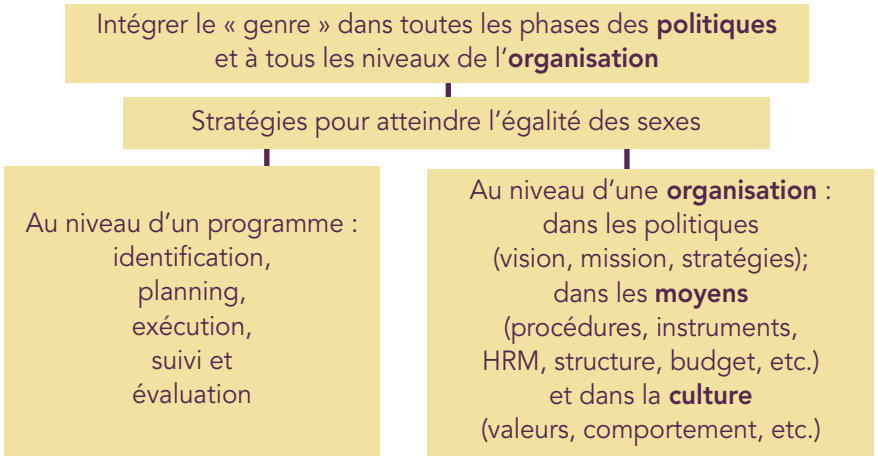
Nous avons découvert un ensemble d'indices et d'indicateurs qui nous permettent, d'une part d'analyser la situation d'un continent, d'un pays, d'une région et, d'autre part de voir au fil du temps les changements opérés. Pour être le moteur du changement souhaité, il faut absolument intégrer ce concept d'indicateur au projet ou au programme que l'on met en place. Pour une asbl, une ONG, il s'agit d'une plus-value importante tant pour ses publics-cibles que pour son organisation propre. Nous en arrivons maintenant à la conception des indicateurs ; à nous d'agir !

## 1. Le *gendermainstreaming*

C'est une stratégie qui vise à l'élimination des causes structurelles des discriminations et des inégalités entre femmes et hommes. C'est une approche transversale, systématique qui concerne donc tous les secteurs et acteurs, Elle est aussi une approche préventive et doit traverser tous les niveaux d'une organisation ou institution, tous les niveaux de la mise en place des politiques, des programmes et des projets (planification, budget – *genderbudgeting* - évaluation.
Elle est apparue dans les années 90, à la suite de la Conférence de Nations unies de Vienne sur les droits humains (dont les droits des femmes) et la IVème Conférence des Nations unies sur les femmes, à Pékin en 1995. Les piliers de cette stratégie sont : la volonté et l'engagement d'aboutir à l'égalité et à l'équité ; les études de genre ; les statistiques et Indicateurs de genre ; la formation en genre des décideurs-euses, gestionnaires et acteurs de terrain ; la combinaison des mesures (actions positives spécifiques aux femmes et d'*empowerment*). Les statistiques sexoespecifiques et les indicateurs de genre sont une part essentielle de cette stratégie.

La mise en place du *gendermainstreaming* prévoit de vérifier l'impact, pour les femmes et les hommes, de toute mesure politique envisagée. Elle doit, en effet, devenir un réflexe pour chaque agent impliqué dans les différentes phases du cycle politique (elle fait partie de la bonne gouvernance/bonne administration).
Elle oblige les pouvoirs publics à évaluer *ex ante* et *ex post*, en tenant mieux compte des besoins et des attentes des femmes et des hommes, elle contribue à renforcer l'efficience et l'efficacité des politiques publiques, des programmes sociaux et des projets de développement.

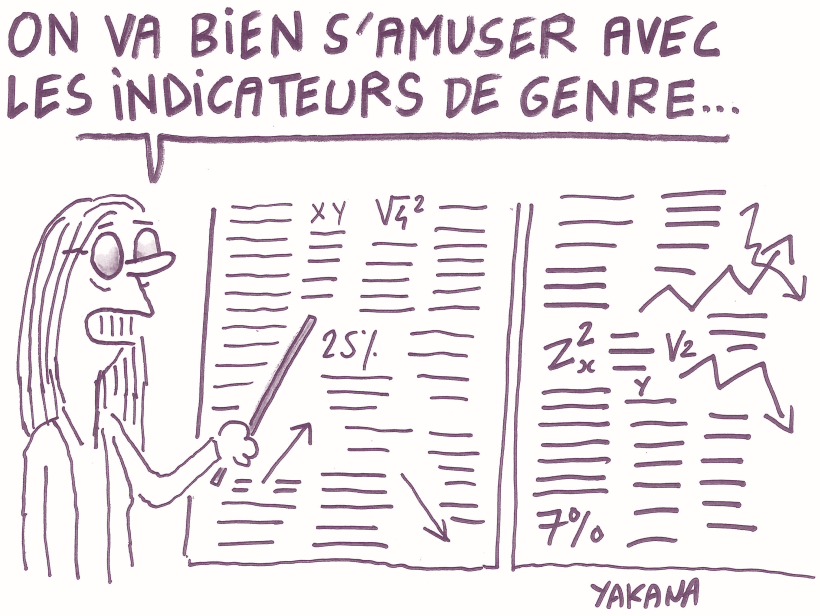
En Belgique, la loi de 2007 sur le *Gendermainstreaming* offre le cadre légal pour intégrer le genre dans tous les services fédéraux, incluant la budgétisation sensible au genre. La Région Bruxelles-Capitale, par l'ordonnance du 13 avril 2012, a mis en place le *Gendermainstreaming*. Au niveau de la coopération au développement, il existe une « Note stratégique égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes », publiée en 2002.



## 2. L'analyse de genre

L'approche de genre met en évidence que, dans une société donnée, les femmes et les hommes ont des besoins différents, spécifiques et que les femmes représentent un groupe discriminé, défavorisé par rapport aux hommes. L'analyse de genre, c'est-à-dire la lecture des rapports des inégalités entre femmes et hommes, met en exergue « l'invisibilité » des femmes (de leur rôle, de leur travail), aussi bien dans les statistiques que dans les études préalables à l'installation de projets de développement.
Par ailleurs, elle attire l'attention sur les possibles effets négatifs, pour les femmes, des projets, programmes ou politiques mis en œuvre, et analyse l'apport des femmes dans le développement d'une société ou d'un pays. Il faut analyser systématiquement la manière dont les femmes accèdent au pouvoir, aux ressources, à la parole, au temps. L'analyse de genre aide à comprendre les causes et conséquences des inégalités entre hommes et femmes.
Voici **quelques questions de base** qui peuvent aider dans cette démarche d'analyses (de genre) à tout moment d'une intervention, de la phase d'identification d'un projet à son évaluation :

- Qui fait quoi ? (se réfère au profil d'activités, 3 rôles)
- Avec qui ? (relations de genre)
- Où ? (dans quels espaces ? privés, publics, mixtes ou réservés à un sexe, l'endroit physique des activités)
- Comment ? Avec quels moyens ? (accès aux ressources et aux bénéfices)
- Qui a la propriété ? (biens matériels)
- Qui est responsable ? (obligations morales ou culturelles)
- Qui contrôle ? (revenus, autorité)
- Qui a le droit de faire quoi ? (droits)
- Qui décide ? (pouvoir de décision, participation)
- Qui dispose de quoi ? (distribution de la propriété, du pouvoir, du temps)
- Qui gagne ou perd? (redistribution des rôles, du pouvoir)
- Pourquoi ? (normes, culture, traditions, stéréotypes…)



# 3. Les indicateurs de genre[58]

## 3.1 Définition

**Les indicateurs de genre portent sur les disparités et les inégalités de genre**

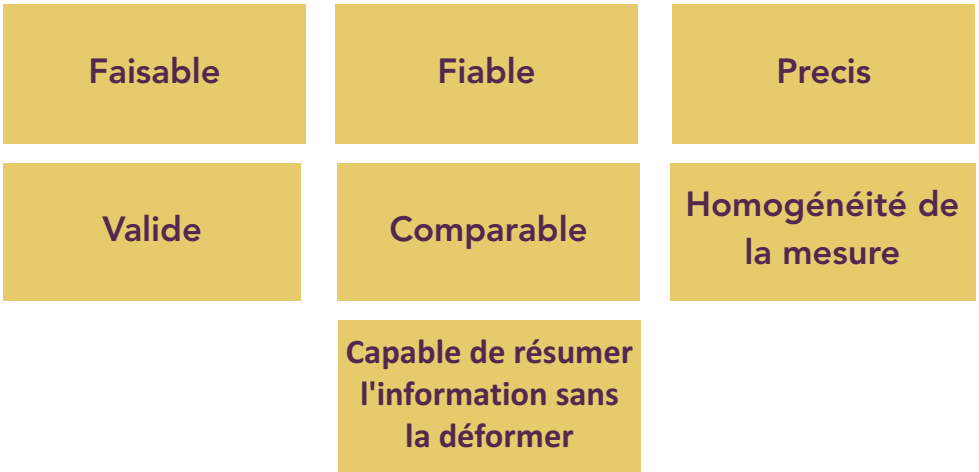
- Ils **mesurent** un changement précis dans les **rapports entre hommes et femmes,** au sein d'une société, d'un secteur ou communauté, dans une période de temps donnée.
- On peut mesurer ces changements en fonction des **avancées/reculs** qu'induisent une politique, un programme ou une activité et aussi mesurer la **situation** des hommes et des femmes au regard d'un **problème particulier** (droit à l'héritage, pauvreté, accès à la terre, participation politique, participation économique...).
- Ces indicateurs nécessitent la collecte de **données ventilées par sexe et, idéalement, par âge, par groupes socio-économiques et ethniques**.
- Il est conseillé d'utiliser une **approche participative** et des mesures **qualitatives** (pratiques, perceptions, opinions) et **quantitatives.**

En plus des caractéristiques standards des indicateurs à prendre en compte, (SMART et SPICED)[59] en voici 8 à considérer au moment de l'élaboration et du choix des indicateurs, pour assurer que l'information contenue soit pertinente et précise.

## 3.2 Caractéristiques

- Expriment des écarts de genre dans des secteurs déterminés.
- Expriment des changements dans la distribution du pouvoir entre femmes et hommes selon leur cycle de vie[60].
- Permettent la **comparaison** entre actions ou dans le temps.
- Permettent de fixer des ***objectifs*** et d'en assurer le ***suivi.***
- Mettent en évidence les ***inégalités*** entre les sexes.
- Permettent d'évaluer ***l'impact des politiques sociales/interventions*** et de ***corriger*** les disparités de genre.
- Mettent en évidence les réponses aux besoins pratiques de genre et/ou des intérêts stratégiques.
- Se placent, généralement, dans une perspective de long terme.

**Un bon indicateur doit être :**




[58] Indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre. (p1). En ligne http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/3 - Indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre.pdf, 2009

[59] Classement d' indicateurs par espace d'analyse et d'action.

[60] Age, statut familial, période (enfance, adolescence, adulte, mère, père, vieillard).

## 3.3 Classifications des indicateurs

Il existe de nombreuses possibilités pour mesurer l'effet, l'impact et le déroulement d'une intervention. Le choix dépendra de l'objectif de cette intervention, du cadre logique à vérifier (analyse contextuelle, risques, activités, intrants, résultats, objectifs, impacts), de la manière dont l'indicateur est élaboré (participative ou non), des moyens pour sa construction, la collecte des données et la vérification des sources.

Une classification est celle avec laquelle nous avons structuré cette publication, elle est faite en fonction de l'existence ou non des indicateurs et du groupe d'acteurs qui les utilise avec un but précis.

- Les indicateurs au niveau des Etats/Pays (suivi de la situation de développement, de la pauvreté, rapports de genre, évolution, comparaison entre pays…).
- Les indicateurs de l'action publique (indices composites avec des objectifs précis : combattre la pauvreté (ODM), promouvoir le bien-être de la population, lutter contre les inégalités de genre (OCDE), indice de Busan (financement de l'égalité), les indicateurs des agences de coopération au développement…).
- Les indicateurs de la société civile, visions alternatives aux indicateurs traditionnels, tel le PIB, (Social Watch, ONG et ou organisations de femmes au Sud et au Nord, universités..).
- Les indicateurs pour des interventions de l'action sociale directe et pour les programmes et projets de développement (qui auront un impact local, dans la zone d'intervention, et qui contribuent à un objectif de développement plus global).

## 3.4 Typologie des indicateurs

| Economiques | Selon la nature | D'analyse / selon le type d'information | Selon le degré de difficulté à être quantifiables Besoins ou intérêts ? | Autres types |
|---|---|---|---|---|
| Efficacité | De situation | Quantitatif | Catégorie 1 : Besoins pratiques de genre (BPG) | Satisfaction |
| | | | | Réussite |
| Efficacité | De réalisation | Qualitatif | Catégorie 2<br><br>Intérêts Stratégiques de Genre (ISG) | Participation |
| Efficience | De résultat | Mixtes | | Qualité<br><br>Performance |
| Effectivité | D'impact | | | *Empowerment* |
| Intrants | | | | Care (redistribution) |
| | | | | Education au développement |

**LES INDICATEURS D'ÉCONOMIE** mesurent les bénéfices du projet, ou de l'institution qui le met en place, et le retour sur investissement :

**Les indicateurs d'efficacité** mesurent le niveau d'atteinte des objectifs. Ils servent à l'évaluation des projets, révèlent la façon dont auraient pu être améliorés/optimisés les effets observés. L'indicateur doit permettre de mesurer l'évolution de la place des femmes au début et à la fin de l'intervention/projet.

**Les indicateurs d'efficience** : la mise en place du projet a-t-il produit les effets escomptés en respectant la qualité, les coûts et la programmation ? Aurait-il pu avoir les mêmes résultats à moindre coût ? Cet indicateur doit prendre en compte les ressources utilisées au masculin et au féminin (subsides publics du projet destinées à l'égalité).

**Les indicateurs d'effectivité** : dans quelle mesure les réalisations prévues ont-elles été mises en œuvre ?

**Les indicateurs d'intrants** : notamment quantitatifs, mesurent la façon dont ont été utilisées les ressources (financières et humaines) par rapport à la façon dont les actions se sont réalisées.

Ils ne permettent pas à eux seuls de savoir si les résultats ou objectifs sont atteints, mais ils servent à relever les difficultés ou bonnes pratiques dans l'utilisation des ressources du projet. Par exemple, dans un projet d'éducation[61], les indicateurs d'intrants doivent comprendre : les crédits exécutés, l'équipement acheté, les opinions de la collectivité par rapport à la faisabilité du projet ou le nombre de personnes formées. Pour ce type d'indicateur, il faut compter avec la « *baseline* » (données de base de référence) pour la comparaison, comme les taux de scolarisation, d'inscription ou de décrochage, par sexe, groupe ethnique et secteur socioéconomique. Quel est le budget nécessaire pour  intègrer le genre dans ce type d'indicateur ?

**LES INDICATEURS SELON LA NATURE** reflètent le niveau du changement et sont en relation directe avec les différents aspects du cadre logique.

**Les indicateurs de situation** signalent la situation dans laquelle se trouve la population ciblée par le projet au moment de sa mise en place. Ces indicateurs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs. Ils relèvent les objectifs, la perception ou l'appréciation des bénéficiaires du projet. Les indicateurs vus dans la section 2 entrent dans cette catégorie. Ces indicateurs servent pour la **phase d'analyse contextuelle et d'identification des risques**.

**Les indicateurs d'impact** mesurent les effets directs ou indirects que les politiques/projets ont sur la population cible et vérifient les changements durables et de long terme dans la vie des hommes et femmes, l'amélioration de la qualité de vie de la population. Les principales sources d'information sont les recensements, les données et cartes géographiques relatives à la pauvreté et aux discriminations, les statistiques sectorielles, les paniers des ménages, les rapports d'évaluations intermédiaires…

Exemples :

- réduction de la quantité de travail, libération du temps des femmes pour d'autres activités ;
- changement de la position des femmes dans la famille, l'organisation et la communauté :
    - plus grande participation des femmes dans la prise de décisions et accès au pouvoir ;
    - contrôle des ressources par les femmes et les hommes de la zone de l'intervention/projet ;
    - changement des activités individuelles et collectives des femmes et des hommes vers des rapports plus égalitaires ;
    - nombre de filles et de garçons qui trouvent un emploi en sortant des écoles ayant bénéficié de l'appui d'un projet ;
    - type d'emploi qu'ils réussissent à trouver ou l'impact de l'emploi sur l'*empowerment* des femmes[62].

**Les indicateurs de résultats** mesurent et vérifient les bénéfices immédiats et les changements à moyen terme. Les sources d'information sont les rapports d'évaluations intermédiaires (externes et internes) ou thématiques ; le panier de la ménagère, désagrégé au niveau régional ou local, ainsi que les statistiques sectorielles.

[61] ACDI-Agence Canadienne de Développement International, Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, 2004

[62] Movimiento Manuela Ramos, Guía de herramientas para la incorporación del enfoque de género en desarrollo rural sostenible, Pérou, 2011

Exemples :

- application des connaissances et savoirs acquis par les femmes/hommes bénéficiaires durant l'assistance technique et le renforcement des capacités ;
- réduction (en %) de la différence dans la représentation des *leaders* entre hommes et femmes, par rapport à la situation initiale, en fonction du type d'organisation ;
- nombre des usagères qui améliorent leur capacité productive, selon : i) qu'elles sont au courant des nouvelles technologies productives, ii) qu'elles ont accès à l'information sur les prix et les marchés, iii) qu'elles ont accès à l'infrastructure productive communautaire ;
- taux potentiel de subsistance (capacité des ménages à se nourrir à hauteur de leurs besoins de consommation).

**Les indicateurs de réalisation ou de processus**[63] permettent de faire le suivi du projet ou des politiques. Ils mesurent le changement immédiat ou à court terme dérivé directement de l'exécution des activités. Ils s'utilisent dans le suivi et ses sources d'information sont fondamentalement les rapports du système de suivi.

Exemples :

- nouvelles connaissances acquises dans les activités de renforcement des capacités ou assistance technique ;
- nombre ou pourcentage d'organisations de femmes soutenues par le projet, par localité ;
- pourcentage de femmes, par rapport aux hommes, qui participent à des formations pour le développement des capacités de *leadership*, de représentation ou pour l'exercice de fonctions dans des postes de prise de décisions ;
- nombre de visites à la clinique mobile selon le sexe des enfants et selon que ces visites sont effectuées par des mères ou non ;
- taux d'inscriptions scolaires (dans le cas d'un projet/programme d'éducation) nets et bruts, par sexe et groupe socioéconomique.

## LES INDICATEURS D'ANALYSE

L'information fournie pour l'analyse aura un point de départ différent car les démarches pour sa collecte sont assez differents, néanmoins ces deux approches (quantitative et qualitative) se complètent, on utilisera donc les deux (indicateurs mixtes).

[63] ACDI-Agence Canadienne de Développement International, Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, 2004

| Type | Objectif | Collecte | Force | Faiblesse |
|---|---|---|---|---|
| **Qualitatif** | Il cherche à mettre en lumière les expériences, attitudes, opinions et perceptions des femmes et des hommes | Collecte de données par discussions de focal groups, entretiens avec des informateurs clés, témoignages oraux… | Permet de saisir les perceptions et les expériences des gens Compréhension nuancée des inégalités | Parfois cher, échantillonnages réduits, données difficiles à agréger |
| **Quantitatif** | Il produit des résultats quantifiables. Il cherche à mettre en lumière des problèmes mesurables : % de femmes et d'hommes dans les instances de décisions CA, AG, taux de scolarisation des garçons et des filles, % des hommes et des femmes au parlement | Collecte de données par recensements, données administratives et autres enquêtes à grande échelle | Peut paraitre plus objective et vérifiable, chiffres bruts plus simples à comprendre, réponses contre les disparités de genre mises en exergue semblent plus faciles | L'interprétation des données quantitatives peut manquer de précision et fausser les résultats, la qualité dans les récoltes de données peut laisser à désirer |

Exemple :
Quantitatif : % de femmes/hommes qui participent à la réalisation de diagnostics, qui font part de demandes spécifiques dans le projet.
Qualitatif : stratégies de subsistance des ménages dirigés par des femmes ou des hommes, stratégies concernant l'exploitation agricole (diversification des cultures, stratégies en vue de minimiser les risques), méthodes d'élevage du bétail, diversification de l'emploi vers l'extérieur[64].

**LES INDICATEURS CLASSÉS SELON LE DEGRÉ DE DIFFICULTÉ À QUANTIFIER ET SELON QU'ILS MESURENT LA SATISFACTION DE BESOINS PRATIQUES OU LA PRISE EN COMPTE D'INTÉRÊTS STRATÉGIQUES.**

Selon la coopération canadienne, les objectifs peuvent être de deux natures en fonction de laquelle on choisit le type d'indicateurs :

- Catégorie 1 : les objectifs dont les résultats sont facilement quantifiables. Ils concernent des indicateurs quantitatifs d'impact (sur l'alphabétisation, l'éducation, la santé, l'emploi). Les objectifs appartenant à la catégorie 1 ciblent, généralement, les besoins pratiques de genre.
  Exemple :
  Augmenter le taux d'alphabétisation brute des femmes adultes de 40%, dans une période de 6 ans, dans la région de mise en place du projet, en veillant à prendre en compte l'égalité de sexes.

- Catégorie 2 : les objectifs dont les résultats sont difficilement quantifiables. Il s'agit généralement des changements de comportements, ou de processus sociaux qui imposent une analyse qualitative. Dans cette catégorie se trouvent les indicateurs d'*empowerment*, de participation et de processus. Le changement ciblé se rapporte aux intérêts stratégiques de genre.

[64] FAO, ASEG pour les programmes d'urgence et de réhabilitation. L'Approche Socioéconomique selon le Genre, 2007

Exemple :
Augmenter, dans la zone d'intervention du projet, l'*empowerment* des femmes et des hommes du milieu rural afin qu'ils-elles participent à la prise de décisions dans leurs villages.

Voici l'un des outils d'analyse de genre pour vérifier le type de projet et d'indicateur : besoins pratiques de genre et Intérêts stratégiques de genre[65] qui servent à clarifier le type d'objectifs de l'intervention et à en déduire le type d'indicateur à utiliser.

**Condition**

Etat matériel dans lequel vivent les femmes (pauvres, manque d'accès aux ressources, surchargées de travail, pas de temps pour soi...)

**Besoins pratiques de genre**

- Ils découlent des rôles actuels des femmes et des hommes
- Ils résultent des besoins non satifaits et de carences matérielles
- Ils sont liés à la subsistence des familles
- Ces sènt des réponses concretes et visibles (acheter une cuisine, intaller un système d'eau potable..)
- Ils sont quantifiables et dependent de ressources matérielles
- Ils sont de court terme

**Situation**

Situaiton sociale, statut des femmes dans la société par rapport aux hommes

**Intérêts stratégiques de genre**

- Ce sont des changements et des luttes contre la subordination des femmes
- Les rôles doivent changer, les tâches ménageres être partagées en équité
- Remettent en cause les facteurs structurels de siscrimination des femmes
- Il sont visibles à moyen et long terme

## AUTRES TYPES D'INDICATEURS

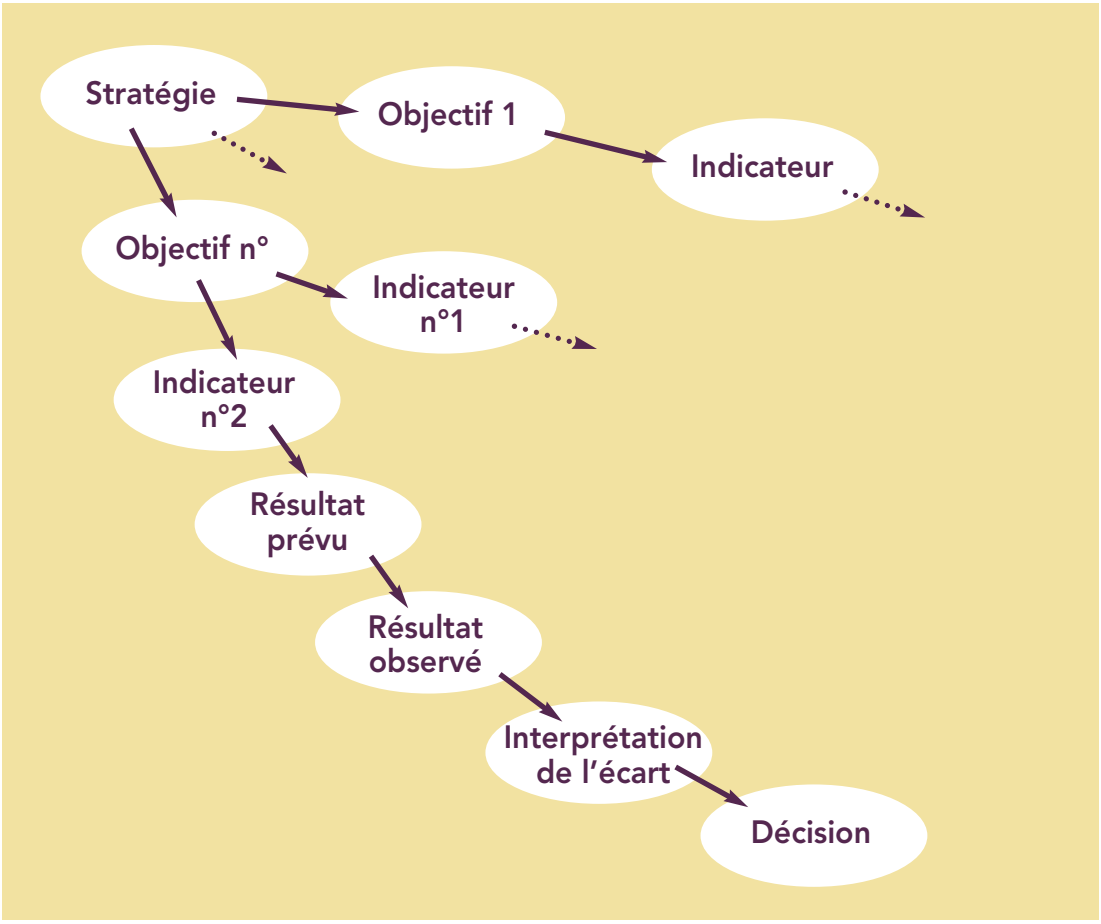
**Les indicateurs de qualité** évaluent l'attribution des biens ou services produits par le projet ou la politique par rapport aux normes de référence externes. Ils peuvent être perçus comme des indicateurs de « qualité de vie » s'ils indiquent l'évolution des femmes et des hommes au niveau de la santé, de l'éducation ou de l'emploi. Fréquemment, ce sont des indicateurs qualitatifs mais ils peuvent aussi être quantitatifs.

**Les indicateurs de quantité** mesurent la quantité de services programmés atteinte par le projet.

**Les indicateurs de performance :** ce sont des indices quantitatifs permettant de mesurer les progrès accomplis au regard d'un objectif particulier. Ils s'insèrent dans des tableaux de bord avec des objectifs stratégiques clairement définis. Ce qui est ciblé c'est la mesure du progrès : pas de stratégie sans objectif, pas d'objectif sans indicateur, pas d'indicateur sans résultat prévu, pas d'indicateur sans résultat observé, pas d'indicateur sans analyse et interprétation de l'écart entre ce qui est observé et ce qui était prévu. Les décisions correctives seront ensuite prises.

[63] De la Peña, M. « Le genre du Sud au Nord » Module de formation thématique sur le genre, Collection Les déclics du genre, Le Monde selon les femmes, 2010

Voici un schéma qui résume la chaine des indicateurs de performance :




**Les indicateurs de participation** mesurent la contribution et l'implication des femmes et des hommes aux actions du projet. Il n'y a pas de définition exacte de cet indicateur, il dépend de l'approche participative choisie. Ils peuvent être quantitatifs ou qualitatifs.

Exemple :

- répartition, par sexe, âge, appartenance ethnique et origine socioéconomique des parties prenantes locales ayant participé aux réunions d'identification et de planification du projet[66] ;
- existence des capacités de modération du groupe par rapport à la résolution et la prévention des conflits ;
- nombre ou pourcentage de femmes qui participent, en tant que membres, aux réunions et aux événements promus par le projet, par type d'événement ;
- pourcentage de femmes/hommes qui participent à des stages, formations, expériences sur le terrain et dans d'autres activités d'entrainement non formelles, par thème ;
- pourcentage de femmes qui considèrent qu'elles ont eu une incidence dans les décisions des organisations mixtes auxquelles elles participent ;
- fréquence de la présence des hommes et des femmes à ces réunions ;
- nombre de femmes et d'hommes qui ont eu un rôle décisionnel important.

[66] FAO, ASEG pour les programmes d'urgence et de réhabilitation. L'Approche Socioéconomique selon le Genre, 2007

**Les indicateurs de réussite** précisent le niveau de connaissances acquis, les compétences appliquées ou les attitudes adoptées par l'élève pour chaque résultat d'apprentissage prescrit.

Exemple :
Indicateurs de résultats d'apprentissage prescrits et indicateurs de réussite des programmes d'études de l'école maternelle[67].

| Résultats d'apprentissage prescrits | Indicateurs de réussite proposés |
|---|---|
| Sécurité et prévention des blessures<br>Utiliser les bons termes pour nommer les parties intimes de l'homme et de la femme. | 1) Avec l'aide de l'enseignant, définir les parties intimes du corps comme suit :<br>- les parties du corps qui sont privées, qu'il ne veut pas montrer aux autres et que les autres ne doivent pas toucher, sauf pour des raisons d'hygiène ou de santé ;<br>- les parties du corps qui sont cachées par un maillot de bain ou des sous-vêtements.<br>2) A partir d'un schéma ou d'un modèle, utiliser les termes exacts pour nommer les parties suivantes du corps de l'homme et de la femme : mamelons/seins : vulve/vagin ; pénis ; testicules, fesses (postérieur, derrière) » |

**Les indicateurs de satisfaction :** les participant-e-s et ou utilisateurs-trices sont-ils/elles satisfait-e-s des prestations qui leur sont offertes par l'intervention? Généralement on utilise des échelles pour créer cet indicateur.

**Echelles** : « Une échelle de mesure[68] est un ensemble de gradations permettant d'attribuer une valeur attendue à une question ». elle doit permettre à l'enquêté de donner son avis sur la qualité ou sa satisfaction, de réaliser des analyses, des comparaisons avec d'autres services ou secteurs. Elles peuvent être visuelles (*smiley*) verbales (d'accord/plutôt non) ou de cotation (de 1 à 5)

Exemple :

- assez d'accord-d'accord-moyennement d'accord, pas d'accord ;
- signalez entre 1 (insatisfait) et 5 (très satisfait) votre degré de satisfaction par rapport à la qualité des installations du projet ;
- pensez-vous que les activités du projet sont adaptées à votre emploi du temps : ☺ ☹
- Nombre de femmes, selon le niveau de prise de décisions, dans la gestion de l'association en termes de participation :
  la prise de décisions est au plan opérationnel ;
  la prise de décisions est au niveau de la gestion ;
  la prise de décisions se fait au niveau stratégique.

[67] Ministère de l'éducation septembre 2010, en ligne : http://www.bced.gov.bc.ca/irp/curric_grade_packages/f_grkcurric_req.pdf
[68] Il y existe 4 types d'échelles : l'échelle nominale, l'échelle ordinale, l'échelle relative, et l'échelle absolue.

### Les indicateurs directs et Indirects

- **Les indicateurs directs** mesurent directement des phénomènes, comme, par exemple, la consommation calorique par habitant, les variations annuelles et saisonnières d'une culture; la fréquence et la composition des repas, la diversité alimentaire (rappel des dernières 24 heures ou évaluation de la fréquence alimentaire).
- **Les indicateurs Indirects** mesurent, par le biais de signes ou d'ensemble de signes substitutifs. Exemples : l'évaluation de l'état nutritionnel des enfants de moins de cinq ans ; les mesures anthropométriques telles que le rapport poids-âge, taille-âge et poids-taille, l'estimation des stocks.

Dans le cas de projets de sécurité ou de souveraineté alimentaire, ou encore de nutrition, la mesure des résultats peut entraîner certaines difficultés. On utilisera des indicateurs directs ou indirects. « Les **Indicateurs de résultats**[69] **directs** sont ceux qui reflètent au mieux la consommation alimentaire réelle. Ces données sont recueillies par les enquêtes portant sur le budget des ménages et leur consommation. Les **Indicateurs de résultats indirects** sont utilisés lorsque l'information directe est difficile à obtenir ou trop chère. Ces indicateurs représentent les informations indirectes concernant la consommation des membres des ménages ».

**Les indicateurs positifs :** l'augmentation de la valeur indique une ***avance*** en direction de l'égalité
Exemple : accroissement du nombre de femmes qui occupent des postes de décision au niveau des municipalités, des parlements, etc.

**Les indicateurs négatifs, c**e sont ceux dont l'augmentation de la valeur indique un ***recul*** en matière d'égalité des chances.
Exemple : accroissement du nombre de délits sexuels ou d'agressions physiques.

**Indicateurs de représentation des femmes**

Certains indicateurs aident à visualiser la participation des femmes, ce sont les indicateurs de représentation. En dessous de 40%, il y a une sous-représentation, au-delà de 60% il y a une surreprésentation.

• **L'indice de distribution** met en évidence le différentiel entre sexes, il permet de faire connaitre les inégalités hommes/femmes :

$$\frac{\text{Nombre des femmes de la variable} \times 100}{\text{Nombre total hommes/femmes (variable)}}$$

Exemple : on veut montrer la représentation des femmes dans un parti politique par rapport à l'ensemble de tous les membres de ce parti :

$$\frac{89 \text{ (femmes)} \times 100}{266 \text{ total membres (h-f) du parti politique}} = 33.5$$

• **L'indice de concentration** met en évidence la distribution de chaque sexe, dans différentes catégories, qui peuvent affecter les variables. % des groupes F/H dans la variable globale.

$$\frac{\text{Nombre de femmes de chaque catégorie} \times 100}{\text{Nombre total de femmes de la variable}}$$

$$\frac{89 \text{ (nombre de femmes élues du parti)} \times 100}{253 \text{ (total de membres femmes du parti)}} = 35{,}17$$

Volio Monge, R., Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. Proyecto. Violeta (03/MAC/3.3/C7), Madeira, Canarias, Guía para la elaboración de indicadores de género (ig), Espagne, 2010

[69] FAO, ASEG pour les programmes d'urgence et de réhabilitation. L'Approche Socioéconomique selon le Genre, 2007

• **Ecart de genre**, c'est la différence entre % masculin/féminin :
% femmes - % hommes

Au niveau des valeurs de l'écart, le plus près de 0 signifie le plus d'égalité.

Exemple :

**Personnel d'éducation Dakar**

| AGE | Hommes | Femmes | Ecart de genre |
|---|---|---|---|
| 50-54 | 42,02 | 57,98 | 15,78 |
| Plus de 64 | 51,52 | 48,48 | -3,04 |

• **L'indice de féminisation**, c'est la représentation des femmes par rapport aux hommes pour toute la variable de l'analyse :

$$\frac{\text{La quantité de femmes pour chaque centaine}}{\text{Nombre d'hommes de la variable}}$$

$$\frac{96{,}108 \text{ femmes de la variable} \times 100}{120{,}89 \text{ nombre d'hommes}} = 0{,}7$$

Exemple :

**Population étrangère au Sénégal**

| TOTAL | Femmes | Hommes | Indice de féminisation |
|---|---|---|---|
| 216,977 | 96,108 | 120,896 | 0,79 |

## 3.5 Indicateurs d'*empowerment* et intersectionalité

L'*empowerment* est considéré comme le processus d'acquisition « de pouvoir » au niveau individuel et collectif. Il désigne, chez un individu, ou une communauté, non seulement la capacité d'agir de façon autonome, mais également les moyens nécessaires et le processus pour atteindre cette capacité d'agir, de prise de décision dans ses choix de vie et de société[70].

L'*empowerment* est un processus individuel et collectif de renforcement des « pouvoirs » des femmes :

- le « pouvoir sur » : cette notion repose sur des rapports soit de domination, soit de subordination. Elle suppose que le pouvoir n'existe qu'en quantité limitée, c'est un pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un ;
- le « pouvoir de » : comprend la **capacité de prendre des décisions**, d'avoir de l'autorité, de résoudre les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses. La notion renvoie donc aux **capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire)** ainsi qu'aux **moyens économiques** : à l'accès et au contrôle des moyens de production et des bénéfices **(avoir)** ;
- le « pouvoir avec » : **pouvoir social et politique**, il met en évidence la notion de solidarité, la capacité de s'organiser pour **négocier et pour défendre un objectif commun** (des droits individuels et collectifs, des idées politiques : *lobbying*, etc.). Les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un objectif commun ou lorsqu'ils partagent la même vision ;
- le « pouvoir intérieur » : renvoie à l'image de soi**, à l'estime de soi**, à l'identité et à la force psychologique **(savoir être)**. Elle se réfère à l'individu ; à la façon dont son pouvoir intérieur est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements.

## 3.6 Elaboration des indicateurs d'*empowerment*

L'élaboration des indicateurs d'*empowerment* est un processus global et dynamique, on y développe les différents « pouvoirs » (« sur », « de », « avec » et « intérieur ») dans le but de renforcer les capacités émancipatrices et de transformation sociale des femmes. Pour cela, **l'approche de « l'intersectionalité »** est importante. Si nous prenons les différentes situations de discrimination envers les femmes, nous pouvons analyser les causes, et pour cela nous poser certains questions : quelles sont des oppressions qui empêchent les femmes d'être autonomes ou d'exercer leurs droits à part entière ? Qui, parmi les femmes et les filles, est le plus exclu ou marginalisé et quelle en est la cause ? Et chez les hommes et les garçons ? En plus du genre, quelles sont les identités des populations (ethnie, religion, âge, compétences, citoyenneté, statut dans la communauté…) A qui bénéficient les projets/programmes d'aide au développement ? Qui contrôle les ressources, est-ce que les projets facilitent leur accès à tous et toutes ? Quelles sont les actions/projets/politiques qui répondent aux besoins, facilitent les opportunités ou l'exclusion de certains groupes ?

Pour l'élaboration de ces indicateurs, avec la prise en compte de « l'intersectionalité », il est important de savoir que les différentes oppressions et discriminations vécues vont peut-être changer pour la même personne. Prenons l'exemple d'une femme qui a 2 enfants, discriminée du fait de son genre, n'ayant pas de famille pour garder ses enfants, appartenant à une ethnie

[70] Charlier.S, Caubergs. Le Ministère des affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, Commission Femmes et Développement, *L'approche de l'empowerment des femmes: Un guide méthodologique.* (p10), 2010

minoritaire dans un pays X, et au chômage participe en année 1 d'un projet. Celui-ci a comme objectif de créer des emplois. L'année 2 cette femme aura un emploi et accès à une crèche communautaire financée par le projet. Sa situation et ses besoins de renforcement seront différents par rapport à l'accès aux ressources (emploi, crèche) mais, comme elle fait partie d'une ethnie minoritaire, elle aura besoin d'un renforcement de son identité ethnique, en plus du celle de genre. Pour un autre projet, quelques années après, ses enfants déjà adultes, elle déménage dans une zone où son ethnie est majoritaire, elle n'aura pas la même expérience ni le même besoin de renforcement identitaire puisqu'elle fera partie d'une majorité dominante.

« L'**intersectionalité** est une théorie féministe, une méthodologie de recherche et un point d'appui pour tout plan d'action pour la justice sociale. Elle commence par la prémisse que les gens vivent de multiples identités, à différents niveaux, identités issues des relations sociales, d'un passé et du fonctionnement des structures de pouvoir. Les gens appartiennent à plus d'une communauté à la fois et peuvent simultanément vivre l'oppression et le privilège (une femme peut être une professionnelle de la santé respectée tout en étant victime de violence familiale chez elle). Elle nous aide à comprendre et à évaluer l'impact de ces identités convergentes sur les opportunités et l'accès aux droits, et de voir comment les politiques, les programmes, les services et les lois qui ont un impact sur un aspect de notre vie sont inextricablement liés à d'autres.

Par exemple, une analyse de la pauvreté ne doit pas s'arrêter au fait que les femmes sont pauvres de façon disproportionnée dans une région donnée, mais doit également explorer quels sont les groupes de femmes les plus pauvres, quelles politiques et pratiques contribuent à leur pauvreté, comment la situation historique et politique y contribue et si les projets de développement et les politiques abordent les problèmes spécifiques des différents groupes de femmes. Pour qu'une **analyse intersectionnelle** soit utile dans le domaine du développement, elle doit être informée par les expériences et les points de vue des femmes de toutes les diversités d'identités, y compris celles des femmes du Sud, des femmes de couleur et des immigrantes dans le Nord »[71].

[71] AWID, Les droits de la femme et le changement économique. L'intersectionalité : un outil pour la justice de genre et la justice économique.

**Aspects clés pour l'élaboration des indicateurs d'*empowerment***

**AVOIR**

- L'accès des femmes (y compris les plus marginalisées) aux **services de base** dans les politiques/projets/actions concernant :
  - la santé : petites filles, adolescentes et femmes (en lien avec leur cycle de vie) ;
  - la réponse aux violences faites aux femmes (services sociaux, santé, police, etc.) ;
  - l'eau, l'énergie, etc. ;
  - l'éducation et la formation d'adultes ;
  - les systèmes de pensions et d'allocations familiales.

- L'accès aux et le contrôle des ressources financières par les femmes (y compris les plus marginalisées) au niveau des :
  - politiques nationales ;
  - institutions collectives de micro- finance (mutuelles, etc.) ;
  - institutions privées (banques).

- L'accès aux et le contrôle sur **les moyens de production** (terre, technologies - machines, outils, intrants, etc. -, eau, électricité) par les femmes (y compris des plus marginalisées)

- L'accès des femmes (y compris des plus marginalisées) **aux marchés** :
  - développement de marchés locaux, régionaux et nationaux ;
  - développement des infrastructures routières ;
  - développement de structures d'accueil, logement, etc.

- L'accès des femmes (y compris les plus marginalisées) à l'**emploi,** notamment au niveau des politiques qui développent de nouvelles possibilités d'emploi et des mesures d'appui au travail (crèches, garderie).

- L'accès des femmes (y compris les plus marginalisées) à l'**information** sur les formations possibles, sur les marchés, sur les différents services, etc., aux niveaux politique ou médiatique (par exemple des émissions radio sur les stratégies et expériences des femmes).

## SAVOIR

- **Les programmes scolaires** (primaires, techniques, professionnels et humanités) intègrent l'approche de genre y compris un regard critique sur les identités multiples, notamment sur l'histoire (modules spécifiques, manuels, formation des professeurs : connaissances, esprit critique et comportement, équilibre entre les professeurs des deux sexes)
- **Les programmes de formation d'adultes** intègrent l'approche de genre, y compris un regard critique par rapport aux rôles, aux relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et prennent en compte des discriminations multiples. Ces programmes sont axés sur :
  - l'alphabétisation fonctionnelle (sur les droits juridiques et sociaux) ;
  - la formation sur les droits civiques, juridiques et politiques et leurs modes d'application ;
  - le développement d'une critique des rapports sociaux, économiques et politiques et des stratégies à développer (notamment dans la communication, le plaidoyer, etc.)
- **Le développement d'espaces d'écoute**, de formation et d'information (en particulier pour celles qui sont les plus exclues)
- **Les programmes universitaires et des écoles supérieures** intègrent des modules spécifiques sur l'approche genre et sur « l'intersectionalité »
- **La formation religieuse** intègre une analyse avec une approche genre des textes religieux. Ce qui signifie, notamment, une formation des *leaders* religieux par rapport à leurs connaissances et aux comportements sociaux envers les relations de genre.
- **La formation professionnelle** intègre d'une approche transversale de genre en fonction des secteurs (ministères, cabinets, entreprises, police, etc.)
- **Le renforcement et la création de structures spécialisées** dans l'approche genre (formation, *coaching*, etc.).

## VOULOIR (SAVOIR- ETRE)

- **Le renforcement d'une identité,** d'une image, de la reconnaissance sociale des femmes à travers :
  - l'appui à des espaces spécifiques permettant la visibilité des femmes au sein des institutions, notamment des femmes les plus marginalisées ;
  - le renforcement de l'apport spécifique des femmes lié à leurs rôles sociaux et identités multiples à travers leur participation, leur capacité de *lobby* dans les espaces publics et officiels (nationaux et internationaux) ;
  - l'appui et la stimulation de la prise de parole des femmes (y compris des plus marginalisées), dans les espaces publics ;

- **Le développement d'une culture d'égalité** et de justice sociale :
  - l'appui à l'analyse critique du point de vue du genre au sein des institutions religieuses ;
  - l'appui à des programmes/actions médiatiques *sensibles au genre* qui contribuent à une analyse critique d'une culture promouvant des rapports inégaux entre les hommes et les femmes et les discriminations multiples (TV, radio, journaux, revues, etc.).

Voici un exemple de l'intégration de l'*empowerment* dans les services de planification familiale (PF) au Bénin[72] :

| RÉSULTATS | INDICATEURS | STRATÉGIES | PARTENAIRES | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ACTEURS | CIBLES |
| **Vouloir/Savoir**<br>Le personnel soignant et des animateur/trices radio ont renforcé leurs capacités sur l'approche de genre | Nombre d'agents H/F soignants formés dans le centre de PF<br><br>Les procédures du PF intègrent le genre dans l'attention aux usager-e-s | Former le personnel sur l'intégration du genre dans la politique de PF | Personnel FGS/ONG/ Médecin chef-fe | Personnel dispensant la PF dans la commune |
| | Nombre d'animateur/ trices de radio formés au genre | Former les animateur/trice s de la radio locale sur comment prendre en compte le genre dans leurs programmes | | Animateurs/ trices de la radio locale |
| **Savoir/pouvoir**<br>Les responsables religieux ont écouté une analyse critique du point de vue genre au sein des institutions religieuses | Nombre d'émissions sensibles au genre<br>Nombre de séances d'analyse critique genre réalisées au sein des institutions religieuses | Identifier un responsable religieux de la ville :<br>faire un planning avec lui ; organiser une séance d'analyse critique genre pour les responsables religieux | Responsable religieux de la ville,<br>Maire de la commune,<br>Présidente/FGS /ONG<br>Personnes ressources (Magistrat, Direction départemental et de la famille) | Responsables religieux musulmans<br>Responsables religieux traditionnels |

[72] Adaptation de l'Essentiel du genre-10, Genre et *empowerment*, 2011

## 3.7 Elaboration des indicateurs de genre pour le cadre logique[73]

Pour cette partie nous utiliserons comme référence le processus d'élaboration d'un programme ou d'un projet, et notamment l'utilisation du cadre logique comme outil de gestion et de suivi des interventions de développement. L'élaboration des indicateurs est signalée dans une séquence en 6 pas.

### Premier pas : analyser le contexte

Lors de l'analyse du contexte d'intervention, comme on doit identifier la situation des populations ciblée par le projet, il est nécessaire de faire une analyse de genre et de classer les causes à partir des questions suivantes :
**Qui fait quoi ? Qui possède quoi ? Qui décide ? Comment ? Qui gagne ? Qui perd ? Quelles femmes ? Quels hommes ?** (identifier les rôles et stéréotypes, qui a l'accès et le contrôle, quels sont les besoins et intérêts, quels sont les facteurs d'influence).
Pour cela on peut utiliser les 10 questions clés de la page 46 qui reprennent les différents outils de l'approche de genre.

### Deuxième pas : identifier les inégalités

Après cette analyse de genre, il faut également identifier les inégalités de genre puis les écarts de genre que le projet va cibler (objectifs et indicateurs). Ces inégalités peuvent être regroupées comme suit[74] :

- Les intérêts, expectatives et besoins différenciés

Les intérêts, attentes et besoins des hommes et femmes ne sont pas identiques, ils dépendent des attentes et valeurs du contexte, des rôles de chacun-e. Les politiques publiques et les actions des projets doivent tenir en compte de ces visions hétérogènes.
De quelle façon l'installation d'un nouveau marché local laffecte-t-elle la vie des femmes et des hommes ?
A qui bénéficie l'élargissement de l'horaire de l'administration publique ?
Qui profite majoritairement des loisirs offerts par la commune ?
Quel est le moyen de transport utilisé par les femmes et les hommes pour aller au centre de santé ?

- L'accès aux ressources et bénéfices

Les femmes et les hommes ont des statuts différents dans la société, ce qui a une influence sur l'accès aux ressources naturelles, à l'emploi, au temps.
Comment se représentent les femmes et les hommes dans le *leadership* ?
Qui contrôle le budget familial ?
Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès à la technologie ?
Qui utilise en majorité les transports publics ?

- Les rôles et stéréotypes de genre

A chaque genre, il y a des attributions sociales de rôles qui vont, dans une certaine mesure, déterminer le parcours de vie de chacun-e.
Qui est en charge des tâches ménagères ?
Qui est censé s'occuper des personnes malades et des enfants ?
De quelle manière les tâches ménagères ont-elles un impact sur la vie professionnelle et familiale des femmes et des hommes ?
Comment la pénurie de services de garde d'enfants affecte-t-elle les mères et les pères ?

[73] De la Peña.M, Le Monde selon les femmes, 2014
[74] Movimiento Manuela Ramos, Guía de herramientas para la incorporación del enfoque de género en desarrollo rural sostenible, Pérou, 2011

Pourquoi les femmes occupent moins les postes à responsabilité que les hommes dans les entreprises et la représentation politique ?

**On peut aussi identifier les inégalités par rapport à : l'accès à/ au contrôle sur les ressources et bénéfices (**participation, droits, opportunités, choix, temps, prise de décision, violence, gestion des revenus).

Ensuite on classe les inégalités pour voir si elles sont de l'ordre des besoins pratiques de genre (BPG) ou des intérêts stratégiques de genre (ISG).

| Inégalités fondées sur les BPG | Inégalités fondées sur les BPG |
|---|---|
| Inégalités quotidiennes.<br>La famille et les ménages sont vus comme une unité homogène, centrée sur le rôle reproductif | Inégalités de droits et d'opportunités entre femmes et hommes |
| Les indicateurs mesurent l 'accès à des ressources spécifiques (eau, logement, nutrition, santé, infrastructure sanitaire…) | Les indicateurs rendent compte de la prise de conscience, du renforcement de l'auto-estime, de l'éducation, du leadership, de l'organisation, de la mobilisation politique et de l'exercice de la citoyenneté |
| La satisfaction des besoins spécifiques de genre ne modifie pas les rôles et rapports traditionnels entre F et H. | La prise en compte des intérêts spécifiques de genre met en question les rôles traditionnels, la discrimination et la subordination dans les rapports femmes-hommes.<br>Elle cible l'autonomie, la prise de décision, le contrôle des ressources et l'*empowerment*. |
| Indicateurs facilement identifiables | Indicateurs pas toujours facilement identifiables |
| Les changements sont visibles à court terme | Les changements ne sont pas forcement visibles à court terme |

Exemple :

| Identification | Cas 1 | Cas 2 |
|---|---|---|
| Dimension de genre (analyse d'inégalité) | Opportunités dans la participation économique productive | Distribution du travail non rémunéré |
| Variable (la référence est le thème d'intervention) | Technologie d'arrosage | Utilisation du temps au sein des ménages |
| Indicateur | Augmentation du nombre de femmes par rapport aux hommes dans la gestion des systèmes d'arrosage | % d'hommes responsables des tâches ménagères et temps investi pendant la journée. |

### Troisième pas : choisir des écarts de genre pour ces inégalités

Après avoir identifié les inégalités de genre, on va décider quel(s) écart(s) de genre est(sont) le(s) plus pertinent(s) (différentiel entre hommes et femmes) et justifier ce choix. Celui-ci se fait en fonction du sujet et des objectifs de l'intervention. Il s'agit de définir le taux de couverture par sexe, de quantifier l'inclusion ou l'exclusion des femmes et d'identifier les impacts directs et indirects.
Pour cela on aura besoin de données sexo-spécifiques et, si celles-ci n'existent pas, le projet doit contribuer à les créer.

### Quatrième pas : définir clairement des objectifs

Pour identifier les indicateurs d'objectifs, il convient de bien définir les bénéficiaires du projet, leur profil, leurs sphères d'appartenance (ethnie…) et la période de temps prise en compte. On peut voir, en fonction de la catégorisation de l'ACDI, à quel type de catégorie correspond l'objectif (catégorie 1, BPG, indicateur quantitatif/catégorie 2, ISG, indicateur qualitatif).
Les objectifs et résultats sont revus pour vérifier leur pertinence, ainsi les indicateurs ne peuvent être définis qu'une fois les stratégies et activités sont clairement définies.

### Cinquième pas : identifier le type d'indicateur (de situation, d'*empowerment*…)

Comme il existe une grande possibilité de choix, il faut choisir le type d'indicateur qui convient le mieux. Voir la page 57.

### Sixième pas : organiser la vérification des indicateurs

Pour chaque type indicateurs du cadre logique (objectifs, résultats, activités, intrants), le moment prévu pour leur vérification est différent : plus de deux années après le début du projet pour les indicateurs d'impact, à la fin de chaque année (pour le suivi) et à la fin du projet, pour les indicateurs de résultats, etc. Pour définir ce *planning* il faut mettre en un système de suivi des indicateurs. Il ne faut pas oublier le choix des souces de vérification.

L'évaluation (*ex post* ou d'impact) mettra en évidence la pertinence des indicateurs et la réussite du projet.

| Questions de vérification de l'intégration de l'approche de genre au cadre logique* | | | |
|---|---|---|---|
| **Structure du projet** | **Indicateurs** | **Sources de vérification IOV** | **Hypothèses et risques** |
| **Objectif général**<br>Examiner la cohérence avec les plans de développement de la région (ou national, local)<br>Aborde-t-il les inégalités de genre et les obstacles pour les surmonter ? | On a identifié des indicateurs stratégiques de genre ?<br>Est-ce que les indicateurs identifiés montrent l'impact et les changements produits par l'intervention ? (indicateurs qualitatifs et quantitatifs) | Est-ce qu'il y a des données des sources secondaires que l'on peut utiliser ?<br>Quelles sources alternatives de données peut-on utiliser pour analyser la cohérence de l'intervention ? | Est que le contexte politique, social, culturel, législatif et institutionnel permet la participation de femmes et des hommes pour atteindre les objectifs ?<br>Existe-il un climat favorable pour démarrer l'intervention ? Est ce qu'il est propice pour une démarche participative et de concertation ? |
| **Objectifs spécifiques**<br>Ils disent clairement vers qui se dirige et qui est bénéficiaire F/H du projet/intervention?<br>Est-ce que les femmes participent aux décisions sur le projet (identification de besoins, mise en place)?<br>Répondent-ils aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques de genre ? | Quels sont les changements chez les femmes et chez les hommes ? Combien ?<br>Qui bénéficie du changement des rôles, accès et contrôle aux ressources ou bénéfices gagnés ?<br>Comment ces changements affectent-t-ils les rapports de genre ?<br>(indicateurs qualitatifs, quantitatifs et à échelle) | Est-ce qu'une analyse de genre a été faite avant de proposer les indicateurs ?<br>Est-ce qu'il y a une stratégie pour favoriser la collecte de données de façon participative ? Est-ce que les opinions des femmes-hommes sont prises en compte au moment de mesurer ou évaluer les résultats ? | Est-ce que les objectifs s'appuient sur des politiques publiques comme les ODM, ILO, etc. ?<br>Est-ce qu'il y a d'autres interventions qui puissent mettre en risque ou favoriser les changements proposés ?<br>Il y a des partenaires avec ces institutions (celles qui peuvent renforcer nos objectifs) |
| **Résultats (outputs)**<br>Sont-ils spécifiés par sexe ?<br>Sont-ils cohérents avec les besoins exprimés, les besoins pratiques de genre et les intérêts stratégiques de genre ? | Mise en place des technologies adéquates et adaptées à chaque sexe.<br>Mesures politiques d'appui adéquates.<br>Renforcement de capacités institutionnelles et de gestion.<br>Qui et combien (par sexe) bénéficie des résultats ?<br>De quelle façon ont participé les femmes et les hommes pour l'obtention des résultats ? | Est-ce que sont intégrés, dans les basés de données, les rapports de suivi et d'évaluation avec des données sexo-spécifiques ?<br>Les instruments quotidiens de l'organisme exécuteur intègrent-ils des données pertinentes sur les résultats de genre atteints (par exemple : *empowerment* de femmes, prise de décisions, capacité de négociations, etc.) | Les stéréotypes, et pratiques culturelles constituent une menace pour les résultats de genre attendus par le projet/intervention ?<br>Existe-t-il des mécanismes pour faire face à ces menaces et risques ? Par exemple, motivation, aptitudes, capacité des dirigeant-e-s, pour stimuler les activités destinées à combattre les écarts de genre ? |

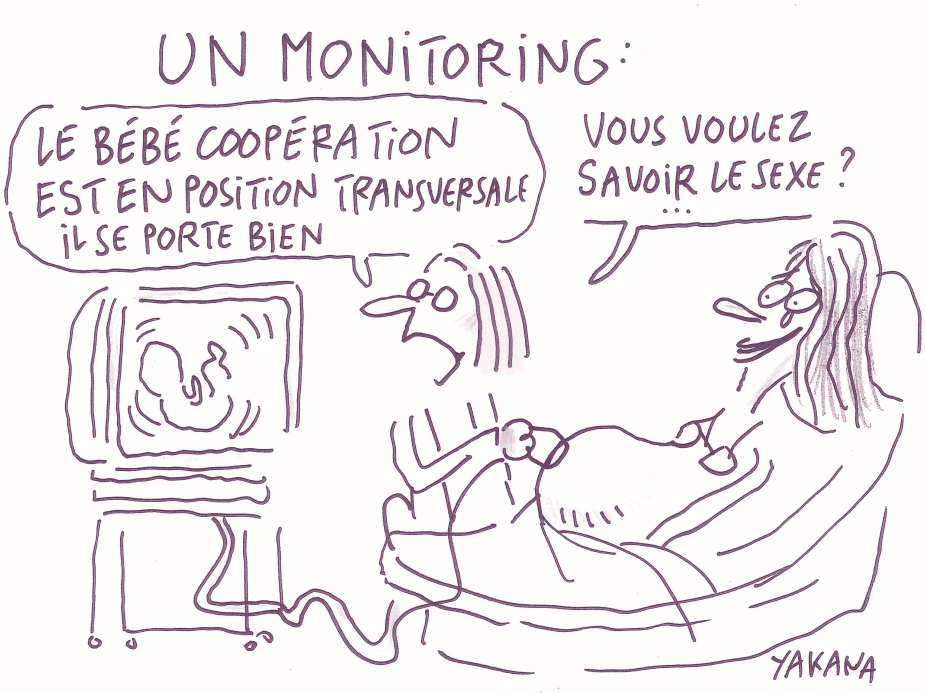
| Structure du projet | Indicateurs | Sources de vérification IOV | Hypothèses et risques |
|---|---|---|---|
| **Activités**<br>Est-ce que l'on a différencié les activités qui correspondent aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques ?<br>Il y a-t-il des formations en genre prévues dans le planning avec un budget ?<br>Est-ce que les actions de sensibilisation à l'égalité sont incluses dans le programme, ciblent elles les parties prenantes/partenaires du projet ? | Est-ce que les inputs investis dans le projet, pour la participation de femmes et des hommes, sont-ils adéquats ?<br>Dans quelle mesure femmes et hommes ont accès aux ressources, biens et services mis en place par le projet/intervention ?<br>Est-ce qu'ils ont prévus des ressources pour d'éventualités sociales ou de genre ?<br>Quelles sont les ressources et le montant alloués aux activités qui ciblent les besoins pratiques et les intérêts stratégiques de genre ?<br>Est-ce que le budget est sensible au genre ? | Pendant les visites de suivi, les réunions et les consultations de bénéficiaires H/F et de parties prenantes, se prendre en compte l'avis des hommes et des femmes de façon égalitaire. La consultation est-elle séparée pour permettre à chaque groupe de s'exprimer librement ?<br>(moyens apportés) | Est-ce que le plan de participation des femmes et des hommes est réaliste en prenant en compte les obstacles locaux (culturels, financiers, temps de récolte, horaires d'école des enfants, de préparation des aliments, etc.) ? Affectent – ils les possibilités de participation des femmes ? Est-ce des interventions, des expert-e-s sont prévus pour évaluer l'approche genre dans le projet/intervention ?<br>Le personnel est sensibilisé aux questions de genre ? (pour un effet multiplicateur lors de la mise en place du projet, moyens apportés) |

* Adapté de : Movimiento Manuela Ramos, Guía de herramientas para la incorporación del enfoque de género en desarrollo rural sostenible, Pérou, 2011

## 4. Indicateurs de genre et éducation au développement

**L'éducation au développement sensible au genre** est un processus de sensibilisation, un acte pédagogique et politique, nécessaire dans nos sociétés actuelles pour comprendre les mécanismes institutionnels et sociaux. Elle est indispensable pour amener les citoyen-e-s à interroger le monde dans lequel ils/elles évoluent. L'éducation au développement sensible au genre a la particularité d'inclure une réflexion sur les rapports hommes/femmes, dans l'ensemble des thématiques abordées (rapport économique Nord/Sud, environnement, justice sociale, travail, souveraineté alimentaire, accès aux ressources naturelles…).

Les impacts de ces formations, sensibilisation, plaidoyer, mobilisation peuvent se lire à de multiples niveaux ce qui impose d'intégrer des indicateurs sensibles au genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de tels projets afin de mettre en évidence ces retours positifs réels.
Voici des éléments proposés, non-exhaustifs, pour réfléchir à l'élaboration des indicateurs sensibles au genre, axés sur l'*empowerment* :



| CHAMPS D'INFLUENCE | CHANGEMENTS PRODUITS | CRITÈRES POUR CONSTRUIRE DES INDICATEURS |
|---|---|---|
| **Individuel (vouloir/savoir)** | - acquisition de connaissances sur le genre<br>- prise de conscience de ses droits<br>- capacité à faire respecter ses droits, à les exercer, à se les approprier<br>- motivation ou disponibilité<br>- prise de conscience des attitudes discriminatoires et comportements sexistes<br>- conscience de ses capacités et ressources individuelles<br>- relations familiales<br>- image sur les pays, les hommes, les femmes du Sud | - acquérir une meilleure estime de soi<br>- savoir s'exprimer<br>- repérer et savoir nommer ses valeurs, objectifs, ressources, contraintes, émotions<br>- savoir confronter son point de vue, ses valeurs<br>- agir de manière autonome en fonction du positionnement choisi<br>- valoriser ses atouts individuels<br>- prendre des initiatives, créer des alliances avec des partenaires du Sud |
| **Institution, organisation (avoir/pouvoir)** | - accès à l'information<br>- accès aux services, ressources et bénéfices<br>- relations de pouvoir (influence)<br>- niveau de participation<br>- respect des droits, contre les discriminations<br>- amélioration de la programmation des actions pour l'égalité | - pouvoir d'analyser de manière critique des faits sociaux, s'inscrire dans un contexte global<br>- programmer une stratégie genre pour son organisation<br>- augmenter le nombre de femmes dans les instances décisionnelles ou en améliorer l'accès<br>- intégrer le genre comme axe de travail organisationnel |
| **Communauté, société (avoir/pouvoir/savoir/vouloir)** | - lois, procédures en cohérence avec l'approche genre<br>- services publics, accessibilité et qualité<br>- nombre de dénonciations des discriminations<br>- participation au niveau local, ou autre<br>- conditions socio-économiques<br>- normes et pratiques culturelles qui ont des répercussions négatives sur les droits humains (ex : rôles traditionnels des hommes et des femmes, dénonciation et suppression des violences faites aux femmes (mutilations génitales féminines, mariage forcé, etc) | - être conscient de ce que le monde produit sur soi et de ce que l'on produit sur le monde<br>- savoir mettre en question son point de vue, ses valeurs<br>- assurer la participation de la société civile (dont les femmes les plus marginalisées) à la définition des indicateurs, à l'évaluation des politiques publiques<br>- participer activement à la vie sociale, économique et culturelle<br>- développer des budgets sensibles au genre<br>- être capable d'agir en collectif |

## 5. Difficultés des indicateurs de genre

Pour avoir une idée précise des changements dans les rapports de genre, il faut analyser plus d'un indicateur. Prenons, par exemple, l'augmentation de la représentation politique des femmes au niveau parlementaire. L'indicateur utilisé sera le taux de participation des femmes au parlement. Le nombre de femmes élues est une donnée quantitative, que nous pouvons évidemment interpréter avec des éléments du contexte, comme l'existence de quotas, la mise en place de formations politiques destinées à renforcer le *leadership* des femmes candidates, le charisme, le contexte politique et l'appréciation des femmes en politique). Mais cette information quantitative ne dit rien sur l'influence de ces femmes en politique. Le fait d'avoir davantage de femmes en politique change-t-il le statut des femmes dans la société ? On a donc besoin d'indicateurs sur le nombre de prises de parole des femmes parlementaires, sur le nombre de propositions liées aux questions de genre proposées au parlement pendant l'exercice de la législature, sur l'organisation (ou non) de débats concernant l'égalité hommes-femmes, y compris sur le budget et sur l'adoption de nouvelles lois sur l'égalité. Evidement cela dépendra aussi du nombre de femmes au parlement : 1% ou 20% de représentation ne permet pas d'attendre les mêmes résultats.

On peut aussi énumérer les aspects positifs et négatifs des indicateurs de genre. Mais les difficultés repérées concernent-elles l'élaboration ou le choix des indicateurs en général, ou relèvent-elles de l'idée préconçue selon laquelle les indicateurs de genre compliquent l'élaboration d'un cadre logique ?

Les indicateurs de genre demandent une analyse approfondie dans toutes les phases d'élaboration du projet. C'est une procédure qui, à force de répétition, deviendra un réflexe et qui contribuera à plus de précision et efficacité des interventions. Intégrer l'approche de genre dans l'élaboration des programmes, projets et politiques dès le départ, permet d'élaborer les indicateurs plus facilement. La formation au genre des gestionnaires et des membres du projet est donc indispensable.

Néanmoins, comme tout autre indicateur, ceux de genre ne sont que des repères pour mesurer les actions et ne remplacent ni les stratégies ni les budgets ou les actions spécifiques pour l'égalité.

Croire que rendre un indicateur sexo spécifique est déjà le « genrer » est une erreur. Les données sexo-spécifiques constituent un pas indispensable pour l'élaboration des indicateurs de genre.

En outre, l'engagement institutionnel pour l'égalité devrait refléter aussi une cohérence entre politique interne de l'organisation et l'utilisation des indicateurs de genre pour l'action publique ou les projets.

Les indicateurs de genre sont des instruments importants pour le suivi et l'évaluation des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur absence est souvent due au manque de connaissances et/ou de formation sur le genre. Cette publication répond à un besoin toujours accru de pouvoir comprendre les enjeux et les méthodes d'élaboration des indicateurs.

Ce Déclic est le fruit d'un travail de formation et d'expérimentation de plusieurs années du Monde selon les femmes vis-à-vis, notamment, des organisations de développement. Il est également le fruit des réflexions du séminaire organisé le 7 mars 2013 sur la même thématique, et qui a regroupé une série d'intervenantes au niveau international.

Le Monde selon les Femmes

www.mondefemmes.org

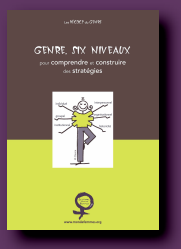
Également édité par Le Monde selon les femmes, dans la collection : Les DÉCLICS du GENRE

**Genre et croyances**
**Démarche participative pour la recherche d'un positionnement**
Pascale Maquestiau
Réfléchir à l'emprise des dogmes, choisir, développer son autonomie.

**Référentiel**
**pour les formatrices et formateurs en genre et développement**
Socle commun de principes, d'engagements et de compétences.

**Mettre en œuvre les intelligences citoyennes**
Une méthodologie de Majo Hansotte
Pour soutenir les dimensions expressives et culturelles du développement citoyen.

**Le genre du Sud au Nord**
**Outils pédagogiques venus du Sud**
Marcela de la Peña Valdivia
Un recueil de techniques d'animation sur le genre, adaptées et appropriées.




**Genre, 6 niveaux**
**pour comprendre et construire des stratégies**
Claudine Drion et Gérard Pirotton
L'approche genre pour désactiver les résistances et développer des actions.

**Urbamouv**
**Danser dans la ville pour transformer le quotidien urbain et questionner le genre**
Collectif en transit - Zazimut asbl
Outils pratiques pour se réapproprier l'espace urbain par la danse.