



**Commission économique
pour l'Afrique**

**Programme de suivi et d'évaluation du Plan d'action africain
visant à accélérer la mise en œuvre de la Plate-forme
de Dakar et du Programme d'action de Beijing**

Partie I

Instrument de suivi et d'évaluation des
mécanismes institutionnels pour l'intégration
du genre au niveau national



Commission économique pour l'Afrique
Centre africain pour le genre et le développement

ECA/ACGD/MEPT/02/1

*Programme de suivi et d'évaluation du Plan d'action africain
visant à accélérer la mise en œuvre de la Plate-forme
de Dakar et du Programme d'action de Beijing*

Partie I

Instrument de suivi et d'évaluation des
mécanismes institutionnels pour l'intégration
du genre au niveau national

Table des matières

Acronymes et abréviations	v
Introduction	1
1.1. Pourquoi ce guide?.....	1
1.2. Mode d'emploi de l'instrument	2
1.3. Conception de l'instrument.....	2
2. Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de quelques domaines du Plan d'action africain	4
2.1. Quelques définitions	4
2.2. Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme	5
3. Mécanismes de suivi.....	15
3.1 Plans de travail	15
3.2 Fiches de suivi et analyse de l'information collectée	19
3.3 Directives pour l'élaboration des rapports nationaux de suivi	29
4. Directives pour l'évaluation	31
4.1 Formulaire d'évaluation	33
4.2 Directives pour la présentation du rapport national d'évaluation	35
5. Calendrier du programme de suivi et d'évaluation.....	37
Annexe: Renforcement des capacités pour l'exécution du Programme de suivi et d'évaluation.....	40
Contexte	40
Objectifs	41
Participants	41
Résultats	41
Notes.....	42
Bibliographie.....	43

Acronymes et abréviations

BAfD	Banque africaine
CAGED	Centre africain pour le genre et le développement
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEDEAO	Communauté économique des états d'Afrique de l'Ouest
CEEAC	Communauté économique des États d'Afrique centrale
CER	Communauté économique régionale
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
OUA	Organisation de l'unité africaine PAA : plan d'action africain
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
UA	Union africaine
UDEAC	Union douanière et économique de l'Afrique centrale
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UMA	Union du Maghreb arabe

Introduction

I.1. Pourquoi ce guide?

Le présent guide a été établi en vue d'accélérer les activités de suivi et d'évaluation des États membres concernant la mise en œuvre du Plan d'action africain. Il s'adresse d'abord aux responsables du suivi et de l'évaluation des mécanismes nationaux chargés de la promotion des femmes. Un suivi efficace est le fondement d'une gestion et d'une évaluation judicieuses des progrès réalisés par les gouvernements dans la mise en œuvre des mesures visant à améliorer la situation des femmes africaines.

La sixième Conférence régionale africaine sur les femmes s'est tenue en novembre 1999 au siège de la CEA à Addis-Abeba (Ethiopie). Elle avait pour objectif essentiel d'entreprendre une évaluation de la mise en œuvre des programmes d'action régional et mondial cinq ans après leur adoption. Des rapports d'activité nationaux avaient été préparés dans le cadre de cette évaluation par 48 États membres, ainsi que des organisations régionales (OUA, CEA et BafD) et des organismes des Nations Unies. Cette opération a abouti essentiellement à l'identification des problèmes rencontrés par les États membres dans la mise en œuvre des programmes d'action et la formulation de propositions sur les moyens de résoudre ces problèmes au cours des cinq prochaines années. Le Plan d'action africain se veut une synthèse des recommandations issues de l'évaluation.

Selon les évaluations faites avant et durant l'évaluation à mi-parcours, peu de progrès avaient été enregistrés dans la plupart des États membres. Nonobstant les engagements pris par les gouvernements, peu de pays avaient élaboré des politiques nationales visant à intégrer une perspective «genre» dans tous les aspects des activités de l'État.

Le Plan d'action africain (PAA) est par conséquent une synthèse des stratégies et des mécanismes visant à trouver des solutions aux questions identifiées comme étant des obstacles majeurs à la mise en œuvre de la Plate-forme de Dakar et du Programme d'action de Beijing. Il vise, en particulier, à accélérer la mise en œuvre des programmes d'action au cours des cinq prochaines années, à la fin desquelles l'évaluation demandée sur les progrès enregistrés depuis la Conférence de Beijing sera entreprise.

Le Plan d'action africain est axé, entre autres, sur les questions suivantes aux niveaux national, sous-régional et régional:

- Les mécanismes et les stratégies de coordination en vue d'une mise en œuvre harmonieuse des plans d'action nationaux;
- La mobilisation de ressources pour permettre la mise en œuvre des plates-formes d'action;
- Les stratégies et les mécanismes de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action africain (PAA);

- Les stratégies et les mécanismes propres à accélérer l'intégration d'une perspective «genre» dans les politiques, les plans et les programmes.

Le manque de mécanismes de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre des plans d'action nationaux est l'une des difficultés identifiées par les États membres. En l'absence de tels mécanismes, il était effectivement difficile d'évaluer avec exactitude les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des programmes d'action, raison pour laquelle le présent instrument de suivi et d'évaluation a été élaboré.

L'instrument est axé sur les trois domaines majeurs suivants:

- La portée, le contenu et le processus de mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme dans tous les aspects des activités de l'État;
- Les mécanismes institutionnels pour la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme en mettant l'accent sur les mécanismes de reddition et de coordination;
- Les mécanismes de renforcement des capacités pour faciliter la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme dans tous les aspects des activités de l'État.

L'instrument vise à être:

- Instructif, c'est-à-dire qu'il explique les procédures et les concepts de suivi et d'évaluation;
- Fonctionnel, à savoir que l'utilisateur devrait être en mesure d'utiliser l'instrument pour le suivi et l'évaluation de quelques domaines du Plan d'action africain;
- Adaptable pour être utilisé aux niveaux régional et sous-régional.

I.2. Mode d'emploi de l'instrument

L'instrument a été élaboré pour aider les responsables du suivi et de l'évaluation à assurer le suivi de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme. L'utilisateur devra par conséquent étudier la section 2 pour mieux comprendre quelques uns des concepts majeurs de suivi et d'évaluation ainsi que des indicateurs clefs pour le suivi de la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme. Les fiches de la section 3 permettront à l'utilisateur de suivre les activités, de consigner des renseignements les concernant et de recommander des mesures correctives, le cas échéant. Les responsables du suivi et de l'évaluation devraient, en suivant des directives données pour l'élaboration des rapports, produire en 2002 et 2003, des rapports de suivi et d'évaluation tels que préconisés dans le Plan d'action africain.

I.3. Conception de l'instrument

L'instrument comporte cinq sections. A la suite de la présente introduction, une section traite des indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en oeuvre de certains domaines du Plan d'action

africain. La section 3 porte sur des mécanismes de suivi et contient des fiches permettant de suivre les progrès réalisés, ainsi que des directives pour l'élaboration des rapports de suivi nationaux. La section 4 concerne les directives d'évaluation et contient des questionnaires et des directives pour l'élaboration des rapports nationaux d'évaluation. Le calendrier proposé pour le programme de suivi et d'évaluation figure dans la section 5.

2. Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de quelques domaines du Plan d'action africain

Le programme vise à suivre et à évaluer l'action menée par les gouvernements, au regard de leurs engagements, ainsi qu'à déterminer si la volonté politique voulue existe et si des mécanismes viables de coordination et de suivi de l'action des gouvernements sont en place. A cet égard, le programme de suivi et d'évaluation porte essentiellement sur les domaines majeurs, à savoir:

- **La politique nationale de promotion de la femme** dans les politiques, plans et programmes de développement, l'accent étant mis sur la portée, le contenu et le processus de mise en oeuvre.
- **Les mécanismes institutionnels** créés pour faciliter la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme, en mettant l'accent sur:
 - *Les mécanismes de coordination* propres à assurer l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les secteurs et à tous les niveaux (national, territorial et local) ainsi qu'au sein des organisations de la société civile.
 - *Les mécanismes de reddition* permettant d'assurer l'intégration, par les gouvernements, d'une perspective «genre» dans les politiques, programmes et mesures de développement.
- **Les mécanismes de renforcement des capacités** créés pour faciliter la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme et plus particulièrement:
 - *Les ressources financières et humaines* qui lui sont allouées;
 - *La structure et la qualité des programmes de formation* mis en place pour l'analyse et la planification de l'approche «genre».

Le suivi et l'évaluation des domaines susmentionnés devraient être effectués en se basant sur les objectifs stratégiques fixés par les États membres.

Il importe de donner une brève définition des trois termes majeurs utilisés pour le suivi et l'évaluation avant de présenter les indicateurs devant être utilisés dans ce cadre.

2.1. Quelques définitions

- **Le suivi** est une évaluation permanente de la mise en oeuvre d'un projet/programme, en vue d'identifier, le plus tôt possible, les succès ou les problèmes effectifs ou potentiels, et permettre d'ajuster suffisamment rapidement la conception ou le fonctionnement du programme.

- **L'évaluation** quant à elle, est un examen périodique de la pertinence, des résultats et de l'impact d'un programme (qu'ils aient été prévus ou non) par rapport aux objectifs fixés. Elle vise à fournir des informations pour la formulation de programmes futurs.

Bien que distincts l'un de l'autre, le suivi et l'évaluation se complètent. Alors que le suivi fournit des données quantitatives et qualitatives susceptibles de contribuer au processus d'évaluation, l'évaluation permet de tirer des enseignements, donc dégager de nouveaux concepts ou méthodologies dans le cadre des efforts de suivi futurs. Le suivi et l'évaluation sont par conséquent essentiels pour une gestion efficace des programmes.

- **Un indicateur** est un signal qui peut être un chiffre, un fait ou une perception. Il mesure des changements dans une situation donnée. Les indicateurs sont les clés du suivi et de l'évaluation.
- **L'intégration d'une perspective «genre»** peut être définie comme la réorganisation, l'amélioration, l'élaboration et l'évaluation des processus de formulation des politiques par les acteurs qui participent normalement à la prise de décisions, de manière à intégrer une perspective « genre » dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à tous les stades

2.2. Indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme

La présente section porte sur quelques uns des indicateurs permettant d'assurer le suivi et l'évaluation du Plan d'action. Nous avons d'abord mis l'accent sur l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique nationale de promotion de la femme étant donné l'importance capitale qu'elle revêt pour l'égalité des sexes. Par ailleurs, en vue d'évaluer la pertinence de la politique nationale de promotion de la femme, nous avons également élaboré un questionnaire qui permettra d'apprécier la portée, le contenu et l'état d'avancement de la politique.

Nous avons en outre présenté un questionnaire permettant d'évaluer le niveau d'avancement de la politique nationale de promotion de la femme au niveau sectoriel et au sein des organisations de la société civile. Nous vous présentons ensuite les indicateurs proposés pour suivre la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme, les mécanismes institutionnels de reddition et de coordination ainsi que le renforcement de capacités.

2.1.1 *Politique nationale de promotion de la femme*

Il s'agit là d'un indicateur majeur de la volonté politique des gouvernements vis-à-vis de l'égalité entre les hommes et les femmes. La politique de promotion de la femme doit être formulée de manière à garantir que des mesures concrètes sont prises au niveau national en vue d'atteindre les objectifs fixés. La politique nationale de promotion de la femme devrait en fait compléter le plan de développement national.

La politique de promotion de la femme devrait comporter, entre autres:

- Une déclaration et des plans sectoriels visant à incorporer une perspective «genre» dans tous les plans, programmes et politiques de tous les secteurs du gouvernement.
- Une déclaration énonçant des buts et des objectifs clairs, y compris, des objectifs sectoriels reflétant les priorités nationales par rapport aux programmes d'action internationaux. Cette déclaration doit englober des domaines cruciaux tels que l'émancipation économique des femmes, leur participation à la prise de décisions politiques et leurs droits fondamentaux.
- Une stratégie et un calendrier de révision des politiques et des procédures administratives en vigueur en vue de les adapter aux objectifs du plan. Ces documents pourront également inclure des instructions ou des procédures législatives ou administratives émanant des autorités politiques les plus élevées ou prévoir des mesures de reddition visant à obtenir et à soutenir une participation efficace à tous les niveaux de mise en œuvre.
- Des directives générales sur l'intégration d'une perspective «genre» dans les politiques macroéconomiques et les programmes sectoriels du gouvernement.
- Une stratégie et un calendrier de révision de la législation et des pratiques nationales en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe conformément aux objectifs du plan. Il sera peut-être nécessaire d'adopter une législation qui défend les droits fondamentaux des femmes;
- Une stratégie de mobilisation des ressources – humaines, techniques et financières – de nature à soutenir la mise en œuvre de la politique

La politique de promotion de la femme devrait comporter des directives claires sur les mesures suivantes:

- Intégration d'une perspective «genre» dans les plans de travail de tous les ministères;
- Calendrier de mise en œuvre;
- Indicateurs de suivi et d'évaluation.

Les mesures ci-après seront nécessaires pour la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme:

- S'assurer de l'engagement politique et administratif au niveau le plus élevé y compris au niveau du Président, du Premier Ministre, du Cabinet, de chaque ministre ou de son homologue, et des cadres supérieurs;
- Mettre en place des structures et des mécanismes intégrés et adopter des processus administratifs appropriés, y compris des mesures de reddition, pour la mise en œuvre de la politique;
- S'assurer du partenariat et de la collaboration des principales parties prenantes;
- Élaborer un processus efficace de suivi et d'évaluation.

La mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme peut également comporter les points suivants:

- La formulation et la mise en oeuvre d'un programme de formation en matière d'analyse différentielle;
- Une stratégie de communication bien pensée visant à sensibiliser à la politique nationale de promotion de la femme et à la soutenir.

L'intégration des objectifs d'égalité des sexes dans les activités d'une institution présuppose la transformation de ladite institution. Transformer signifie reconnaître que la promotion de la femme ne concerne pas seulement les programmes, les politiques et l'équilibre du personnel mais également la culture institutionnelle. Il s'agit en fait de se montrer attentif et souple, et d'anticiper. Une telle attitude modifie les comportements, les règles, les programmes et leur impact. Tout individu devrait en fait en tirer profit et chaque individu devrait en être responsable.

2.2.2. Responsabilités de l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les secteurs

La responsabilité d'assurer l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les secteurs et de diriger la mise en oeuvre des politiques de promotion de la femme incombe au premier chef aux décideurs et aux responsables de haut niveau. Les coordonnateurs des activités de promotion de la femme ne devraient donc pas être les seuls responsables de la prise en compte des considérations d'égalité entre les sexes même s'ils ont un rôle majeur à jouer dans l'instauration d'un changement.

Pour ce faire, les coordonnateurs des activités relatives à la promotion de la femme doivent disposer de capacités renforcées et bénéficier du soutien des cadres supérieurs.

Les coordonnateurs ont notamment pour fonctions de:

- Coordonner les travaux d'intégration d'une perspective «genre» à tous les niveaux;
- Faciliter le travail des autres parties prenantes;
- Collecter et diffuser l'information;
- Jouer un rôle de catalyseur;
- Assurer la liaison entre les divers acteurs au fur et à mesure qu'ils intègrent une perspective «genre» dans leurs activités.

Les conditions préalables à un bon travail des coordonnateurs des activités de promotion de la femme sont les suivantes:

- L'intégration d'une perspective «genre» doit être perçue comme une responsabilité institutionnelle de tout le personnel;
- Les responsables de haut niveau doivent être actifs et apporter un appui tangible;
- La direction doit avoir une vision claire de ce que l'institution ou le ministère deviendra à l'issue de l'intégration totale d'une perspective «genre»;

- La formation et le renforcement des capacités devraient être continus;
- Une communication meilleure devrait être assurée entre les coordonnateurs des activités de promotion de la femme au niveau national, régional et sous-régional.

Il convient de nommer coordonnateur de la promotion de la femme une personne jouissant au sein du bureau de l'autorité nécessaire pour mener à bien son travail. Le candidat idéal devrait, de préférence, faire partie des cadres s'occupant de l'élaboration des programmes. Ce ne sera pas nécessairement une femme

2.2.3. Questionnaire pour l'évaluation de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme

SITUATION

- Existence d'une politique nationale de promotion de la femme approuvée au niveau gouvernemental le plus élevé;
- La politique nationale de promotion de la femme a été examinée et approuvée par le Parlement.

PORTÉE

- Les directives visant l'intégration d'une perspective «genre» dans le développement portent sur tous les secteurs de développement ainsi que sur la gestion des ressources humaines;
- La politique vise l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les plans, programmes et décisions concernant tous les secteurs, notamment la mise en valeur des ressources humaines.

CONTENU

- La politique de promotion de la femme est fondée sur des valeurs clairement définies et elle vise à atteindre l'égalité entre les sexes et le développement durable;
- La politique précise qui est chargé de prendre des mesures à différents niveaux;
- La politique précise les modalités du renforcement des capacités en vue de l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les secteurs et à tous les niveaux;
- La politique prévoit la collecte et la diffusion de données désagrégées par sexe pour la planification et la formulation de politiques de tous les secteurs;
- La politique énonce les modalités du suivi et de l'évaluation du processus de mise en oeuvre;
- La politique recommande la formulation d'indicateurs qui prennent en compte la perspective «genre» dans le cadre du processus de suivi et d'évaluation;
- La politique prévoit l'élaboration d'un budget national conforme à l'approche «genre».

2.2.3.1. Questionnaire sur la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme au niveau sectoriel

- La perspective «genre» est intégrée dans tous¹ les plans, programmes et politiques des ministères;
- Les procédures administratives ont été revues en fonction des objectifs de la politique de promotion de la femme;
- Les politiques et les règlements relatifs aux ressources humaines ont été réexaminés et amendés pour éliminer toute discrimination basée sur le sexe;
- Chaque ministère a nommé un responsable de l'intégration de la perspective «genre»;
- Il existe un mécanisme de collecte des données désagrégées par sexe;
- Le ministère a créé des banques de données désagrégées par sexe;
- Le ministère alloue chaque année des crédits suffisants pour la collecte des données désagrégées par sexe;
- Le ministère dispose d'un personnel formé à l'approche «genre», qu'il utilise pour la collecte des données désagrégées par sexe;
- Le ministère produit des publications contenant des données désagrégées par sexe;
- Le ministère a élaboré un programme de suivi et d'évaluation de l'intégration d'une perspective «genre» dans tous ses plans, politiques et programmes;
- Le ministère produit des rapports de suivi et d'évaluation dans les périodes indiquées.

2.2.4. Indicateurs pour le suivi de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme

	Résultats attendus (objectifs)	Indicateurs de résultats	Sources des données	Fréquence des observations	Responsable du suivi
1	Intégration d'une perspective «genre» dans tous les plans, politiques, et programmes de tous les secteurs de l'État	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de ministères ou secteurs de l'État dont les politiques, plans et programmes sont conformes à la perspective «genre» 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du Comité national de coordination (CNC) et rapports ministériels Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
2	Révision des procédures administratives en vigueur pour tenir compte des objectifs de la politique nationale de promotion de la femme	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de procédures administratives révisées pour tenir compte des objectifs de la politique nationale de promotion de la femme 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du Cabinet du Président et du premier ministre Commissions s'occupant de la promotion de la femme 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
3	Nomination de décideurs responsables de l'intégration d'une perspective «genre» dans tous les ministères ou secteurs de l'État	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de ministères ayant nommé des responsables de l'intégration de la perspective «genre» 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du CNC et rapports ministériels Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
4	Promotion d'un mécanisme de collecte de données désagrégées par sexe	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un mécanisme institutionnel pour la collecte des données désagrégées par sexe Allocation budgétaire pour la collecte des données désagrégées par sexe Nombre de personnes formées qui travaillent à la collecte de données désagrégées par sexe 	<ul style="list-style-type: none"> Bureaux nationaux de statistique 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
5	Création de banques de données pour les données désagrégées par sexe dans chaque département ministériel et dans les structures chargées de la statistique, de la planification et de la programmation nationales	<ul style="list-style-type: none"> Existence de banques de données désagrégées par sexe Nombre de publications fournissant des données désagrégées par sexe 	<ul style="list-style-type: none"> Bureaux nationaux de statistique Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation

	Résultats attendus (objectifs)	Indicateurs de résultats	Sources des données	Fréquence des observations	Responsable du suivi
6	Révision de la législation et des pratiques nationales en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de politiques et de lois révisées et amendées en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe • Existence de lois garantissant l'égalité des sexes • Nombre de motions ou lois introduites ou passées à cet égard 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du cabinet du procureur général • Journal officiel • Procès-verbaux • Parlement 	Semestrielle	Responsable du suivi et de l'évaluation
7	Formulation d'un programme de suivi et d'évaluation pour l'intégration de l'approche «genre» dans les ministères	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un programme de suivi et d'évaluation pour l'intégration de l'approche «genre» dans tous les ministères 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du CNC et rapports ministériels • Rapports de suivi sectoriels 	Trimestrielle, semestrielle et annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
8	Mise en oeuvre d'un programme de suivi et d'évaluation de l'intégration d'une perspective «genre» dans les ministères gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités de suivi et d'évaluation entreprises dans la période indiquée • Nombre de rapports de suivi et d'évaluation produits au cours de la période indiquée 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du CNC et rapports ministériels • Rapports de suivi sectoriels 	Trimestrielle, semestrielle et annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation

2.2.5. Indicateurs pour les mécanismes de coordination

	Résultats attendus (objectifs)	Indicateurs de résultats	Sources de données	Fréquence des observations	Responsable du suivi
1	Création d'un mécanisme national de coordination des activités du Plan d'action africain	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un comité nationale de coordination (CNC) ou de son équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> Ministère responsable des affaires féminines ou son équivalent Cabinet du Président ou du premier ministre 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
2	Renforcement du mécanisme national de coordination	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de membres du CNC formés à l'analyse différentielle Augmentation des allocations budgétaires annuelles pour permettre la réalisation des tâches du comité 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du CNC, rapports ministériels ou les deux 	Annuelle et semestrielle	Responsable du suivi et de l'évaluation
3	Formulation de modalités opérationnelles efficaces et efficaces pour le CNC	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions tenues par le comité en une année Niveau de participation aux réunions et qualité des décisions prises² Nombre de rapports de suivi reçus chaque année des organes publics et des organisations de la société civile Qualité des rapports reçus par rapport à des normes déterminées à l'avance Formulation et diffusion régulières par le CNC des mesures correctives pour les divers secteurs Suivi régulier des recommandations 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du CNC Rapports sectoriels de suivi Procès verbaux des réunions 	Annuelle et semestrielle	Responsable du suivi et de l'évaluation

2.2.6. Indicateurs pour les mécanismes de reddition

	Résultats attendus (objectifs)	Indicateurs de résultats	Source de données	Fréquence des observations	Responsable du suivi
1	Création de mécanismes de reddition	<ul style="list-style-type: none"> Existence de mécanismes de reddition permettant de contrôler le respect par les gouvernements de leurs engagements concernant l'intégration de l'approche «genre» 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du CNC ou rapports ministériels Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
2	Renforcement des mécanismes de reddition	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes formées en matière d'évaluation de la performance des gouvernements dans le cadre de la mise en oeuvre du Plan d'action africain Pourcentage des personnes formées et occupant des postes appropriés Augmentation du pourcentage des crédits budgétaires annuels alloués pour les mécanismes de reddition 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports du CNC ou rapports ministériels 	Annuelle et semestrielle	Responsable du suivi et de l'évaluation
3	Formulation de modalités opérationnelles efficaces et efficaces pour les mécanismes de reddition	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions tenues par les mécanismes de reddition en une année Nombre de rapports gouvernementaux reçus par an à des fins d'évaluation Qualité des rapports reçus, au regard de normes déterminées à l'avance Formulation et diffusion régulières de mesures correctives pour les divers secteurs Suivi régulier des recommandations 	<ul style="list-style-type: none"> Mécanismes de reddition Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle et semestrielle	Responsable chargé du suivi et de l'évaluation

2.2.7. Indicateurs pour le renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche «genre»

	Résultats attendus (objectifs)	Indicateurs de résultats	Source des données	Fréquence des observations	Responsable du suivi
1	Formulation et consolidation des programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche «genre» pour le personnel de tous les ministères et secteurs de l'État	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de ministères ayant des programmes de renforcement des capacités pour leur personnel • Pourcentage d'allocations budgétaires annuelles pour les programmes de renforcement des capacités • Effectifs du personnel qualifié utilisé pour les programmes de renforcement des capacités 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du CNC et rapports ministériels • Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle	Responsable du suivi et de l'évaluation
2	Planification et exécution des programmes de formation en matière d'analyse, de planification et de programmation d'activités concernant la promotion de la femme à l'intention des décideurs et hauts fonctionnaires des ministères ainsi que des parlementaires	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un programme de formation à l'intention de tous les décideurs et hauts fonctionnaires des ministères ainsi que des parlementaires • Nombre de décideurs ayant entrepris le programme de formation • Allocations budgétaires annuelles pour le programme de formation par niveau (sectoriel, national) • Nombre d'ateliers de formation organisés par chaque secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du CNC et rapports ministériels • Rapports de suivi sectoriels 	Annuelle et semestrielle	Responsable du suivi et de l'évaluation
3	Formation en matière d'analyse, de planification et de programmation de l'approche «genre» à l'intention des conseillers au niveau territorial et local	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conseillers territoriaux et locaux formés en matière d'analyse, de planification et de programmation de l'approche «genre» • Nombre d'ateliers de formation organisés aux niveaux local et provincial 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports du CNC et rapports ministériels • Rapports de suivi 	Annuelle et semestrielle	Responsable de suivi et de l'évaluation

3. Mécanismes de suivi

Maintenant que nous avons défini les indicateurs de suivi de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme, la présente section devrait permettre aux responsables du suivi et de l'évaluation de démarrer leurs activités. Le suivi est un exercice continu dont l'objectif principal est de fournir rapidement des indications sur les progrès accomplis (ou non) dans la réalisation des objectifs arrêtés. Le suivi permet d'identifier et d'évaluer les problèmes et les succès éventuels d'un programme. Il constitue le point de départ des mesures correctives ainsi que l'amélioration du programme, de sa mise en oeuvre et de la qualité de ses résultats.

Pour assurer un suivi efficace, il faut des données de base, des indicateurs des performances et des résultats ainsi que des mécanismes et des procédures de compte-rendu systématique. Les mesures de suivi doivent être bien planifiées et il est donc impératif que le responsable national du suivi et de l'évaluation au sein du mécanisme national de coordination de promotion de la femme se concertent avec les responsables du suivi et de l'évaluation aux niveaux des ministères et des ONG chargées de la coordination. Si le suivi se fait correctement, il peut fournir des données quantitatives et qualitatives à l'aide des indicateurs définis à la section 2, qui peuvent être utilisées pendant l'évaluation.

La présente section contient des propositions sur l'élaboration des plans de travail, des certaines fiches pour le suivi et l'analyse de l'information collectée ainsi que des directives pour la production des rapports de suivi.

3.1 Plans de travail

Les responsables du suivi et de l'évaluation devraient produire des plans de travail annuels qui concrétisent le programme en termes opérationnels. Ces plans devraient faire une description détaillée de la mise en place des apports, des activités à mener et des résultats escomptés. Ils devraient indiquer clairement les délais à respecter ainsi que les personnes ou les institutions chargées de fournir les apports et de produire des résultats. Ils constituent la base du suivi des progrès réalisés dans la mise en oeuvre du programme.

Les informations suivantes devraient être utiles aux responsables du suivi et de l'évaluation lorsqu'ils élaboreront leurs plans de travail:

3.1.1 *Fonctions clés des responsables nationaux du suivi et de l'évaluation (RNSE)*

- Convenir avec les décideurs des domaines qui ont besoin d'un suivi;
- Sensibiliser les ministères et les ONG à la nécessité de désigner des responsables sectoriels du suivi et de l'évaluation;

- Coordonner les activités de suivi au niveau sectoriel et à celui des ONG et recevoir des rapports;
- Consulter les ONG chargées de la coordination au niveau national;
- Mettre au point un plan de suivi;
- Entreprendre des activités de suivi;
- Produire des rapports nationaux de suivi;
- Effectuer l'évaluation;
- Établir le rapport national d'évaluation;
- Plaider pour la réalisation des objectifs clefs;
- Présenter le rapport aux Centres de développement sous-régional (CDSR).

3.1.2 *Objectifs clefs et principaux résultats du programme de suivi et d'évaluation*

Objectif clef n°1: intégration de l'approche «genre» dans tous les plans, politiques et programmes de tous les secteurs de l'État d'ici 2005

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif:

- Mise en place et exécution d'une politique nationale de promotion de la femme;
- Révision des procédures administratives conformément aux objectifs de la politique de promotion de la femme;
- Mise en place d'un système de collecte de données désagrégées par sexe;
- Création, dans chaque ministère, de bases de données désagrégées par sexe;
- Révision des législations et des pratiques nationales pour éliminer la discrimination basée sur le sexe;
- Mise en place d'un système de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche «genre».

Principaux résultats:

- Une politique nationale de promotion de la femme;
- Révision des procédures administratives ²;
- Système de collecte de données désagrégées par sexe;
- Bases de données statistiques désagrégées par sexe dans tous les ministères;
- Lois révisées;
- Système de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche «genre»

Objectif clef n°2: mise en place de mécanismes institutionnels pour faciliter l'exécution du Plan d'action africain

A. Mécanismes de coordination: mise en place d'un mécanisme national de coordination du Plan d'action africain d'ici mai 2002.

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif:

- Mettre en place un Comité national de coordination composé de responsables gouvernementaux et de représentants de la société civile;
- Tenir au moins chaque année deux réunions du Comité national de coordination;
- Définir les modalités opérationnelles du Comité national de coordination;
- Former les membres du Comité national de coordination à l'analyse différentielle;
- Affecter les fonds nécessaires au fonctionnement du Comité national de coordination;
- Faire des recommandations sur la coordination des activités relatives à la mise en oeuvre du Plan d'action africain;
- Assurer le suivi de la mise en oeuvre des recommandations du Comité national de coordination.

Principaux résultats:

- Un Comité national de coordination;
- Formation de 50% des membres du Comité national de coordination à l'analyse différentielle au bout de la première année;
- Formation de 100% des membres du Comité national de coordination à l'analyse différentielle en 2003;
- Modalités opérationnelles du Comité national de coordination;
- Rapports des réunions du Comité national de coordination;
- Recommandations du Comité national de coordination concernant les mesures correctives à prendre;

B. Mécanismes de reddition: créer des mécanismes de reddition pour mesurer la performance du gouvernement par rapport à l'objectif d'intégration d'une perspective «genre» dans les politiques, les programmes et les actions de développement d'ici juin 2002.

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif:

- Mettre en place des mécanismes de reddition;
- Former à l'évaluation des activités de l'État en ce qui concerne la mise en oeuvre de la Plate-forme d'action africaine dans une perspective «genre»;

- Allouer les fonds nécessaires au fonctionnement des organes de reddition;
- Définir les modalités opérationnelles des organes de reddition;
- Tenir au moins deux réunions chaque année;
- Produire au moins deux rapports par an.

Principaux résultats:

- Mécanismes de reddition mis en place aux niveaux national, territorial et local;
- A la fin de la première année, 50% des membres auront été formés à l'évaluation de la mise en oeuvre du Plan d'action africain;
- Formation de 100% des membres des organes de reddition dans le domaine précité à la fin de 2003;
- Fonctionnement et transparence des mécanismes de reddition.

Objectif clef n°3: créer et développer des programmes de renforcement des capacités de tout le personnel des ministères/secteurs en vue de l'intégration de l'approche «genre»

Mesures clefs pour la réalisation de cet objectif:

- Mener une enquête sur les besoins de formation de tout le personnel et l'analyser;
- Formuler des programmes de formation et de développement des capacités pertinents pour le gouvernement ainsi que les organes territoriaux et locaux;
- Allouer des ressources financières et humaines suffisantes à la mise en oeuvre des programmes;
- Accueillir au moins deux ateliers de formation par an aux niveaux des conseils nationaux, territoriaux et locaux;
- Dispenser une formation en matière d'analyse différentielle aux décideurs et aux hauts responsables (tous les ministères, le parlement, les conseils territoriaux et locaux);
- Assurer le suivi de la formation en vue de prendre des mesures correctives en termes de création d'un environnement favorisant l'utilisation des connaissances et des compétences acquises par les personnes formées.

Principaux résultats:

- Rapport relatif à l'enquête sur les besoins de formation et à leur analyse;
- Programmes de développement des capacités en matière d'intégration de l'approche «genre»;
- Rapports des ateliers de formation;
- Formation à l'analyse différentielle dispensée à 50% des décideurs et des hauts responsables au niveau national, territorial et local;

- Formation de 50% des membres du parlement et des conseillers avant la fin de 2004;
- Formation de 100% des décideurs et des hauts responsables aux niveaux national, territorial et local avant la fin de 2005;
- Formation de 100% des membres du parlement et des conseillers avant la fin de 2005;
- Rapports de suivi avec des recommandations spécifiques.

Il est important de rendre compte systématiquement des activités tout au long du processus de mise en oeuvre en produisant régulièrement des rapports de suivi – sur une base mensuelle, trimestrielle ou semestrielle.

3.2 Fiches de suivi et analyse de l'information collectée

La présente section introduit des fiches qui permettront aux responsables de suivre et d'évaluer la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme. La plupart des fiches ont été établies à l'intention des responsables nationaux du suivi et de l'évaluation, qui devront les photocopier pour qu'elles puissent servir à plusieurs personnes. Les responsables sectoriels du suivi et de l'évaluation (dans les ministères) devront remplir certaines fiches ou questionnaires, de même que les ONG assurant la coordination au niveau national, qui devront en remplir d'autres. Là encore, les responsables nationaux du suivi de l'évaluation devront photocopier les fiches.

Pour chaque domaine à contrôler, des appréciations seront données. Le responsable du suivi et de l'évaluation devra exercer son jugement pour évaluer les performances. Il convient de bien noter que le système d'appréciation ne permet pas d'inclure des résultats intermédiaires, mais uniquement les résultats finaux. Par exemple, pour le questionnaire 3.2.1, si une politique de promotion de la femme est en cours de formulation, le responsable du suivi et de l'évaluation devra la classer comme «inexistante» et par conséquent cocher la case «Non». En pareille situation, il n'est pas possible de dire si des progrès quelconques ont été accomplis dans la formulation et la mise en oeuvre subséquente d'une politique nationale de promotion de la femme. Il est donc recommandé que toutes les fois que la notation ne reflète pas suffisamment les progrès réalisés, le responsable du suivi et de l'évaluation fasse une note explicative pour donner des informations complétant l'information fournie sur les fiches. Cela permettra de faire ressortir tous les progrès réalisés à un moment précis.

Une fois que toutes les informations auront été collectées, les conclusions des différents domaines devraient être synthétisées en une évaluation globale des progrès accomplis et reflétées dans le rapport national de suivi. L'information collectée au cours des activités de suivi devrait être classée dans un lieu sûr de sorte qu'elle puisse servir à l'évaluation qui sera effectuée en 2004.

3.2.1 Évaluation de la politique nationale de promotion de la femme.

	Oui	Non
SITUATION		
1. Existe-t-il une politique nationale de promotion de la femme et a-t-elle été approuvée au plus haut niveau du gouvernement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La politique a-t-elle reçu l'approbation finale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÉTENDUE		
1. Dans ses directives concernant l'intégration d'une approche «genre» dans le développement, la politique nationale couvre-t-elle tous les secteurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La politique couvre-t-elle l'intégration de la perspective «genre» dans toutes les politiques, tous les plans et programmes de tous les secteurs, ainsi que la gestion des ressources humaines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONTENU		
1. La politique de promotion de la femme repose-t-elle sur des valeurs explicites propres à assurer l'égalité entre les sexes et le développement durable ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La politique précise-t-elle qui doit agir à tous les niveaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La politique prévoit-elle les modalités de renforcement des capacités en matière d'intégration de la perspective «genre» dans tous les secteurs et à tous les niveaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La politique prévoit t-elle la collecte et la diffusion de données désagrégées par sexe aux fins de la planification et de la formulation des politiques de l'État dans tous les secteurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La politique définit-elle les modalités de suivi et d'évaluation du processus de mise en oeuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La politique recommande-t-elle la formulation d'indicateurs de suivi et d'évaluation qui tiennent compte des questions de genre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La politique préconise-t-elle un budget national qui prenne en compte les besoins des femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2.1.1 Évaluation de la politique nationale de promotion de la femme au niveau sectoriel^B

Nom du Ministère: _____

	Oui	Non
1. Les politiques, les plans et les programmes du ministère sont-ils conformes aux objectifs de la politique nationale de promotion de la femme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les procédures administratives du ministère ont-elles été révisées conformément aux objectifs de la politique nationale de promotion de la femme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les politiques et les réglementations relatives aux ressources humaines du ministère ont-elles été révisées et amendées pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le ministère a-t-il un responsable de l'intégration de la perspective «genre»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. a) Le ministère a-t-il un système de collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Le ministère a-t-il des banques de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Le ministère alloue-t-il suffisamment de ressources ⁴ sur son budget annuel pour la collecte de données désagrégées par sexe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Le ministère a-t-il des fonctionnaires formés à l'approche «genre» qui s'occupent de la collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Le ministère produit-il des publications contenant des données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. a) Le ministère a-t-il un programme de suivi et d'évaluation pour l'intégration de l'approche «genre» dans toutes ses politiques, tous ses plans et tous ses programmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Le ministère produit-il les rapports de suivi et d'évaluation dans les délais impartis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notation:

1 point pour chaque **Oui** et 0 pour chaque **Non**

Faire le total des points et noter la politique comme suit:

- 0-2 Insuffisante
- 3-5 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 6-8 Satisfaisante
- 9-11 Très satisfaisante

3.2.1.2 *Évaluation de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme au niveau des organisations non gouvernementales (ONG)⁵*

Nom de l'ONG :

	Oui	Non
1. Les politiques, les plans et les programmes de l'ONG sont-ils conformes aux objectifs de la politique nationale de promotion de la femme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les procédures administratives de l'ONG ont-elles été révisées conformément aux objectifs de la politique nationale de promotion de la femme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les politiques et les réglementations relatives aux ressources humaines de l'ONG ont-elles été révisées et amendées pour éliminer la discrimination basée sur le sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. L'ONG a-t-elle un responsable de l'intégration de la perspective «genre»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. a) L'ONG a-t-elle un système de collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) L'ONG a-t-elle des banques de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) L'ONG alloue-t-elle chaque année des crédits budgétaires à la collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) L'ONG a-t-elle des fonctionnaires formés à l'approche «genre» qui s'occupent de la collecte de données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) L'ONG produit-elle des publications qui donnent des données désagrégées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. a) L'ONG a-t-elle un programme de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche «genre» dans toutes ses politiques, tous ses plans et tous ses programmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) L'ONG produit-elle les rapports de suivi et d'évaluation dans les délais impartis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notation:

1 point pour chaque ***Oui*** et 0 pour chaque ***Non***

Faire le total des points et noter la politique comme suit:

- 0-2 Insuffisante
- 3-5 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 6-8 Satisfaisante
- 9-11 Très satisfaisante

3.2.2 Fiche de suivi de la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme

Notation: 4: Très satisfaisante, 3: Satisfaisante, 2: Insuffisante, avec quelques éléments positifs, 1: Faible/Insuffisante.

Objectif clef: Intégration de la perspective «genre» dans toutes les politiques, tous les plans et les programmes de tous les secteurs de l'État

Indicateur	Au début du S&E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Pourcentage des ministères ayant des politiques, des plans et des programmes conformes à la politique nationale de promotion de la femme						
Pourcentage des ONG ayant des politiques, des plans et des programmes conformes à la politique nationale de promotion de la femme						
Nombre de procédures administratives révisées conformément aux objectifs de la politique nationale de promotion de la femme						
Pourcentage de ministères ayant un responsable chargé de l'intégration de la perspective «genre»						
Pourcentage d'ONG ayant un responsable chargé de l'intégration de la perspective «genre»						
Pourcentage du budget alloué ⁶ à la collecte de données désagrégées par sexe, par rapport à l'ensemble du budget affecté à la collecte de données dans tous les ministères						
Pourcentage de fonctionnaires formés et employés à la collecte de données désagrégées par sexe						
Nombre de banques de données désagrégées par sexe						
Nombre de publications des données désagrégées par sexe						
Nombre de politiques et de lois révisées pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe						
Nombre de projets de lois sur l'égalité présentés ou adoptés						
Nombre d'actions de plaidoyer des ONG en faveur des projets de lois sur l'égalité						
Nombre d'activités de suivi et d'évaluation entreprises						
Nombre de rapports de suivi et d'évaluation produits						

3.2.3 *Évaluation des mécanismes institutionnels de mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme*

A. Mécanismes de coordination

	Oui	Non
1. Il existe un mécanisme national de coordination et de suivi de la mise en oeuvre des engagements du gouvernement et des ONG au plus haut niveau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le comité national de coordination se compose de représentants du gouvernement et des ONG.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Toutes les parties prenantes connaissent la composition du comité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le mandat du comité est clairement défini et porté à la connaissance de toutes les parties prenantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le comité a le pouvoir d'imposer le respect des engagements officiels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Il y a des canaux de communication clairs entre le comité, le gouvernement, les ONG et les autres parties prenantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Le comité a des ressources financières et humaines suffisantes pour s'acquitter de sa mission.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le Comité connaît l'identité et la position des acteurs chargés de la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme aux niveaux national, provincial et local.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Le comité a les moyens de collecter l'information sur les activités des divers acteurs impliqués dans la mise en oeuvre de la politique de promotion de la femme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Le comité est outillé pour recommander des mesures correctives pour divers acteurs et secteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Le comité est capable de veiller au suivi de ses recommandations pour en assurer le respect par les différents acteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notation:

1 point pour chaque *Oui* et 0 pour chaque *Non*

Faire le total des points et noter la politique comme suit:

- 0-2 Insuffisante
- 3-5 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 6-8 Satisfaisante
- 9-11 Très satisfaisante

B. Mécanismes de reddition

	Oui	Non
1. Il existe un mécanisme national de reddition au plus haut niveau du gouvernement comme, par exemple, une commission parlementaire sur le Plan d'action africain.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Il existe des organes de reddition aux niveaux provincial et local.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La mise en place des mécanismes de reddition s'appuie sur des décisions législatives.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Les mandats, les pouvoirs et les fonctions des organes de reddition sont clairement définis et portés à la connaissance du public par le biais notamment d'un journal officiel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les organes de reddition ont le pouvoir d'imposer le respect, par les gouvernements, de leurs engagements officiels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Il y a des canaux de communication clairs entre les organes de reddition, le gouvernement, les ONG et les autres partenaires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La composition des organes de reddition, leurs modes de fonctionnement et leurs règlements sont connus du public et des médias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Les organes de reddition ont des ressources humaines et financières suffisantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Les membres des organes de reddition ont les connaissances, les compétences et les qualités voulues pour bien évaluer la performance du gouvernement dans la mise en oeuvre de la politique nationale de promotion de la femme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Les organes de reddition sont outillés pour recommander des mesures correctives pour divers acteurs et secteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Les organes de reddition sont capables de veiller au suivi de leurs recommandations pour en assurer le respect par les différents acteurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notation:

1 point pour chaque **Oui** et 0 pour chaque **Non**

Faire le total des points et noter la politique comme suit:

- 0-2 Insuffisante
- 3-5 Insuffisante, avec quelques éléments positifs
- 6-8 Satisfaisante
- 9-11 Très satisfaisante

3.2.4 Fiche de suivi et d'évaluation des mécanismes institutionnels chargés de la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme

Notation:

- 4: Très satisfaisant
- 3: Satisfaisant,
- 2: Insuffisant avec quelques éléments positifs
- 1 : insuffisant.

Principal objectif: *mettre en place des mécanismes institutionnels devant faciliter la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme*

A. Mécanismes de coordination chargés d'intégrer l'approche «genre» dans tous les secteurs aux niveaux national, provincial et local, ainsi que dans les activités des ONG

Indicateur	Au début du S & E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Nombre de réunions tenues par le Comité national de coordination						
Nombre de rapports de suivi émanant des ONG						
Nombre de rapports de suivi émanant des ministères						
Pourcentage du budget alloué au Comité national de coordination par rapport au budget alloué à l'ensemble des comités nationaux						
Pourcentage de membres formés à l'intégration l'approche «genre»						
Nombre de rapports établis par le Comité national de coordination						
Nombre de recommandations formulées par le Comité national de coordination						
Pourcentage d'organismes publics figurant sur la liste de diffusion du Comité national de coordination						
Pourcentage d'ONG en rapport avec le Comité national de coordination						

B. Mécanismes de reddition chargés de veiller à ce que les gouvernements prennent en compte les besoins des femmes dans les politiques, programmes et activités de développement

Indicateur	Au début du S&E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Nombre d'organismes de reddition						
Pourcentage de membres de l'organisme national de reddition formés à l'évaluation de l'action gouvernementale sous l'angle du genre						
Pourcentage de membres des organismes territoriaux et locaux de reddition formés à l'évaluation de l'action gouvernementale sous l'angle du genre						
Pourcentage du budget alloué au mécanisme national de reddition par rapport au budget alloué à l'ensemble des commissions parlementaires mises en place ⁷						
Pourcentage du budget alloué aux commissions territoriales et locales de reddition chargées de promouvoir l'égalité entre les sexes, par rapport aux autres commissions de reddition à ces niveaux						
Nombre de rapports émanant du gouvernement reçus par les organismes nationaux de reddition						
Nombre de rapports reçus par les organismes territoriaux et locaux de reddition						
Nombre de réunions tenues par le mécanisme national de reddition						
Nombre de réunions tenues par les organes et locaux de reddition						
Nombre de mesures correctives et de recommandations préconisées par les organismes de reddition						
Nombre de rapports établis par le mécanisme national de reddition						
Nombre de rapports établis par les mécanismes territoriaux et locaux de reddition						

3.2.4 *Fiche pour les mécanismes de suivi chargés du renforcement des capacités en vue de la mise en œuvre de la politique nationale de promotion des femmes*

Notation:

4: Très satisfaisant,

3: Satisfaisant,

2: Insuffisant, quelques éléments positifs

1: faible/insuffisant.

Principal objectif: *formuler et renforcer les programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche «genre» à l'intention du personnel de tous les ministères/secteurs de l'État*

Indicateur	Au début de S&E	Note	A la fin de 2002	Note	A la fin de 2003	Note
Nombre de ministères ayant des programmes de renforcement des capacités en matière d'intégration de l'approche «genre»						
Nombre de stages de formation à l'intégration de l'approche «genre» organisés à l'intention des décideurs et de hauts fonctionnaires						
Nombre de stages de sensibilisation à la nécessité d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes organisés à l'intention des parlementaires						
Pourcentage du budget ministériel/sectoriel alloué aux programmes de formation et de renforcement des capacités						
Pourcentage du personnel formé à l'analyse différentielle						
Nombre de stages de formation organisés						
Nombre de responsables territoriaux et locaux formés à l'analyse à la planification et à la programmation différentielles						
Nombre de stages de formation organisés aux niveaux territorial et local						

Il ne suffit pas seulement de recueillir l'information requise pour dire que le suivi a été mené à bien. Il faut que cette information soit communiquée dans la forme qui convient aux personnes intéressées. La qualité de l'information et la périodicité des rapports varieront en fonction du niveau du mécanisme. Dans la section suivante, nous donnons des directives pour l'élaboration des rapports nationaux de suivi.

3.3 Directives pour l'élaboration des rapports nationaux de suivi

Les informations recueillies à l'aide des fiches des sections 3.1 et 3.2 devraient permettre d'élaborer des rapports nationaux de suivi. Les responsables du suivi et de l'évaluation aux niveaux national, ministériel et au niveau des ONG devront présenter plus régulièrement des rapports de suivi détaillés, soit tous les trimestres. Ces directives doivent permettre d'élaborer le rapport national de suivi de fin d'année.

Le rapport de suivi a pour objectifs de:

- *Fournir des informations* sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action africain et, plus précisément, sur les progrès accomplis dans les trois domaines qui intéressent tout particulièrement le suivi, à savoir : la politique nationale de promotion de la femme; les mécanismes institutionnels et les mécanismes de renforcement des capacités;
- *Identifier* les premiers signes de succès et/ou les problèmes rencontrés dans le processus de mise en œuvre;
- *Recommander* les ajustements à apporter sans tarder à la conception et à la mise en œuvre du programme.

Le rapport de suivi doit se composer comme suit:

1. *Introduction*

Cette section devrait comporter:

- Un bref état de la politique nationale de promotion de la femme;
- Les principales parties du rapport;
- Les activités de suivi.

2. *Progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action africain dans certains domaines*

Cette section se composera comme suit:

- Conclusions du suivi des progrès accomplis dans chacun des trois domaines, sur la base des fiches des sections 3.1 et 3.2. Ces conclusions devraient tenir compte, dans toute la mesure possible, de objectifs, mesures et indicateurs de résultat de la stratégie du Plan d'action africain.
- Un examen des obstacles rencontrés dans la mise en œuvre du Plan d'action africain dans chacun des domaines de suivi.

3. *Conclusions et recommandations*

Cette section devrait comporter:

- Un résumé des activités menées et la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints;
- Des recommandations sur les mesures à prendre compte tenu des conclusions du suivi. Plus précisément, les recommandations devraient porter sur les aménagements à apporter à la conception et à la mise en œuvre du Plan d'action africain.

4. *Appendices*

Les appendices devraient comprendre les données recueillies, les données statistiques, les listes de personnes ou d'organisations participant aux mécanismes de reddition et de coordination, des exemples de textes de loi adoptés, les listes des ministères et organisations participant à la collecte de l'information et un exemplaire de la politique nationale de promotion de la femme.

4. Directives pour l'évaluation

Comme il a été indiqué plus haut, l'évaluation est une activité à mener dans des délais précis qui a pour objet de déterminer de façon systématique et objective la pertinence, les résultats et la réussite de programmes en cours ou achevés. En général, elle permet de déterminer la pertinence, l'efficacité, l'impact et la viabilité d'un programme.

Le programme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action africain est principalement axé sur la politique nationale de promotion de la femme, sur les mécanismes institutionnels de mise en œuvre et sur le programme de renforcement des capacités devant faciliter la mise en œuvre du Plan d'action africain. En d'autres termes, pour ce programme, il s'agit d'évaluer les politiques.

L'évaluation des politiques a pour objet d'aider les décideurs en recommandant les aménagements qu'il convient d'apporter pour atteindre les objectifs de développement, les objectifs sectoriels ou des objectifs thématiques. Pour ce qui est de l'évaluation du Plan d'action africain, il s'agit de déterminer la mesure dans laquelle la politique nationale de promotion de la femme, en tant que stratégie d'intégration de l'approche «genre», a été mise en œuvre et a abouti à une réforme des politiques, des plans et des programmes dans tous les secteurs de l'État et de la société civile. Dans cette forme d'évaluation, l'accent est mis sur ce qui suit:

- Pertinence;
- Conséquences ou incidences des politiques sur les personnes qu'elles touchent directement ou indirectement;
- Efficacité des arrangements institutionnels destinés à mettre en œuvre les politiques.

Dans les sections suivantes, nous indiquerons le genre de questions auxquelles l'évaluation doit apporter des réponses.

Il importe d'associer à l'évaluation du Plan d'action africain les parties prenantes, à savoir tous ceux qui sont touchés par la mise en œuvre de la politique nationale de promotion des femmes. En ce qui concerne le Plan d'action africain, les parties prenantes sont:

- Les hommes et les femmes dont le programme vise à améliorer la situation;
- Le personnel de l'administration centrale, territoriale et locale;
- Les décideurs à tous les niveaux;
- Les organisations de la société civile;
- Les bailleurs de fonds et autres partenaires de développement;
- Les partisans, critiques et autres parties prenantes qui ont une influence sur le programme.

Il importe que les responsables de l'évaluation et du suivi, à chaque niveau, étudient les moyens d'associer les parties prenantes. Ces responsables devraient assister régulièrement aux réunions des parties prenantes. L'idéal serait que les parties prenantes participent à la définition des priorités en ce qui concerne le suivi. Collaborer avec les parties prenantes permet d'obtenir plus d'informations, de recueillir des idées, des suggestions et des points de vue différents, de tirer parti de compétences dont le mécanisme national ne dispose pas nécessairement et de gagner du temps, en particulier si les données nécessaires existent déjà ailleurs. Cette méthode permet également de transformer des relations difficiles en collaboration. Toutefois, il importe de rappeler que cette collaboration risque de compliquer la mise en œuvre du programme de suivi et d'évaluation.

4.1 Formulaire d'évaluation

Domaine de l'évaluation (priorité)	Thèmes	Point de référence	Questions	Source d'information
Pertinence	Validité permanente des objectifs des trois domaines prioritaires du Plan d'action africain	Les politiques, les besoins et les priorités du pays	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs fixés dans les trois domaines concernent-ils les besoins nationaux de promotion de l'égalité? Sont-ils conformes aux priorités et politiques de l'État? Sont-ils jugés utiles par les groupes cibles? Complètent-ils d'autres efforts d'intégration de l'approche «genre»? Faudrait-il les adapter, les supprimer ou en ajouter de nouveaux, au vu des politiques, priorités et besoins nouveaux? 	<ul style="list-style-type: none"> Ministères. Groupes cibles (opinions) Organes des ONG œuvrant pour l'intégration de l'approche «genre»
Résultats:				
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation des objectifs convenus Efficacité du cadre institutionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs stratégiques des trois domaines prioritaires du Plan d'action africain Mise en œuvre ou application de la politique nationale de promotion de la femme 	<ul style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure les objectifs convenus ont-ils été ou seront-ils atteints? Le programme a-t-il contribué ou contribuera-t-il à accélérer la mise en œuvre du Programme et de la Plate-forme d'action? Le cadre institutionnel en place a-t-il facilité la mise en œuvre ou l'application de la politique nationale de promotion de la femme? 	<ul style="list-style-type: none"> Les rapports de suivi.
Réussite:				
Produits	Changements à court et moyen terme, du fait de la mise en œuvre du Plan d'action africain	<ul style="list-style-type: none"> Valeurs et attitudes défendues par les dirigeants nationaux Systèmes d'organisation Politiques, projets et programmes de l'État et des ONG 	<ul style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure la mise en œuvre du Plan d'action africain a-t-elle modifié les valeurs et les attitudes défendues par les responsables nationaux (ministres, membres du parlement, etc.), s'agissant de l'égalité des sexes? Comment et dans quelle mesure les structures organiques de l'État et des ONG ont-elles été modifiées par la mise en œuvre du Plan d'action africain ? Dans quelle mesure la mise en œuvre du Plan d'action africain a-t-elle contribué aux changements de politiques, programmes et projets de l'État et des ONG? 	<ul style="list-style-type: none"> Ministères ONG Groupes cibles (opinions) Rapports de suivi

Domaine de l'évaluation (priorité)	Thèmes	Point de référence	Questions	Source d'information
Viabilité	Durabilité des résultats positifs de la mise en œuvre Plan d'action africain	Cadre institutionnel en place	<ul style="list-style-type: none"> • Le cadre institutionnel en place permettra-t-il de perpétuer les avantages apportés par la mise en œuvre du Plan d'action africain? • Le cadre institutionnel en place permettra-t-il d'appliquer ou d'adopter les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action africain dans des contextes différents ou en mutation? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministères • ONG • Rapports de suivi

4.2 Directives pour la présentation du rapport national d'évaluation

Les objectifs du rapport sont les suivants:

- **Évaluer** les progrès accomplis dans la mise en oeuvre du Plan d'action africain (PAA).
- **Montrer** des résultats concrets de la réalisation des objectifs stratégiques fixés dans les trois domaines prioritaires;
- **Indiquer** les contraintes et obstacles rencontrés dans la poursuite des objectifs stratégiques;
- **Recommander** des mesures stratégiques à prendre, au vu des résultats de l'évaluation.

Il est suggéré de présenter le rapport d'évaluation comme suit:

1. Résumé analytique:

D'une page au maximum, il devrait donner un aperçu des grands points du rapport: l'évaluation proprement dite; les principaux résultats et conclusions de l'évaluation; les recommandations et les enseignements tirés.

2. Introduction:

Elle devrait aborder brièvement:

- Le contexte national, régional et mondial dans lequel le Plan d'action africain a été mis en oeuvre.
- La genèse de la politique nationale de promotion de la femme.
- L'évaluation nationale du Plan d'action africain, avec le recul.

3. Résultats de l'évaluation:

Cette section devrait inclure les points suivants:

- Résultats de l'évaluation des progrès accomplis dans chacun des trois domaines prioritaires;
- Ils doivent, autant que faire se peut, tenir compte des objectifs stratégiques, des mesures et des indicateurs de résultats prévus dans le Plan d'action africain, ainsi que des outils de suivi et d'évaluation ; il faudrait y ajouter les résultats du suivi annuel;
- Analyse des contraintes et obstacles rencontrés dans la mise en oeuvre du Plan d'action africain, pour chacun des domaines prioritaires;
- Tout autre résultat de l'évaluation;
- Enseignements tirés de la mise en oeuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes, grâce à la mise en oeuvre du Plan d'action africain et aux efforts de suivi et d'évaluation.

4. Conclusions et recommandations:

Il faudrait présenter dans cette section:

- Une récapitulation du travail accompli, montrant jusqu'à quel niveau, les buts et objectifs ont été atteints;
- Des recommandations sur les mesures stratégiques à prendre, sur la base des résultats de l'évaluation, afin de parvenir à la mise en œuvre intégrale du Plan africain d'action et à l'objectif d'égalité des sexes.

5. Annexes:

Les annexes pourront inclure les informations et les données statistiques qui ont été réunies.

5. Calendrier du programme de suivi et d'évaluation

Activités	2002												Responsable(s)
	Jan.	Fev.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	
Formation au suivi et à l'évaluation	xx	xx	xx	xx									Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Préparation des plans de suivi	xx	xx	xx	xx									Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Vérifier que les ONG et les ministères concernés préparent des plans de travail	xx	xx	xx	xx									Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Activités de suivi					xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Vérification des activités de suivi dans les ministères de tutelle et les ONG					xx	xx	xx	xx					Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Préparation et présentation des rapports de suivi de base des ministères et des ONG								xx					Des responsables de l'évaluation et du suivi et l'ONG de coordination
Préparation et présentation du rapport national de suivi de base									xx				Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Présentation des rapports nationaux de suivi au CDSR										xx			Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Examen du rapport avec les dirigeants											xx		Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Fusion des rapports nationaux en un rapport sous-régional										xx			Les CDSR
Présentation des rapports sous-régionaux de base au CAF												xx	Les CDSR

Activités	2003												Responsables
	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	
Vérifier que les activités de suivi sont en cours	xx	xx											Responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Activités de suivi	xx	xx	xx	xx	xx	Xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Préparation et présentation des rapports de suivi des ministères sectoriels et des ONG				xx									Responsables de l'évaluation et du suivi et ONG de coordination
Synthèse du premier rapport national de suivi					xx								Responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Présentation du rapport national de suivi au CDSR									Xx				Responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Examen du rapport avec les décideurs													Tous les responsables du suivi et de l'évaluation
Préparation des rapports de suivi dans les ministères sectoriels, les ministères chargés des affaires féminines et les ONG												xx	Tous les responsables du suivi et de l'évaluation et l'ONG de coordination

Activités	2004												Responsables	
	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.		
Préparation et présentation des rapports de suivi dans les ministères sectoriels, les ministères chargés des affaires féminines et les ONG	xx													Tous les responsables du suivi et de l'évaluation et l'ONG de coordination
Préparation du rapport national de suivi		xx												Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Analyse des rapports annuels de suivi et d'autres sources d'informations		xx	xx											Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Synthèse et validation du rapport national d'évaluation			xx											Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation et le comité national multisectoriel des parties prenantes
Présentation du rapport national d'évaluation au CDSR				xx										Les responsables nationaux du suivi et de l'évaluation
Fusion des rapports nationaux en rapports sous-régionaux et présentation aux CIE				xx	xx	xx								Les CDSR
Synthèse du rapport d'évaluation et recommandations des sous-régions								xx	xx					Le CAF
Présentation des rapports sous-régionaux au CAF								xx						Les CDSR
Préparation de la réunion consultative régionale de haut niveau								xx	xx	xx				Le CAF

Annexe

Renforcement des capacités pour l'exécution du Programme de suivi et d'évaluation

Contexte

Le module de renforcement des capacités constitue l'un des trois volets du Programme de suivi et d'évaluation de l'exécution du Plan d'action africain visant à accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et de la Plate-forme d'action de Dakar. Il a été conçu pour préparer et faciliter l'exécution du Programme de suivi et d'évaluation dans le cadre du processus préparatoire aux niveaux régional et mondial des réunions d'examen de Beijing+10 qui se tiendront en 2004 et 2005. Les deux autres volets du Programme se composent de l'Instrument de suivi et d'évaluation aux niveaux régional et sous-régional et du Mécanisme opérationnel de suivi et d'évaluation de l'exécution du Plan d'action africain.

Compte tenu des contraintes liées au calendrier, aux finances et aux ressources humaines, en janvier 2005, 19 pays ont participé à ce programme. Le nombre de ministères participant a été limité à six secteurs: finances, planification, agriculture, commerce et industrie, santé et questions de parité. Ce choix stratégique repose sur l'idée qu'en raison de leur domaine de compétence particulier, les ministères retenus pourraient, s'ils acceptaient d'intégrer les questions de parité au niveau interne, créer un effet d'entraînement bénéficiant à la fois aux autres ministères et aux femmes en général. Certaines organisations non gouvernementales à caractère technique qui sont très actives dans le domaine du développement seront également invitées à participer au Programme de suivi et d'évaluation car leurs activités sont ciblées sur les femmes comme sur les hommes, en tant qu'acteurs et bénéficiaires. Les Communautés économiques régionales (CER) au niveau sous-régional, l'Union africaine (ex-OUA), la Banque africaine de développement (BAfD) et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) participeront au Programme de suivi et d'évaluation.

Le programme de suivi et d'évaluation a débuté en 2001 lorsque les instruments de suivi et d'évaluation ont été complétés, validés et approuvés par le Comité sur les femmes et le développement. Cela a été suivi par une phase de renforcement des capacités sur l'implantation du Programme de suivi et d'évaluation. Les ateliers de formation pour nommer les responsables représentant les ministères et les ONG a eu lieu en mai 2002 pour les sous-régions d'Afrique du Nord, de l'ouest, de l'Est, australe et centrale.

Objectifs

L'objectif des ateliers de renforcement des capacités était de construire et de renforcer les moyens des ministères et des ONG participantes pour apporter des propositions sur l'intégration du genre au processus de suivi et d'évaluation et accélérer l'implantation du programme d'action de Beijing.

Les objectifs immédiats étaient les suivants:

- Donner aux participants une connaissance approfondie de l'Instrument de suivi et d'évaluation, de sorte qu'ils sachent l'utiliser, interpréter les informations collectées par son biais, ou encore, avec son aide, faire des synthèses sur la base desquelles sera élaboré chaque année un rapport national;
- Donner aux participants une compréhension approfondie du mécanisme opérationnel d'exécution du Programme de suivi et d'évaluation;
- Discuter des incidences du Programme de suivi et d'évaluation sur le plan des ressources.

Participants

Les ateliers de renforcement des capacités étaient destinés tout d'abord aux responsables chargés non seulement de suivre les divers éléments du Plan, mais aussi de coordonner de bout en bout le processus de suivi et d'évaluation. Au niveau national, les personnes concernées sont tout aussi bien les **Responsables nationaux du suivi et de l'évaluation (RNSE)** au sein des ministères chargés des questions féminines et de parité, que les **Responsables sectoriels du suivi et de l'évaluation (RSSE)** au sein des ministères de la planification, des finances, de l'agriculture, du commerce et de l'industrie ainsi que de la santé, ou que les représentants des **organisations non gouvernementales nationales chargées de la coordination (ONG chargées de la coordination)** qui seront responsables de coordonner la collecte d'informations menée par les ONG participant au Programme.

Résultats

A l'issue de l'atelier, les participants devraient:

- Pouvoir maîtriser les instruments de suivi et d'évaluation pour l'implantation du plan d'action;
- Comprendre les différents enjeux et être capable de collecter les données et de coordonner le suivi et l'évaluation du plan d'action africain dans les différents secteurs;
- Effectuer une synthèse de leurs rapports de suivi et d'évaluation pour identifier les contraintes avec les décideurs politiques afin de définir des actions.

Notes

¹ Pour les ministères ayant plus d'un portefeuille.

² Tel que déterminé par le nombre de participants, le nombre d'intervenants qui ont présenté des documents ainsi que la nature des décisions prises en termes de pertinence, de respect des délais et de faisabilité.

² Les procédures administratives dont il s'agit ici sont notamment les étapes à suivre et les formalités nécessaires pour le recrutement, l'engagement et le licenciement du personnel, le bien-être du personnel et la structure organisationnelle de travail.

³ Ce formulaire devrait être rempli par tous les responsables sectoriels du suivi et de l'évaluation, qui transmettront les résultats aux responsables nationaux du suivi et de l'évaluation.

⁴ Dans ce contexte, l'allocation de ressources est jugée suffisante si elle représente au moins 20% des crédits alloués chaque année par le Ministère pour la collecte des données.

⁵ Ce formulaire devrait être rempli par l'ONG et présenté aux ONG chargées de la coordination au niveau national

⁶ Une allocation de ressources suffisantes dans ce cadre signifie au moins 20% du budget total alloué à la collecte de données.

⁷ Il s'agit de la commission parlementaire chargée de déterminer si le gouvernement tient les engagements pris en faveur de l'intégration de l'approche «genre». *CEA/CAF*

Bibliographie

AusAID, (2000), “Completion and Evaluation” Australie.

AusAID, (1997), “Monitoring and Evaluation Capacity-Building Study” Sectoral Policy and Review Branch, Sidney.

Banque mondiale, *Types of Performance Indicators*, <http://www.worldbank.org/html/opr/pmi/maintx11.html> (12 juin 2001)

Banque mondiale/OED, (2000), “Evaluating Gender and Development at the World Bank”, *Précis*.

Banque mondiale/OED, (1996), “Designing Project Monitoring and Evaluation”, *Lessons and practices No. 8*, <http://wbln0018.worldbank.org> (24 février 2001).

Banque mondiale/OED, “Evaluation Capacity Development: A Diagnostic Guide and Action Framework”, <http://wbln0018.worldbank.org>.

Beck T., (1999), “Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders”, *Gender Management System Series*, Secrétariat du Commonwealth, Grande-Bretagne.

CEA, (2001), “Monitoring and Evaluation of the implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action: Task Brief”, Prepared for the Meeting of the Committee on Women and Development, Ethiopie.

CEA, (1999), Report on the Sixth African Regional Conference on Women on the Mid-Term Review of the Dakar and Beijing Platforms for Action, Ethiopie.

CEA, (1999), Report on the Subregional Follow-up Meeting on the Implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action-Eastern and Southern Africa, Ethiopie.

CEA, (1999), Synthesis of the National Progress Reports on the Implementation of the Dakar and Beijing Platforms for Action, Ethiopie.

CEA, (1999), “Institutional Mechanisms for the Advancement of Women”, Ethiopie.

CEA, (1997), Report on the Subregional Follow-up Meeting on the Implementation of the African Platform for Action, Ethiopie.

CEA, Guideline for Writing the National Progress Report, Ethiopie.

CGE, (1997), Report of the Commission on Gender Equality Information and Evaluation Workshops, Afrique du Sud

CIDA, “The Why and How of Gender-Sensitive Indicators: A Project Level Handbook”, Canada.

CIDA, (2000), CIDA Evaluation Guide, Canada.

CIDA, (2000), “Linking Performance and Development: Framework of Results and Key Success Factors”, *Performance Review Branch*, Canada

Commission européenne, “Indicators for Monitoring and Evaluation: An indicative methodology”, Working Paper 3, The New Programming Period 2000-2006: methodological working papers.

Commission européenne, (2001), “Project Cycle Management Training Courses Handbook”.

Commonwealth Secretariat, (1999), “Gender Management System Handbook”, *Gender Management System Series*, Grande Bretagne.

Danida, *Evaluation Guidelines*, <http://www.um.dk/danida/evalueringsrapporter/eval-gui/c2.asp> (24 février 2001).

ESC, (2000), Review and Appraisal of the Implementation of the Beijing Platform for Action.

ESC/ECE, (1999), «National Mechanisms for Gender Equality and the Advancement of Women in Transition Countries (Central and Eastern Europe and the CIS)», Prepared for the Regional Preparatory Meeting on the 2000 Review of Implementation of the Beijing Platform for Action, 19-21 janvier 2000.

ESC/ECE, (1999), «Institutional Mechanisms for the Advancement of Women: Some Developments since the Beijing Conference», Prepared for the Regional Preparatory Meeting on the 2000 Review of Implementation of the Beijing Platform for Africa, 19-21 janvier 2000.

FARMESA, *Monitoring and Evaluation Guideline*, <http://www.farmesa.co.zw/pubs/gme.htm> (22 février 2001).

FNUAP, (2000), *The Programme Managers Monitoring and Evaluation Toolkit*, <http://www.unfpa.org/oe/toolkit/purposes.pdf>

IADB, (1997), “EVO - Evaluation - A Management Tool for Improving Project Performance (a logical framework)” <http://www.iadb.org/cont/evo/EngBook/anexi.htm> (24 février 2001).

ILO, *Guide to the preparation of workplans, progress review and self-evaluation reports for technical cooperation programmes and projects*, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/eval/guides/wkpln/plan4.htm> (2 juillet 2001).

Kothari U., (2000), «Developing Guidelines for Assessing Achievement in the Eight Focal Areas of Social Development Work and for Assessing Outcomes», *SD SCOPE Paper No. 10*, Institute for Development Policy and Management - Social Development Department, Université de Manchester.

OCDE, *DAC Criteria for Evaluating Development Assistance*, <http://www.oecd.org/dac/Evaluation/htm/evalcrit.htm> (5 juin 2001).

OCDE, «Progress Towards Gender Equality in the Perspective of Beijing + 5», A Beijing and the DAC Statement on Gender Equality.

PNUD, «Results-oriented Monitoring and Evaluation», <http://www.undp.org/eo/documents/mec1-3.htm> (14 mars 2001)

PNUD, (1999), “Selecting Key Results Indicators - In the Context of the UNDP Strategic Results Framework (SRF): Suggestions and Practical Advice from EO and OSG”, New York.

Space Telescope Science Institute, *Elements of a Program Evaluation*, <http://cycle-epo.stsci.edu/evaluation.shtml> (28 juin 2001)

Status of Women Canada, «Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making», <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbagid-e.html> (22 février 2001).

Taylor V., (1999), «Gender Mainstreaming in Development Planning: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders», *Gender Management System Series*, Commonwealth Secretariat, Grande Bretagne.

UNESCO, “Evaluation: Basic Concepts”, http://www.unesco.org/bpe/bpe_en/evaluation/tools/outil_01e.htm (23 février 2001).

UNICEF, *A UNICEF Guide for Monitoring and Evaluation*, <http://www.unicef.org/reseval/mande4r.html> (2 juillet 2001)

