

# Une approche féministe au suivi, à l'évaluation et à l'apprentissage

Fiche technique de la Communauté de pratique (CdP) Genre en pratique de l'AQOCI  
Décembre 2019

## Introduction

Depuis plusieurs années, les organismes de coopération internationale (OCI) ont renforcé leurs capacités afin de mieux intégrer le genre dans le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (SEA). Il est important de noter d'emblée que même si l'intégration du genre aux outils de la gestion axée sur les résultats constitue une dimension importante d'une approche féministe au suivi et à l'évaluation, cette dernière a une portée beaucoup plus large. Pour des conseils sur la formulation des résultats et des indicateurs sensibles au genre, nous vous invitons à lire le *Guide d'intégration de l'EFH au cycle du programme* développé par la CdP de l'AQOCI en 2015<sup>1</sup>. Sa lecture est complémentaire au contenu de cette fiche, qui a pour objectif de mieux définir une approche féministe au suivi, à l'évaluation et à l'apprentissage.

Le contenu de cette fiche est le fruit des travaux réalisés par la CdP sur les déterminants d'une approche féministe au SEA. Il s'agissait, plus particulièrement, d'explorer comment mieux mesurer les changements complexes et en constante évolution, qui caractérisent les processus d'autonomisation des femmes ainsi que les progrès dans l'effectivité des droits des femmes et de l'égalité des genres. La présente fiche s'appuie également sur la recherche universitaire actuelle sur l'évaluation et les approches féministes. Elle est structurée de la manière suivante :

1. Les principes de l'approche féministe au suivi, à l'évaluation et à l'apprentissage .....	2
2. Les défis de l'approche féministe.....	5
3. Mise en pratique : que veut-on mesurer et comment ?.....	6
Annexe 1 : Synergies et complémentarités entre les approches (développement et féministe) .....	16
Annexe 2: Répertoire d'outils .....	17
Annexe 3: Ressources bibliographiques.....	20

<sup>1</sup> Disponible gratuitement en trois langues sur le site internet de l'AQOCI dans la section Ressources en EFH.

## Les principes de l'approche féministe au SEA

Les OCI entreprennent des processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA) afin de mesurer l'efficacité, l'efficience, la rentabilité, la pertinence et l'impact à la fois quantitatifs et qualitatifs de leurs programmes. Les résultats du suivi et de l'évaluation fournissent les données nécessaires pour guider la planification stratégique, concevoir, exécuter et adapter les programmes afin, d'une part, d'avancer vers l'atteinte des objectifs, et, d'autre part, de comprendre quelles stratégies ont bien ou moins bien fonctionné. Il s'agit d'un exercice de redevabilité non seulement envers les bailleurs de fonds, mais aussi et surtout envers les communautés avec lesquelles les OCI travaillent. Par ailleurs, **une approche féministe de la solidarité internationale** a pour objectif principal la poursuite des droits des femmes et de l'égalité des genres, ce qui implique :

- De s'assurer que les femmes participent aux décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble (capacité d'agir/autonomisation).
- De questionner et transformer les systèmes de pouvoir et la dimension intersectionnelle de ces systèmes d'oppression.
- De s'attaquer aux causes profondes des inégalités structurelles et systémiques.
- De reconnaître le rôle du militantisme, des défenseuses des droits des femmes et des organisations et mouvements des femmes dans cette transformation.
- D'intégrer les notions de droits dans cette transformation.

L'approche féministe au SEA doit donc aller plus loin que les approches qui intègrent le genre dans les systèmes d'évaluation. Par exemple, le fait de formuler un indicateur sensible au genre n'est pas suffisant à une approche féministe. **Le système d'évaluation, de la planification à la collecte, jusqu'à l'analyse des données, incluant les méthodes et les outils, doit intégrer une analyse du pouvoir, doit renforcer la participation, l'autonomisation et l'agentivité (la capacité d'une diversité de femmes à être des agentes actives de leur propre vie) et contribuer à un processus transformateur des relations de genres et des systèmes d'oppression.**

*Pour mieux définir l'approche féministe au suivi, à l'évaluation et à l'apprentissage (SEA), la CdP a choisi de s'appuyer sur l'expertise de la recherche, de l'évaluation participative et de l'évaluation transformative en genre, ainsi que sur les principes féministes du mouvement québécois. Dans cette section, nous présentons les principes en SEA qui se dégagent de la réflexion et des recherches du milieu universitaire, d'Affaires mondiales Canada et de plusieurs OCI (Inter Pares, Care et Oxfam-Canada)<sup>2</sup>. Ces principes sont les suivants :*

- Les inégalités de genre mènent à l'injustice sociale.
- La discrimination et les inégalités sont structurelles et systémiques.
- L'évaluation est politique.
- Le savoir est une ressource puissante qui devrait être pour les personnes qui le créent, le possèdent et le partagent.
- Les connaissances et les valeurs sont culturellement, socialement et temporellement contingentes et sont filtrées par la personne « connaissante ».
- Il y a plusieurs façons de « savoir » et certaines sont privilégiées par rapport à d'autres.

---

<sup>2</sup> Patton, 2002 ; Sielbeck-Brown, Brisolara, Sigart, Tischler et Whitmore, 2002

C'est donc à partir de ces recherches, de la littérature féministe existante et du travail effectué par plusieurs OCI tant au Nord qu'au Sud que la CdP s'appuie pour dégager trois grands principes afin de mieux définir une approche féministe au SEA : no.1 - Une approche transformative; no.2 - La démocratisation et la décolonisation des savoirs; no.3 - Le processus est aussi important que le résultat.

### **Principe no.1 : Une approche transformative : l'analyse des causes profondes, l'intersectionnalité et la transformation des rapports de pouvoirs de genre**

L'approche féministe est une **approche transformative**. Elle contribue à un changement structurel dirigé vers les causes profondes des inégalités de genre. Elle consiste à remettre en question et à déconstruire les pratiques, normes, attitudes et structures sociales établies qui sont le fruit de constructions sociales (Relais-femmes, Care 2015). Cette composante transformative de l'approche féministe se fonde sur l'analyse de l'intersection de différents systèmes d'oppression et d'identités (genres, ethnicités, classes, castes, situation de handicap, religions) qui définissent l'exercice du pouvoir dans différents contextes institutionnels, sociaux et culturels. L'analyse intersectionnelle des relations de pouvoir s'étend aussi aux relations entre le Nord et le Sud, entre les personnes marginalisées et celles qui sont privilégiées, entre l'OCI et les partenaires et les communautés locales, ainsi qu'entre la personne responsable du suivi et de l'évaluation et les personnes participant au programme. **Ce principe vise donc à ce que le processus d'évaluation ne renforce pas les relations de pouvoir existantes. L'évaluation doit plutôt contribuer à changer ces relations de pouvoir au profit des groupes marginalisés.** Les processus d'évaluation peuvent également contribuer aux changements des normes sociales au sein des organisations, tant québécoises, que celles des partenaires qui mettent en œuvre les programmes. (Chigateri & Shiny, 2016).

### **Principe no. 2 : La démocratisation et la décolonisation des savoirs.**

L'approche féministe reconnaît que le processus de suivi et évaluation peut renforcer ou remettre en question les relations de pouvoir. Si « L'histoire est écrite par les vainqueurs », l'évaluation aussi doit reconnaître sa nature politique et son pouvoir. En ce sens, le travail de suivi et d'évaluation **n'est pas neutre**. Il a une influence **sur** les relations de pouvoir et est teinté également **par** celles-ci. Ainsi, l'évaluation peut privilégier les perspectives de certain-e-s actrices/acteurs par rapport à d'autres actrices/acteurs marginalisé-e-s (McRobbie 1982; Hirsch et Keller 1990; Beardsley et Hughes Miller 2002; Hughes 2002; Podems 2010).

Depuis les années 80, l'anthropologie culturelle soutient que la personnalité des chercheur-e-s, leurs orientations culturelles, leurs statuts sociaux, leurs philosophies politiques et leurs expériences de vie influencent leur interprétation des données. L'approche féministe relative au SEA reconnaît également le pouvoir et les biais de la personne évaluatrice qui doit être en mesure d'en prendre conscience dans l'évaluation. Une bonne pratique peut être de faire état de son biais potentiel lorsqu'elle se présente aux participantes (Exemple : « Je suis une femme blanche de 35 ans venant du Canada, comprenez que ce que je décris passe par mes yeux »). Dans cet esprit, **il s'avère nécessaire de repenser le rôle de la personne évaluatrice de manière à l'envisager non plus comme une évaluatrice, mais davantage comme une facilitatrice du processus d'évaluation.**

« **Le savoir, c'est le pouvoir.** »<sup>3</sup> L'approche féministe est également basée sur les principes de démocratisation et décolonisation des savoirs. Décoloniser le savoir signifie remettre en question les principes qui sous-tendent le savoir dominant actuel et la recherche. Il s'agit de se demander : quels types de savoirs sont considérés comme pertinents et quelles connaissances et compétences sont dévalorisées, réduites au silence ou simplement non soutenues. Considérant que l'acquisition et la diffusion des connaissances n'appartiennent pas seulement aux élites privilégiées telles que les chercheur-e-s du Nord, **l'approche féministe exige donc de remettre en question le rapport établi sujet-objet et d'instaurer des relations non hiérarchiques entre les personnes chercheuses et participantes.**

L'approche féministe reconnaît la pluralité des savoirs ainsi que la richesse et la pertinence du savoir expérientiel des participantes. En ce sens, elle vise à mettre le savoir au service de l'autonomisation des individus. L'évaluation féministe, à l'instar de la recherche féministe participative, « conceptualise les participantes comme des sujets connaissant et actifs à toutes les étapes de la recherche. Elles prennent une part active à la production des connaissances, à l'analyse et la diffusion des résultats » (Gervais, Weber, Caron, 2018). Ainsi, **les personnes concernées doivent être mises à contribution dès la définition des objectifs de la recherche jusqu'à l'analyse des données recueillies et des résultats**, pour que ces derniers leur soient utiles et que l'analyse reflète celles des personnes concernées, notamment par un processus de rétroaction.

### **Principe no.3 : Le processus est aussi important que le résultat**

Un processus hiérarchique, non participatif, qui impose des façons de faire, qui reproduit et renforce les rapports de pouvoir existants peut s'avérer contre-productif en matière d'autonomisation. À l'opposé, l'approche féministe considère qu'un processus à la fois participatif et fondé sur la collaboration est aussi important que le résultat. Elle remet en question les relations de pouvoir tout en reconnaissant que le SEA doit, en lui-même, être source de changement.

**Un processus de suivi-évaluation féministe vise la participation et l'apprentissage du plus grand nombre** de personnes et de femmes concernées et impliquées dans les actions/activités d'un projet/programme. C'est pourquoi il est essentiel d'impliquer ces personnes dans la collecte de données afin de refléter les aspects qualitatifs et expérientiels vécus par elles, d'une part, et les aspects quantitatifs, d'autre part. Ainsi, les systèmes utilisés pour suivre, évaluer et apprendre sont aussi importants que les indicateurs de performance.

En amont, il est indispensable de développer et adapter des outils participatifs avec la communauté locale et les populations ciblées. En effet, pour que l'évaluation soit féministe et alimente un processus transformateur, l'approche doit être participative à tous les niveaux et à toutes les étapes soit : lors du travail de préparation, pendant le projet, lors de la collecte de données, dans l'analyse des résultats ainsi que dans le partage du résultat final. Les contributions de toutes les actrices et les acteurs du projet doivent être prises en compte afin d'en évaluer les bénéfices. **Une diversification des activités de recherche, notamment en favorisant des méthodologies collaboratives et participatives, est à prioriser afin de stimuler l'engagement et les points de vue des groupes-cibles** du programme qui sont généralement plus diversifiés et marginalisés que les gestionnaires du programme. L'utilisation de pratiques et d'outils d'évaluation créatifs et innovants peut aussi favoriser cet engagement, par exemple en mettant à contribution des outils technologiques accessibles ou

---

<sup>3</sup>*(Knowledge is Power, Francis Bacon 1957).*

artistiques. Des outils participatifs variés peuvent grandement contribuer au succès du SEA. Voici quelques outils utilisés par différents OCI, ils se sont avérés accessibles et pertinents tels que : la vidéo, la création de collages artistiques, les jeux de rôles (filmés ou non). La personne animatrice peut organiser avec les personnes participantes des entrevues sur les succès, les défis et les leçons apprises sur des périodes déterminées dans le temps.

## Les défis de l'approche féministe

### 1. Les limites de la gestion axée sur les résultats (GAR)

Les valeurs néolibérales, plutôt liées à l'efficacité, l'efficience et la performance, président aux principes de la gestion axée sur les résultats (GAR). L'emphase mise par les bailleurs de fonds en faveur d'une programmation basée sur des données probantes met beaucoup de pression sur les OCI et leurs partenaires afin qu'ils génèrent des données quantitatives. Cependant, la GAR pose plusieurs défis par rapport à l'approche féministe en SEA. **Les outils standardisés de la GAR ont peu de souplesse pour s'adapter et suivre les changements souvent complexes et nuancés en matière de droits des femmes et égalité des genres.** De plus, l'intérêt bureaucratique axé sur la valeur quantitative des retombées des programmes en regard de l'argent investi, amène à perdre de vue la compréhension profonde du processus de changement.

Selon Affaires mondiales Canada (AMC), « les résultats en matière d'égalité des genres sont des changements mesurables qui visent explicitement à réduire une ou des inégalités entre les genres ou améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles et les personnes de genres divers. Ils contribuent à :

- améliorer la protection et la promotion des droits des femmes et des filles;
- augmenter la participation des femmes et des filles aux prises de décisions;
- donner aux femmes et aux filles un accès et un contrôle plus équitables aux ressources dont elles ont besoin pour assurer une égalité sociale et économique continue. »

Or, les indicateurs proposés par AMC (mars 2019) ne nous éclairent pas nécessairement sur la façon de mesurer les résultats souhaités. En effet, ces indicateurs mesurent surtout les aspects quantitatifs des retombées des programmes (nombre de personnes touchées, montants investis, etc.). **Force est de constater que les outils de la GAR, utilisés jusqu'à présent, ne permettent pas d'analyser les changements dans les relations de pouvoir ni le rôle de ces relations au sein de la société, ou au regard de la consolidation (ou l'effritement) du tissu social.**

**De plus, certains termes utilisés dans la formulation des indicateurs mériteraient d'être clarifiés.** En effet, que signifie « nombre de femmes autonomisées » ou « la participation aux prises de décisions » ? Par exemple, certaines OCI demandent aux femmes de s'évaluer en indiquant, sur une échelle de notation de 1 à 5, leur niveau d'autonomisation. Toutefois, cette méthode ne prend pas en compte les perceptions et compréhensions sans doute très variées du concept « autonomisation » parmi les répondantes. C'est pourquoi un travail important de réflexion s'avère nécessaire afin de mieux cerner et définir les concepts-clés et les résultats souhaités de l'approche féministe liés à l'autonomisation, aux droits des femmes et à l'égalité des genres, afin de mieux identifier les indicateurs permettant de mesurer les changements concernés.

**La rigidité de la GAR et le choix initial d'indicateurs de performance peuvent également occulter différents indices de succès identifiés par les femmes elles-mêmes au fur et à mesure que le projet**

**avance.** Comme l'explique AWID, « les approches rigides qui insistent sur les cibles, les indicateurs, les produits et les résultats définis lors du développement de projet ne sont pas utiles dans le travail sur les droits des femmes et l'autonomisation - elles reflètent la compréhension limitée de ceux qui les imposent, plutôt que les réalités contextuelles dans lesquelles ces interventions sont réellement situées » (AWID, 2010). De plus, le système de SEA doit être assez flexible pour concevoir différentes visions du « succès » de l'initiative (voir l'encadré ci-dessous).

## 2. Les contrecoups, les résistances et les revirements

Les approches de SEA doivent également permettre de suivre les changements négatifs, les contrecoups, les résistances et les revirements qui sont partie intégrante de la réalité du travail de lutte pour les droits des femmes. Parfois, un succès vise davantage à empêcher un recul plutôt qu'une avancée législative ou juridique. Ainsi, un système de suivi, évaluation et apprentissage (SEA) souple et évolutif est nécessaire pour comprendre les changements sociaux complexes et non linéaires (Haylock & Miller, 2015).

« En 2000, la Marche mondiale des femmes (MMF) s'est trouvée devant un défi d'évaluation qui met en évidence la variété de critères pouvant définir le succès d'un processus de lutte pour les droits des femmes. À la suite de son démarrage fulgurant trois ans plus tôt, les militantes et organisations impliquées s'entendaient sur son succès quantitatif en termes de participation et de mobilisation. La cible était d'un minimum de 10 pays, et au total 165 pays ont joint le mouvement et plus de 5 millions de signatures ont été recueillies et déposées à l'ONU en soutien aux revendications mondiales. Pour plusieurs, le seul fait d'avoir obtenu des rencontres avec le directeur de la Banque mondiale et le président du Fonds monétaire international était un indicateur de succès important. Pour d'autres pour qui la réactivité aux demandes était le critère de succès le plus important, il était décevant de recevoir si peu de réponses positives aux revendications de la part de gouvernements nationaux et des instances internationales. Comment faire un bilan des actions qui tiennent compte d'une diversité d'indicateurs de succès ainsi que l'expression de priorités différentes pour les diverses actrices ? Et sur le plan qualitatif, comment calculer l'impact de la création d'un mouvement mondial de solidarité féministe ? Comment mesurer l'empowerment individuel et collectif d'un nombre incalculable de femmes sur l'échelle mondiale ? Quel poids donner aux différents critères? »<sup>4</sup>

Il convient de noter que la qualité d'un système de SEA est intimement liée aux ressources (humaines, financières, temps) disponibles au sein d'un programme. L'accent mis sur les méthodes scientifiques pour la collecte de données quantitatives peut ajouter un fardeau important sur les organisations et leurs partenaires terrain, et peut même réduire leurs capacités à avancer sur l'atteinte des objectifs et à entreprendre les activités de leur programmation. Un système SEA flexible, participatif et inclusif demande encore davantage de ressources et suppose de se donner le temps de mener des études qualitatives et participatives pendant la mise en œuvre du projet.

## Mise en pratique : que veut-on mesurer et comment ?

Contrairement à la plupart des approches de genre, l'évaluation féministe ne fournit pas un cadre ou ne préconise pas une approche précise. **L'évaluation féministe est souvent définie comme une façon de**

---

<sup>4</sup> Témoignage de Nancy Burrows, agente de liaison internationale au Secrétariat international de la Marche mondiale des femmes de 1998 à 2006

**penser.**<sup>5</sup> Ceci étant dit, il est nécessaire de traduire la théorie et les trois principes présentés précédemment, dans des approches et outils pratiques et adaptables à différents contextes par différents groupes. Une excellente piste est de commencer par les outils de base, telle l'analyse de genre intersectionnelle.

AWID<sup>6</sup> nous présente quelques meilleures pratiques pour le développement de méthodes de suivi et d'évaluation :

1. Faire du SEA un ingrédient clé de notre apprentissage et de notre imputabilité.
2. Utiliser des approches qui incluent des outils et des méthodes variés sont plus efficaces.
3. Viser un équilibre entre les techniques quantitatives et qualitatives.
4. Il n'y a pas de modèle « taille unique ».
5. Légitimer et mettre l'accent sur les approches participatives.
6. Suivre et évaluer les échecs, les succès et le maintien des acquis du passé.
7. Rendre les méthodes de suivi-évaluation souples et faciles à adapter.
8. Investir dans les ressources (humaines et financières) et renforcer les capacités.

Par la suite, il est nécessaire de réfléchir à la façon de définir et mesurer les progrès en égalité des genres de nos interventions, tels que l'autonomisation, l'évolution des rapports de pouvoir, le pouvoir collectif et les droits des femmes. **Dans cette section, la présentation d'outils a pour objectif d'inspirer leur adaptation, avec les organisations de femmes et les communautés locales, afin de développer des outils pertinents et utiles aux projets et aux parties prenantes.** Enfin, même si cette section se divise en trois thèmes, ces derniers se recoupent et se renforcent mutuellement. On présente ici des suggestions sur la façon de mesurer les changements (avancées ou reculs) en matière de : 1. Autonomisation des femmes; 2. Égalité entre les femmes et les hommes : transformation des relations de pouvoir; 3. Droits des femmes : connaissances individuelles, cadre législatif et pouvoir collectif.

### **1. L'autonomisation des femmes**

Plutôt que de demander l'auto-évaluation subjective des participantes concernant leur autonomisation (de 1 à 5), il peut être intéressant de définir les éléments liés au renforcement du pouvoir ou de l'agentivité, tels que :

- La participation, la qualité de cette participation et l'influence sur la prise de décisions : Nombre et rôles des femmes dans les instances.
- L'exercice du leadership et pouvoir sous toutes ses formes.
- La connaissance des droits (économiques, juridiques et sociaux...).
- L'accès à et le contrôle des ressources (financières, terre, patrimoine, savoir).
- La confiance et l'estime de soi.

Un questionnement est aussi soulevé sur la pertinence de maintenir le leadership comme objectif central. Est-ce que parler en public est un but déterminant? Et est-ce la seule façon d'être leader? Est-ce que c'est un modèle recherché dans une approche féministe? Comment définir le leadership et en quoi ce dernier est-il différent dans une dynamique transformatrice des rapports de pouvoir? Sachant

---

<sup>5</sup> Podems 2010; Porter 2014, Beardsley & Hughes Miller 2002, Hirsch & Keller 1990; Hughes 2002; McRobbie, 1982.

<sup>6</sup> Batliwala, Srilatha (3 décembre 2012) Renforcer le suivi et l'évaluation : 13 pistes de réflexion pour les organisations de femmes, AWID

que les leaders peuvent contribuer à reproduire des relations oppressives, quelles stratégies pourraient promouvoir un leadership transformateur ?

Voici un exemple d'outil qui cherche à définir différents niveaux de leadership et de compétences qui sont liés à l'autonomisation des femmes. Les participantes peuvent choisir quelles compétences devraient être évaluées en lien avec l'autonomisation des femmes : leadership, confiance en soi, violences faites aux femmes, pouvoir collectif, autonomie financière, etc. Il est très important pour respecter les principes de participation et de décolonisation du processus de concevoir et de valider l'outil avec les actrices des communautés afin de constater quelles valeurs seront mises de l'avant par ces actrices et de quelle façon seront-elles définies. Leurs définitions seront peut-être très différentes des nôtres. Par exemple, certains groupes pourraient définir l'autonomisation en fonction de la capacité de prise de parole et d'autres pourraient prioriser l'intégrité, la capacité de développer un consensus ou de mobilisation de ses consœurs. Ainsi, l'OCI accompagne les participantes pour adapter ou développer une échelle de gradation des compétences selon leur compréhension de l'autonomisation, qui leur permettra d'évaluer leurs progrès. Cette grille pourrait être adaptée pour l'évaluation de projets en renforcement du pouvoir économique, du pouvoir politique, ou encore au niveau du pouvoir collectif. Ainsi l'activité d'évaluation est également une activité visant une prise de conscience, et est donc aussi une activité de programme en lien avec l'autonomisation des femmes.

<b>Outil d'évaluation de l'autonomisation des femmes (à adapter)<sup>7</sup></b>					
<b>Compétences</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Initiative et résolution de problème</b>	Réticente à assumer de nouvelles tâches; attend qu'on lui dise quoi faire; se fie aux autres	Disposée à intervenir et à prendre en charge des projets lorsque demandé; se concentre sur les implications à court terme	Se mobilise spontanément quand le problème a besoin d'attention	Propose et prends la responsabilité de nouveaux projets. Intègre les perspectives d'une variété de sources pour arriver à des solutions efficaces	Relève le défi même quand les choses ne vont pas bien; Résous des problèmes difficiles et interconnectés.
<b>Communication</b>	Ne prends pas la parole, manque de confiance	Prends la parole, mais néglige de comprendre la contribution ou la perspective des autres participant-e-s	Présente les points de vue de façon claire et structure le contenu de manière logique pour un large public; écoute et s'adapte aux commentaires des autres	Laisse une impression professionnelle; réponds avec confiance aux situations inconnues; Reformule ce que les autres ont dit pour en vérifier la compréhension.	Reste calme quand elle est contestée ou en cas de conflit grave ou de crise; Sollicite les opinions des autres, en discute ouvertement et ajuste sa communication en fonction du contexte
<b>Intégrité</b>	Suit les autres; évite l'opposition; cède sous la pression	Agis conformément à leurs valeurs ou croyances quand il est facile de le faire.	Agis spontanément et conformément à leurs valeurs ou croyances malgré	Mets en œuvre des actions basées sur ses valeurs même si elles comportent un risque de réputation; démontre les	Fais preuve d'une grande intégrité même à un coût personnel; tiens les gens responsables face aux valeurs portées par

<sup>7</sup> Outil développé par Anne Delorme (2019), inspiré du Stanford Business School, leadership behaviour grid [https://www.gsb.stanford.edu/sites/gsb/files/gsb-mba\\_leadership\\_form\\_v4.pdf](https://www.gsb.stanford.edu/sites/gsb/files/gsb-mba_leadership_form_v4.pdf)

l'opposition.

valeurs de  
l'organisation  
publiquement.

l'organisation.

Un deuxième exemple est l'**indice pour l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (WEAI)**. Cet indice a été mis au point et lancé en 2012 par l'IFPRI, l'Initiative d'Oxford pour la pauvreté et le développement humain (OPHI), et Feed the Future de l'USAID. Cet indice multidimensionnel est un effort important pour définir et mesurer les changements en matière d'autonomisation des femmes et l'inclusion de ces dernières dans le secteur agricole. Il est accompagné d'un sondage. La Fondation Aga Khan a adapté cet indice pour favoriser la participation des femmes des communautés à définir elles-mêmes les indicateurs d'autonomisation et les cibles recherchées (ex. capacité de vendre un objet pour mesurer le contrôle sur cet objet), générant ainsi un sentiment d'appropriation et d'appartenance et servant de ligne base.

Indice pour l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (WEAI)		
Domaine	Indicateurs	Types de questions dans le sondage
Production agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation dans les décisions liées à la production agricole</li> <li>Autonomie dans la production</li> </ul>	<i>On demande aux femmes si elles ont participé seule ou conjointement à la prise de décisions concernant les cultures vivrières, les cultures commerciales, l'élevage et la pisciculture, etc.</i>
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propriétaire des ressources</li> <li>Capacité d'acheter et de vendre, ou de transférer les actifs</li> <li>Accès au crédit et décisions en matière de crédit</li> </ul>	<i>On demande aux femmes si elles déclarent avoir la propriété unique ou la copropriété de la terre et des actifs (y compris les terres agricoles, le gros et le petit bétail, les étangs à poissons, le matériel agricole, la maison, les biens durables, le téléphone cellulaire, les terres non agricoles et les moyens de transport).</i>
Revenus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôle sur l'utilisation des revenus.</li> </ul>	<i>On demande aux femmes si elles pensent pouvoir prendre leurs propres décisions concernant leurs revenus.</i>
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membre d'un groupe ou d'une association</li> <li>Prise de parole en public.</li> </ul>	<i>On demande aux femmes si elles ont la capacité de s'exprimer en public pour contribuer aux décisions de la construction d'infrastructures (telles que des puits, des routes), pour garantir le paiement des salaires pour des travaux publics, et pour assurer la redevabilité des autorités ou des élus.</i>
Répartition du temps	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charge de travail et temps pour les loisirs</li> </ul>	<i>Les répondant-e-s sont invité-e-s à se rappeler le temps consacré aux activités principales et secondaires au cours des 24 dernières heures.</i>

Plusieurs OCI ont également développé une grille pour définir l'autonomisation des femmes, comme le CECI qui définit le renforcement du pouvoir des femmes selon les dimensions des avoirs, savoirs et pouvoirs. Oxfam-Grande-Bretagne a développé une grille en lien avec le pouvoir personnel, relationnel et environnemental (voir ci-dessous).

### Index sur l'autonomisation des femmes

Personnel	Relationnel	Environnemental
<ul style="list-style-type: none"> <li>Confiance en soi</li> <li>Savoirs individuels</li> <li>Opinions et attitudes sur le rôle économique des femmes</li> <li>Tolérance zéro par rapport aux violences</li> <li>Autonomie individuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôle sur les ressources du foyer</li> <li>Participation aux décisions du foyer</li> <li>Accès à des revenus indépendants</li> <li>Vulnérabilité aux violences</li> <li>Contrôle de son temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accès aux services et ressources</li> <li>Capacité d'influence au niveau politique</li> </ul>



## 2. Égalité entre les femmes et les hommes : transformation des relations de pouvoir

Le renforcement du pouvoir des femmes est impossible sans un changement dans les relations de pouvoir en faveur des femmes ciblées. Il est également nécessaire de mesurer ce changement au niveau des relations dans le foyer, la communauté, du point de vue organisationnel, dans les entreprises et les structures gouvernementales. Quels sont les indicateurs et les résultats visant la transformation et la réduction des rapports de pouvoir ? Plusieurs pistes sont proposées, telles que :

- Analyse des changements structurels qui permettent l'accès aux opportunités professionnelles, à l'éducation, aux services financiers
- Acceptation de la participation des femmes dans les associations et du leadership des femmes
- Remise en question des stéréotypes
- Réduction des normes socioculturelles nuisibles, telles que : le mariage forcé, la mutilation génitale féminine et les grossesses précoces.
- Changements au niveau des relations inégales de pouvoir au sein du foyer ou dans une organisation ou un mouvement social
- Analyse du niveau de la discrimination ou de la violence dans les organisations, les milieux de travail, les communautés, ainsi que les représailles envers les femmes leaders et défenderesses des droits
- Identification des obstacles à la participation (structurels, traditionnels, culturels)
- Analyse de la division des tâches au sein du foyer, au travail et au niveau de la gestion des ressources, partage du travail domestique
- Analyse de ce qui est valorisé sur le plan de la masculinité et de la féminité
- Partage du pouvoir décisionnel (au foyer, mais également le nombre de femmes et les rôles qu'elles assument dans les instances).

Transformer les relations de pouvoir pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes suppose une autonomie accrue des femmes, mais aussi **un changement de mentalité et de comportement de l'autre moitié de l'équation, à savoir les hommes**. Pour que ceux-ci acceptent davantage de partager le pouvoir de décision au sein du foyer ou en politique, pour qu'ils acceptent de partager le pouvoir économique au sein du foyer et l'équité salariale en emploi, pour réduire la violence physique ou sexuelle exercée par certains hommes dans les espaces publics comme privés, un travail sur les masculinités s'impose.

Plusieurs OCI canadiens ont développé des activités et programmes destinés à favoriser un changement de comportement masculin. La CdP de l'AQOCI a développé une fiche technique disponible en ligne qui contient plusieurs recommandations et ressources pour le travail sur les masculinités<sup>8</sup>. En matière de suivi et évaluation des changements en faveur de l'égalité femmes-hommes, il importera de mesurer les changements en sondant le point de vue des femmes des programmes, mais aussi celui des hommes. Interroger les hommes sur les changements qu'ils ont observés au cours du projet ou du programme permettra notamment de recueillir leurs témoignages relatifs à des comportements plus respectueux de leur part et de la part de leurs pairs en ce qui a trait aux droits des femmes et une prise de conscience sur des modèles de masculinité positive.

---

<sup>8</sup> Fiche technique de la CdP de l'AQOCI intitulée La masculinité et disponible en ligne sur la page : <https://www.aqoci.qc.ca/?-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

Au-delà du travail à mener au niveau individuel en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, un travail est aussi à réaliser au niveau organisationnel. À cet effet, le **diagnostic organisationnel** est un outil important pour transformer les relations de pouvoir au sein des organisations partenaires, ainsi que dans les OCI québécoises. La CdP de l'AQOCI a développé une adaptation de la roue socratique comme outil de diagnostic organisationnel<sup>9</sup>.

D'autres modèles sont également pertinents. SACO propose une grille (voir annexe 2) utilisée dans un processus de diagnostic organisationnel avec le partenaire. La première étape consiste à évaluer l'intégration du genre (politique genre, méthode pour l'intégrer, besoin de formation, intérêt à travailler la question). L'outil vise également à établir un processus participatif pour définir les indicateurs de progrès, en commençant par la base de référence, de même que les résultats, attendus, souhaités ou fortement souhaités.

### **3. Droits des femmes : connaissance, cadre législatif et pouvoir collectif**

Lorsqu'on travaille pour faire avancer les droits des femmes, on peut travailler à améliorer la connaissance que les femmes ont de leurs droits, mais aussi la reconnaissance des droits des femmes par les communautés et les institutions.

Pour évaluer les avancées en matière de jouissance effective de leurs droits par les femmes, on peut analyser plusieurs éléments selon la nature du contexte et du projet :

- a. Les femmes ont-elles acquis une meilleure connaissance de leurs droits, du cadre législatif et réglementaire qui les protège et des voies de recours en cas de violation de leurs droits ?
- b. Le cadre législatif et réglementaire a-t-il évolué pour garantir davantage de droits aux femmes ? Est-il réellement respecté par les autorités locales et nationales (police, justice, etc.) ?
- c. Les organisations locales et nationales de défense des droits des femmes sont-elles actives, connues des femmes dans le pays et ont-elles les moyens de mener à bien leur mission pour créer un pouvoir collectif de revendications et de soutien ?

#### **a. Mesurer la meilleure connaissance des droits par les femmes**

Equitas définit **l'éducation aux droits humains** comme l'ensemble des apprentissages qui construisent les droits humains (savoirs, aptitudes, attitudes et comportements) permettant aux individus de poser des actions en faveur des droits humains. C'est un processus d'autonomisation qui commence par l'individu pour ensuite s'étendre et rejoindre la communauté. L'évaluation en est une composante essentielle, qui doit mesurer les changements pour les personnes apprenantes, leurs organisations et leurs communautés, changements qui conduisent à un plus grand respect des droits humains. Le suivi commence par l'évaluation des besoins, la définition des résultats, l'évaluation formative, l'évaluation de l'impact et du transfert des connaissances et le rapport.

Outre la sensibilisation, les femmes doivent être outillées pour comprendre les recours offerts. Les droits des femmes passent par **l'accès à la justice**. En plus de la discrimination à l'égard des femmes

---

<sup>9</sup> Pour en savoir plus, consulter la trousse *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : la mise en pratique – AQOCI – Mars 2011*, Module 2 consacré à l'institutionnalisation de l'ÉFH, disponible en ligne sur la page : <https://www.aqoci.qc.ca/?Institutionnalisation>

générée ou tolérée par l'État, les femmes sont marginalisées au sein du système judiciaire du fait que les injustices à l'encontre des femmes risquent beaucoup plus d'avoir lieu dans la sphère privée que les injustices à l'égard des hommes. Dans la pratique, cela veut dire que **les obstacles à l'accès à la justice doivent être éliminés et que les conditions pour que les femmes en bénéficient soient améliorées.**

#### **b. Mesurer l'efficacité du cadre législatif et réglementaire**

Le travail sur les droits des femmes passe également par le **développement d'un cadre législatif et réglementaire suffisant et adéquat** et par sa mise en pratique réelle.

Il est donc possible d'imaginer un outil pour analyser :

- L'évolution du cadre législatif en faveur de la défense des droits des femmes (dispositions existantes ou nouvellement adoptées au niveau de la constitution, des lois et des décrets d'application).
- Le degré de mise en œuvre des lois et des politiques (passage des textes à la pratique.)
- La capacité des femmes à utiliser le cadre législatif pour revendiquer leurs droits (connaissance par les femmes du cadre législatif et recours en cas de violation).
- Le respect du cadre législatif relatif aux droits des femmes et la connaissance des droits des femmes notamment par les forces de l'ordre, les fonctionnaires et les acteurs du système judiciaire.
- L'accès à la justice et à l'accompagnement juridique.

Pour garantir la mise en pratique du cadre législatif et réglementaire existant, **les acteurs judiciaires et étatiques doivent être formés sur ce cadre et se porter garants de sa mise en œuvre.** Ces acteurs comprennent : le corps judiciaire, la police, les autorités traditionnelles, les systèmes de protection (médecins, travailleurs sociaux, Office de la protection du citoyen et personnes législatrices). Ils doivent être formés sur les droits des femmes, la réception du témoignage, l'accompagnement de la victime ou survivante. Dans plusieurs pays, la question du certificat médical dans les cas de violences est particulièrement problématique, car il est toujours difficile dans ces cas d'être en mesure de fournir une preuve.

D'autre part, **l'autonomisation par le droit** permet une mise en œuvre réelle des droits des femmes, mais aussi la transformation des systèmes, dont le système de justice, et notamment la mise en pratique des lois. Pour y parvenir, il faut analyser comment les femmes ont été accompagnées tout au long du processus, et comment elles peuvent être revictimisées ou marginalisées dans celui-ci, s'il n'est pas mené avec leur leadership, en respectant leur rythme et leur droit à décider de poursuivre ou non une démarche.

Nous prenons ici un exemple de ce qui pourrait faire l'objet d'une évaluation dans le cadre d'un projet ayant une composante de lutte contre les violences sexuelles :

- Présence de services à proximité
- Niveau de participation et d'agentivité des femmes dans le processus
- Processus judiciaire et alternatives extrajudiciaires (médiation, discussion entre les familles) : participation et pouvoir des victimes dans le processus : elles sont parties prenantes, peuvent décider de porter plainte ou non, de se retirer ou non
- Nombre de femmes qui ont sollicité des services : connaître leurs droits, confiance en ces services (se sentir protégées pour parler)

- Nombre de plaintes – attention aux biais (ex. l’offre d’avortement gratuit en cas de viol peut inciter à formuler une plainte)
- Niveau de compétence des structures en matière d'approche féministe et égalitaire pour jeunes filles : offrir de voir la personne avec laquelle elles se sentent le plus en confiance
- Quand la situation est rapportée quelle est la capacité des personnes à reconnaître qu'il y a eu violations des droits et capacité à gérer ces violations
- Compétence des différents acteurs/actrices pour intervenir avec des approches féministes
- Est-ce qu'effectivement les décisions ont changé ?
- Est-ce qu'il y a moins d'impunité ?
- Est-ce que dans le processus on tient en compte que la victime ne doit pas faire face à son agresseur ?

### c. Mesurer la présence et l’efficacité des organisations de défense des droits des femmes

Pour évaluer les changements au niveau des droits des femmes, il est également important d’analyser la capacité organisationnelle et la portée des actions des organisations de défense des droits des femmes et des mouvements féministes existants dans le pays concerné. Ces organisations jouent un rôle essentiel en matière de pouvoir collectif au service de la promotion des droits des femmes.

Procéder à une **cartographie sociale** avant la mise en place du projet, également appelée carte de réseaux sociaux (social network mapping), permet de créer un outil visuel sur les liens qui existent entre les personnes et les groupes de défense des droits des femmes, dans les phases de planification, d’intervention et de mobilisation pour un plaidoyer.

Cette cartographie sociale permet d’analyser : qui a besoin d'informations, qui peut la fournir, que faire pour que le réseau d’organisation de femmes soit plus fort et résilient ? Ainsi, la cartographie des liens entre les différents réseaux de femmes permet de comprendre qui sera mobilisé dans le projet, l’étendue de cette mobilisation et si des lieux géographiques éloignés ou des groupes marginalisés seront exclus. Elle comprend une cartographie des groupes de base, des organismes de niveau national, des OCI qui les appuient et des liens existants entre ces groupes, les bailleurs de fonds et les partis politiques. On pourra aussi penser à développer un outil d’évaluation en fonction des trois principes qui définissent les réseaux : Les relations de confiance; la création de communautés; l’impact social.<sup>10</sup> Le plaidoyer est un aspect important du travail des réseaux, parfois difficile à évaluer. L’évaluation doit être en lien avec les objectifs, ainsi que les éléments suivants :

- Au changement de politique(s) ou de programme(s) souhaité et atteint;
- Au renforcement des organisations de la société civile et l’ouverture des décideurs à leur égard;
- À l’élargissement de l’espace démocratique : participation citoyenne, reddition de compte des autorités, reconnaissance des ONG de la part des élites traditionnelles;
- Au développement de nouveaux rapports sociaux où se déroule le plaidoyer;

---

<sup>10</sup> <https://theon.ca/leveraging-the-power-of-networks/>

## Conclusion

**L'évaluation féministe est souvent définie comme *une façon de penser l'évaluation*.**<sup>11</sup> Il s'agit en effet de penser un système d'évaluation en allant au-delà de l'intégration du genre dans les résultats et les indicateurs. Le système d'évaluation, de la planification à la collecte, jusqu'à l'analyse des données, incluant les méthodes et les outils, doit intégrer une analyse du pouvoir, doit renforcer la participation, l'autonomisation et l'agentivité (la capacité d'une diversité de femmes à être des agentes actives de leur propre vie) et contribuer à un processus transformateur des relations de genres et des systèmes d'oppression. On propose ici d'adopter une démarche méthodologique innovante, en suivant notamment les principes suivants :

**Principe no.1 : Une approche transformative : l'analyse des causes profondes, l'intersectionnalité et la transformation des rapports de pouvoir de genre.** Ce qui signifie une préoccupation constante de ne pas perpétuer ou renforcer les relations de pouvoir, mais au contraire, de favoriser un changement structurel dirigé vers les causes profondes des inégalités de genre.

**Principe no.2 : La démocratisation et la décolonisation des savoirs.** L'équipe responsable du SEA doit être consciente de ses propres biais, et accepter de décoloniser son approche et être soucieuse d'établir des relations non hiérarchiques entre les personnes chercheuses et participantes. Les personnes concernées par le projet doivent être mises à contribution dès la définition des objectifs de la recherche jusqu'à l'analyse des données recueillies et des résultats. Il faudra notamment définir avec la population ciblée, la nature des changements recherchés, car les termes comme *autonomisation, leadership, participation* des femmes peuvent être définis de bien des façons.

**Principe no.3 : Le processus est aussi important que le résultat.** Un processus de suivi-évaluation féministe vise la participation et l'apprentissage du plus grand nombre de personnes et des femmes concernées et impliquées dans un programme. Une diversification des activités de recherche, en favorisant notamment des méthodologies collaboratives et participatives, est à prioriser afin de stimuler l'engagement et les points de vue des groupes-cibles.

Les outils proposés dans cette fiche sont des pistes pour mesurer les changements dans les trois dimensions : autonomisation des femmes; égalité entre les femmes et les hommes & transformation des relations de pouvoir; droits des femmes : connaissances individuelles, cadre législatif et pouvoir collectif. L'annexe 2 propose également plusieurs outils innovants pour mesurer ces changements de manière participative et collaborative et aller chercher un degré plus fin d'analyse, indispensable étant donné la nature multidimensionnelle et non linéaire des changements recherchés.

Créée en 2009 par 12 organismes de coopération internationale québécois, **la communauté de pratique « Genre en pratique » de l'AQOCI** a pour objectif principal de mobiliser les savoirs et de consolider une dynamique d'apprentissage, d'échange, d'entraide et d'innovation entre les organisations membres permettant de renforcer leurs capacités en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des projets de coopération qu'au niveau interne de l'organisation. Pour en savoir plus : <https://www.aqoci.qc.ca/?Communaute-de-pratique-CDP#nb1>

---

<sup>11</sup>Podems, 2014; Podems 2010, Beardsley & Hughes Miller, 2002, Hirsch & Keller, 1990; Hughes, 2002; McRobbie, 1982.

## Annexe 1 : Synergies et complémentarités entre les approches (développement et féministe)

Dimensions	Évaluation du développement	Évaluation féministe
Orientation principale	Soutiens le processus d'innovation dans l'intervention, le programme ou l'organisation	Cherche à faire ressortir les perspectives des femmes et d'autres groupes marginalisés ainsi que de questionner les relations de pouvoir systémiques.
Analyse structurelle	Portée par la vision du changement social, elle contribue à l'évolution des systèmes et des structures.	Elle se concentre sur les discriminations ou inégalités de genre de nature structurelle et systémique.
Analyse du pouvoir	Considère l'évaluation comme une activité politique, crée un espace pour un dialogue honnête, et admettre les relations de pouvoir.	Considère l'évaluation comme une activité politique, crée des espaces pour exposer les inégalités de genre, remettre en question le statu quo et transformer les relations de pouvoir entre les sexes.
Engagement des actrices et acteurs	Les personnes évaluatrices sont engagées au début du programme, avec des évaluations perçues comme une activité d'équipe, multiacteurs. L'engagement est critique.	La "réalité" des parties prenantes est valorisée, "les moyens de savoir" des bénéficiaires du programme considérés comme point de départ pour comprendre la réalité du programme
Rôle de la personne évaluatrice	La personne évaluatrice est située au milieu et est intégrée à l'équipe de programmes avec le rôle clé de faciliter les processus d'évaluation et de mener et d'apporter une pensée évaluative	La personne évaluatrice est une participante, une actrice et une facilitatrice; il ou elle reconnaît les relations de pouvoir, incluant le pouvoir des évaluateurs

(Source : Haylock & Miller 2015)

## Annexe 2: Répertoire d'outils

### **Autonomisation juridique (Legal empowerment)**

La mesure de l'impact de l'émancipation juridique présente de nombreux défis. Le modèle d'autonomisation juridique subjective permet de mesurer l'autonomisation juridique avec différents groupes, dans différents contextes.

*Pour en savoir plus :*

[https://www.idlo.int/sites/default/files/pdfs/publications/Legal\\_Empowerment\\_Practitioners\\_Perspectives\\_Book.pdf](https://www.idlo.int/sites/default/files/pdfs/publications/Legal_Empowerment_Practitioners_Perspectives_Book.pdf)

### **Cartographie des incidences (CRDI)**

La cartographie des incidences démarre par une réflexion sur la vision : quelle serait la situation idéale ? Comment pourrait-on y parvenir ? Elle n'est pas fondée sur un système de relations de cause à effet, mais reconnaît que des événements multiples et non linéaires mènent au changement. La cartographie des incidences se concentre sur les changements de comportements des personnes et des organisations visées par l'action. Le terme « incidence » est alors préféré à « impact » et fait référence aux modifications des comportements, des relations et des activités ou encore des actes des personnes, groupes ou organisations avec lesquels les responsables du programme ont des contacts directs.

*Pour en savoir plus :*

[https://www.outcomemapping.ca/download/OM\\_French\\_final.pdf](https://www.outcomemapping.ca/download/OM_French_final.pdf)

### **CAT capacity needs assessment and benchmarking tool (Oxfam, 2012)**

L'outil d'évaluation des capacités et d'analyse comparative, connu en tant que « CAT », est un diagnostic organisationnel participatif, pour mesurer la capacité de travail sur la justice de genre. Il se base sur cinq domaines : le leadership transformateur, les structures et les processus équitables; les relations stratégiques entre la justice et le genre; le plaidoyer et la programmation transformatrice pour la justice de genre; la résilience organisationnelle et la durabilité.

*Pour en savoir plus :*

[https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2012/11/Ox-Gender-Toolkit\\_web-final\\_0.pdf](https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2012/11/Ox-Gender-Toolkit_web-final_0.pdf)

### **Le changement le plus significatif (CARE, OXFAM, IBIS, Learning to Learn, Lutheran World Relief)**

Le processus repose sur la collecte d'histoires de changements significatifs émanant du terrain puis de la sélection systématique des histoires les plus marquantes. Cette dernière est faite par des panels ou jurys de parties prenantes et membres d'équipes, selon des domaines de changement (par exemple : dans la qualité de vie des personnes, dans la nature de la participation des personnes aux activités de développement). Cette méthode permet de déterminer les changements inattendus et de valoriser les succès identifiés par les communautés locales.

*Pour en savoir plus :*

<https://www.mande.co.uk/wp-content/uploads/2005/MSc%20Guide/Franch%20translation%20of%20MSc%20Guide.pdf>

### **GALS (Gender Action Learning System)**

GALS est une méthodologie d'autonomisation dirigée par la communauté qui utilise des processus participatifs précis et des outils de diagramme visant à donner aux femmes comme aux hommes plus de contrôle sur leur vie, comme base de développement individuel, familial, communautaire et organisationnel. GALS n'est pas seulement une « méthodologie pour les femmes », c'est aussi une

méthodologie d'intégration pour les femmes et les hommes afin de traiter des questions de genre importantes pour l'efficacité du développement.

*Pour en savoir plus :*

[https://www.oxfamnovib.nl/redactie/Downloads/English/SPEF/141023\\_2-pager\\_Flyer\\_GALS\\_Oxfam.pdf](https://www.oxfamnovib.nl/redactie/Downloads/English/SPEF/141023_2-pager_Flyer_GALS_Oxfam.pdf)

[https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115\\_Practical%20guide%20OGALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf](https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20OGALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf)

### **Indice du genre dans les ODD (EqualMeasure 2030, 2018)**

EqualMeasure 2030 veille à ce que les mouvements de filles et de femmes, défenseurs et décideurs disposent des données nécessaires pour entreprendre un plaidoyer efficace pour les droits des femmes et l'égalité des genre. L'Indice du genre dans les ODD vise à fournir un état des lieux sur la situation du genre d'un point de vue indépendant en mesurant les progrès réalisés en faveur de l'égalité de genre d'ici à 2030.

*Pour en savoir plus :*

[https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2019/06/EM2030\\_2019\\_Global\\_Report\\_French.pdf](https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2019/06/EM2030_2019_Global_Report_French.pdf)

### **Participatory video and MSC**

La vidéo participative (VP) est un ensemble de techniques visant à impliquer un groupe ou une communauté dans l'évaluation par la création de vidéos. À travers le processus de tournage et les projections en communautés, les personnes participantes développent leur estime de soi, acquièrent de nouvelles compétences et travaillent collectivement pour façonner le changement dans leurs communautés.

*Pour en savoir plus :*

<https://insightshare.org/resources/participatory-video-and-the-most-significant-change/>

<b>SACO : Outil de diagnostic organisationnel</b>				
<b>Critères</b>	<b>Base de référence</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Résultats souhaités</b>	<b>Résultats fortement souhaités</b>
<i>Estime de soi et confiance</i>	Les femmes ne s'inscrivent pas aux ateliers	Les femmes s'inscrivent aux ateliers	Les femmes participent aux ateliers	Les femmes terminent les ateliers
	Les femmes s'expriment rarement devant les membres de la direction	Les femmes sont encouragées à s'exprimer devant les membres de la direction	Les femmes s'expriment devant les membres de la direction	Les femmes s'expriment avec confiance devant les membres de la direction
	Le lieu de travail n'est pas adapté aux femmes	Le lieu de travail est adapté aux femmes (p. ex. toilettes séparées)	Les femmes sont à l'aise dans le lieu de travail	Les femmes utilisent la totalité de l'espace du lieu de travail
<i>Renforcement des compétences et des capacités</i>	Les femmes employées ne participent pas aux formations en TI	Les femmes employées participent aux formations en TI offertes par le partenaire	Les femmes qui ont suivi ces formations sont embauchées par des départements de TI	Des femmes en TI font du bénévolat pour le partenaire
	Les séances de formation sont offertes aux hommes et aux femmes	Séances de formation : le sexe des personnes participantes n'intervient pas dans le processus de sélection des participant-e-s	Séances de formation : le nombre de femmes participantes augmente	Séances de formation : la ventilation par sexe des participants est représentative de la réalité du secteur
	Les femmes participent aux séances de formation	Les femmes participantes sont capables de comprendre les ressources de formation	Les femmes participantes sont capables d'appliquer les nouvelles connaissances	Les femmes participantes sont capables de partager de nouvelles connaissances avec autrui
	Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont utilisées dans les opérations quotidiennes	Les femmes ont un accès équitable aux TIC	Les femmes renforcent leurs capacités liées à l'utilisation des TIC	Les femmes maîtrisent l'utilisation des TIC
	Des occasions de perfectionnement professionnel sont offertes au personnel	On offre des occasions de perfectionnement professionnel aux femmes	Les femmes acquièrent de nouvelles compétences liées à leur travail	Les femmes sont capables de remplir le mandat de leur emploi
<i>Processus décisionnels</i>	Les femmes participent aux réunions	Les femmes présentent des arguments lors des réunions	Leurs homologues masculins écoutent les arguments des femmes	Le pouvoir de négociation des femmes augmente
	Les projets sont gérés par des comités	Des femmes sont nommées et accueillies au sein de comités	Les femmes participent de façon égale aux activités des comités	Des femmes sont nommées à la tête de comités
<i>Responsabilité</i>	Il y a des postes de leadership vacants	Le processus de recrutement pour des rôles de leadership donne des chances égales aux hommes et aux femmes	Augmentation du nombre de femmes qui postulent pour des rôles de leadership	La proportion de femmes dirigeantes (par rapport aux hommes dirigeants) augmente
	Il y a des membres du personnel qui sont des femmes	On assigne des responsabilités aux femmes	On assigne des responsabilités aux femmes en raison de leurs compétences et non de stéréotypes sexuels	Les femmes sont plus largement représentées dans les différentes activités d'affaires
<i>Activités génératrices de revenus</i>	Les femmes ont des compétences en affaires	Les femmes participent aux activités d'affaires	Les femmes ont leurs propres sources de revenus	L'autonomie financière des femmes augmente
	Les femmes font face à des difficultés d'accès aux marchés	On cerne les barrières à l'entrée des femmes dans les marchés	Les obstacles sont réduits par les politiques et les pratiques	Les femmes entrepreneures ont un accès égal aux marchés
	Les salaires des femmes sont plus bas que ceux des hommes	Les salaires sont équitables entre les sexes	On donne aux femmes les mêmes considérations qu'aux hommes pour ce qui est des hausses de salaire	Le revenu des femmes augmente

## Annexe 3: Ressources bibliographiques

Affaires mondiales Canada, Indicateurs de la Politique d'aide internationale féministe du Canada : [https://international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/priorities-priorites/fiap\\_indicators-indicateurs\\_paif.aspx?lang=fra](https://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_indicators-indicateurs_paif.aspx?lang=fra)

Asian Development Bank (2009) Legal empowerment for women and disadvantaged groups, Batliwala, Srilatha and Alexandra Pittman (2010) Capturing change in women's realities. AWID [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing\\_change\\_in\\_womens\\_realities.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing_change_in_womens_realities.pdf)

Better Evaluation – Feminist evaluation [https://betterevaluation.org/en/themes/feminist\\_evaluation](https://betterevaluation.org/en/themes/feminist_evaluation)  
Brisolara, S., Seigart, D. and S. SenGupta, Ed.(2014) Feminist Evaluation and Research: Theory and Practice.

Hillenbrand, E., Karim, N., Mohanraj, O. and Diana Wu (2015) Measuring Gender-Transformative Change: A Review Of Literature And Promising Practices. Care, CGIAR, WorldFish <https://www.care.org/our-work/womens-empowerment/what-about-men-boys/cares-research-why-masculinities-matter/measuring>

Centre pour les femmes de la Commission économique pour l'Asie occidentale (ONU, CESA) - Gender Transformative Change – exploring its dimensions [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKewiX47PTm8PhAhVSWq0KHV9m9DNAQFjAFegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.unevaluation.org%2Fdocument%2Fdownload%2F2751&usq=AOvVaw2zYVD3Tgrz\\_h2Grc2dyBFU](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKewiX47PTm8PhAhVSWq0KHV9m9DNAQFjAFegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.unevaluation.org%2Fdocument%2Fdownload%2F2751&usq=AOvVaw2zYVD3Tgrz_h2Grc2dyBFU)

Chigateri, S. & Shiny Saha, Ed.(2016) A Resource pack on gender transformative evaluations, Gendering Policy through evaluation - IDRC Ford Foundation. [https://www.researchgate.net/publication/303859835\\_Resource\\_Pack\\_on\\_Gender\\_Transformative\\_Evaluations](https://www.researchgate.net/publication/303859835_Resource_Pack_on_Gender_Transformative_Evaluations)

CQFD de l'AQOCI (2012) - [Fiche technique CdP - Théorie du changement](#)

CQFD de l'AQOCI (2018)- [Fiche technique CdP - L'intersectionnalité](#)

CQFD de l'AQOCI (2015) [Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes](#)

Davies, Rick et Jess Dart (2005), Most Significant Change Guide - Guide d'utilisation par. En français : <http://www.eval.fr/wp-content/uploads/2018/09/Guide-dutilisation-CPS.pdf>

EqualMeasure(2018) Les données, moteur du changement présentation de l'indice du genre dans les ODD -Résumé analytique [https://www.2030.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2018/09/EM-Exec-Summary\\_French-Low-Res.pdf](https://www.2030.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2018/09/EM-Exec-Summary_French-Low-Res.pdf)

Gender@work - Cadre conceptuel présenté par Rickie Stuart dans [Trousse Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : la mise en pratique - version française](#) (p.34)

Gervais, M. Weber, S. et Caroline Caron (2018) Guide pour faire de la recherche féministe participative. Institut Genre, sexualité et féminisme (IGSF), Université de McGill.

IFPRI (2012) [The Women's Empowerment in Agriculture Index \(WEAI\)](#)

Haylock, Laura and Carol Miller (2015) [Merging Developmental and Feminist Evaluation to Monitor and Evaluate Transformative Social Change](#)

Mailloux, Linda (2014) Gender Active Learning Systems  
<http://www.galsatscale.net/documents/GALSatScale0overviewCoffee.pdf>

Murthy, Ranjani K.(2015) Toolkit On Gender-Sensitive Participatory Evaluation Methods (St series in feminist evaluation New Delhi, Institute of Social Studies Trust, 124p.  
[http://www.isstindia.org/publications/Ranjani\\_toolkit.pdf](http://www.isstindia.org/publications/Ranjani_toolkit.pdf)

Oxfam Canada (2014) [Capturing changes in women's lives: the experiences of Oxfam Canada in applying feminist evaluation principles to monitoring and evaluation practice.](#)

Oxfam Canada (2018) Beyond the Technical and Towards the Transformational: applying feminist monitoring, evaluation and learning principles to sexual and reproductive health and rights programming [https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2018/06/beyond\\_the\\_technical\\_and\\_towards\\_the\\_transformational.pdf](https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2018/06/beyond_the_technical_and_towards_the_transformational.pdf)

Podems, Donna R. (August 2010) Feminist Evaluation and Gender Approaches: There's a Difference? Journal of Multidisciplinary Evaluation, Volume 6, Number 14 (August 2010)

Porter, Robert (2014) Measurement of legal empowerment through the subjective perceptions of individuals, dans Impact assessment and Projets Appraisals 32:3,213-221

Wakefield, Shawna and Daniela Koerppen (2017) Applying Feminist Principles to Program Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning. Oxfam  
<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/10546/620318/4/dp-feminist-principles-meal-260717-en.pdf>

UN Women - [Inclusive Systemic Evaluation for Gender equality, Environments and Marginalized voices \(ISE4GEMs\): A new approach for the SDG era](#)