Évaluer l'impact de la formation aux droits de l'homme

Orientations pour l'élaboration d'indicateurs

Série sur la formation professionnelle N° 18/Add. 1

NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT-COMMISSARIAT

equitas

© Nations Unies, 2021
HR/P/PT/18/Add. 1

Publication des Nations Unies, publiée par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) en collaboration avec Equitas – Le Centre international d'éducation aux droits humains (Equitas).

Cette publication est disponible en accès libre en suivant les directives de la licence Creative Commons créée spécialement pour les organisations intergouvernementales. La licence est disponible en ligne à l'adresse suivante: https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/deed.fr.

Les éditeurs doivent supprimer les logos du HCDH et d'Equitas de leur édition et créer une nouvelle couverture. Toute traduction doit mentionner l'avis suivant : « La présente publication est une traduction non officielle pour laquelle l'éditeur accepte l'entière responsabilité. » Les éditeurs devraient faire parvenir par courriel le fichier de leur édition à publications@un.org. Les photocopies et les reproductions d'extraits sont permises avec une mention précise de la source.

Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Secrétariat des Nations Unies aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

Cette traduction non officielle a été elaborée par Equitas, conformément à son style éditorial.

Cette publication a été mise en page par Equitas avec le soutien de China Marsot-Wood.

Equitas remercie Affaires mondiales Canada pour le soutien financier lui ayant été octroyé pour sa contribution à cette publication.

Évaluer l'impact de la formation aux droits de l'homme

Orientations pour l'élaboration d'indicateurs

Série sur la formation professionnelle N° 18/Add. 1

NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT-COMMISSARIAT

equitas

Montréal et Genève, 2021

Table des matières

Qui sommes-nous ? 5

Remerciements 6

Introduction 7

1. À propos de cet outil 7
2. À qui s'adresse cet outil ? 8
3. Objectif de cet outil 8
4. Organisation de l'outil 8
5. Glossaire 9

Partie 1 – Éducation aux droits de l'homme 13

1.1. Éducation aux droits de l'homme dans le contexte mondial 14

1.2. En quoi consiste l'éducation aux droits de l'homme 15

1.3. L'approche éducative 16

Partie 2 – Impact du travail d'éducation aux droits de l'homme 17

2.1. Autonomisation 18

2.2. Gestion axée sur les résultats, théorie du changement et approche fondée sur les droits de l'homme 19

2.3. Résultats de l'éducation aux droits de l'homme 21

2.3.1. Chaîne de résultats de l'éducation aux droits de l'homme 24

2.4. Élaborer des énoncés de résultats pour les programmes d'éducation aux droits de l'homme 25

2.4.1. De quelle manière structurer les énoncés de résultats 26

2.4.2. Définir le résultat ultime 28

2.4.3. Définir les résultats intermédiaires 28

2.4.4. Définir les résultats immédiats 29

2.5. Tout réunir dans un modèle logique 30

Partie 3 – Indicateurs d'éducation aux droits de l'homme 33
3.1. Indicateurs quantitatifs et qualitatifs 35
3.2. Indicateurs indirects 37
3.3. Élaborer des indicateurs d'éducation aux droits de l'homme 38
3.3.1. Unité de mesure 38
3.3.2. Unité d'analyse (ce qui doit être mesuré) 38
3.3.3. Contexte 40
3.4. Indicateurs d'égalité des genres 41
3.5. Ventiler les données pour les indicateurs 42
3.6. Élaborer des indicateurs SMART 43
3.7. Point de référence et cibles 44
3.7.1. Point de référence 45
3.7.2. Cibles 45

Partie 4 – Exemples d'indicateurs d'éducation aux droits de l'homme 47
4.1. Indicateurs de résultats immédiats 48
4.2. Indicateurs de résultats intermédiaires 52
4.3. Indicateurs de résultats ultimes 56
4.3.1. Définir les termes clés d'un résultat ultime – un exemple 57

Conclusions 64
Références 65

Qui sommes-nous ?

Equitas – Le Centre international d'éducation aux droits humains est une organisation non gouvernementale à but non lucratif qui œuvre à la promotion de l'égalité, de la justice sociale et du respect de la dignité humaine au Canada et partout dans le monde grâce à des programmes d'éducation destinés à susciter des transformations.

Bénéficiant de plus de 50 ans d'expérience, Equitas est devenue un leader mondial dans le domaine de l'éducation aux droits humains. Les programmes de renforcement des capacités mis en œuvre par Equitas au Canada et à l'étranger ont aidé des organisations de la société civile, des institutions nationales des droits humains et des institutions gouvernementales à participer efficacement aux débats sur les droits humains, à mettre en cause les attitudes et les pratiques discriminatoires et à promouvoir d'importantes réformes politiques et législatives visant à renforcer la protection et le respect des droits humains.

Les programmes d'éducation aux droits humains d'Equitas visent particulièrement à développer les connaissances et à renforcer les compétences des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits humains afin de promouvoir des actions qui préconisent une approche fondée sur les droits humains, qui intègrent une perspective d'égalité des genres, qui encouragent la participation des enfants et des jeunes et qui incluent les groupes marginalisés. Pour de plus amples renseignements, consultez www.equitas.org/fr.

Le **Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)** est chargé de promouvoir et de protéger la jouissance et le plein exercice, par tous, de l'ensemble des droits énoncés dans les lois internationales relatives aux droits de l'homme. Son action est guidée par le mandat que lui a confié l'Assemblée générale dans sa résolution 48/141 ainsi que par la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme adoptés ultérieurement, la Déclaration et le Programme d'action de Vienne de la Conférence sur les droits de l'homme de 1993 et le document final du Sommet mondial de 2005. Le HCDH a pour mandat de prévenir les violations des droits de l'homme, de veiller au respect de tous les droits de l'homme, de promouvoir la coopération internationale en vue de protéger les droits de l'homme, de coordonner les activités correspondantes à l'échelle du système des Nations Unies ainsi que de renforcer et de rationaliser le travail des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme.

Dans ce contexte, par l'intermédiaire de son siège social à Genève et de ses bureaux hors siège, le HCDH conçoit et met en œuvre des programmes d'éducation et de formation aux droits de l'homme et aide les gouvernements, d'autres institutions et la société civile dans ce domaine. Il coordonne

le Programme mondial en faveur de l'éducation aux droits de l'homme (2005-en cours), ce qui comprend de colliger et de partager les meilleures pratiques ainsi que de mettre en œuvre des activités mandatées par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Il élabore et diffuse des méthodologies efficaces en matière d'éducation et de formation aux droits de l'homme par l'entremise de matériel de formation et d'éducation aux droits de l'homme. Il promeut le partage d'informations et le réseautage grâce à des ressources comme le matériel d'éducation et de formation aux droits de l'homme proposé dans la collection de la bibliothèque du HCDH. Pour obtenir plus d'informations, consultez la page Éducation et formation aux droits de l'homme du site Web du HCDH.

Remerciements

Évaluer l'impact de la formation aux droits de l'homme : orientations pour l'élaboration d'indicateurs s'inspire du travail dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme d'Equitas, du HCDH et de leurs nombreux partenaires partout dans le monde.

Le HCDH et Equitas souhaitent remercier les précieuses contributions au contenu de cette publication des personnes-ressources ainsi que des personnes qui ont participé aux activités suivantes coorganisées par Equitas et le HCDH :

- *Le Global Evaluation Workshop – Evaluating Human Rights Education for Enhanced Community Participation in Decision Making*, Tanzanie, novembre 2011; et
- Deux ateliers pilotes du HCDH et d'Equitas menés à Genève en 2011 et en 2012 sur l'évaluation de la formation destinée aux formateurs et formatrices dans le domaine des droits de l'homme, fondés sur la publication conjointe du HCDH et Equitas, *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*.

Les membres des équipes d'Equitas et du HCDH qui ont contribué à la production de cette publication sont : d'Equitas, Vincenza Nazzari, directrice de l'éducation, et Sarah Lusthaus, Cristina Galofre, Panagiotis Dimitrakopoulos et Heather DeLagran, spécialistes en éducation, ainsi que des membres du personnel de la Section de la méthodologie, de l'éducation et de la formation du HCDH*.

* Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme n'a pas pour politique d'attribuer la titularité de ses publications à ses employé(e)s.

Introduction

1. À propos de cet outil

Cette publication se veut un complément à *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme* (Manuel d'évaluation) publié conjointement en 2011 par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et Equitas. Le Manuel propose aux éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme un processus détaillé pour concevoir, développer et mettre en œuvre un processus d'évaluation interne pour les activités d'éducation aux droits de l'homme (EDH), tout en les plaçant dans le contexte plus large des programmes d'EDH et autres travaux en matière de droits de l'homme.

En tant qu'éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme, nous devons être en mesure de démontrer la contribution des résultats de nos activités et programmes de formation aux droits de l'homme à l'amélioration de la situation des droits de l'homme dans des contextes précis. Pour mettre en œuvre un processus d'évaluation efficace, il est essentiel, en premier lieu, de définir les effets ou résultats externes escomptés d'un projet ou d'un programme[1] d'EDH et, ensuite, d'élaborer des indicateurs appropriés pour décrire ces résultats.

Par conséquent, cet outil offre des orientations pratiques sur la manière d'élaborer des indicateurs dans un contexte d'évaluation de programmes d'EDH et comprend une section importante sur l'élaboration d'énoncés de résultats pour les programmes d'EDH. D'autres étapes du processus d'évaluation, plus particulièrement des stratégies de mesure et des outils pour recueillir, tabuler et analyser des données sont présentées dans la ***Deuxième partie, Section 4*** du Manuel d'évaluation.

L'outil d'orientation s'appuie sur les recommandations de l'atelier d'évaluation, *Evaluating Human Rights Education for Enhanced Community Participation in Decision-Making*, mené par Equitas et le HCDH en novembre 2011 à Dar es Salaam, en Tanzanie, auquel ont participé 21 éducateurs et éducatrices œuvrant dans le domaine des droits de l'homme provenant de 16 pays. L'atelier a permis d'obtenir de précieuses informations sur l'impact potentiel de l'EDH ainsi que sur les moyens efficaces pour décrire cet impact. Les catégories d'indicateurs élaborées durant cet atelier d'évaluation ont été validées par des professionnels œuvrant dans le domaine des droits de l'homme qui ont participé à un atelier pilote sur l'évaluation de la formation destiné aux formateurs et formatrices dans le domaine des droits de l'homme qui s'est tenu à Genève en 2012.

Cet outil tire aussi parti des cadres conceptuels et méthodologiques décrits dans des travaux réalisés par le HCDH sur les indicateurs, comme *Indicateurs des droits de l'homme : guide pour mesurer et mettre en œuvre* (2012, ci-après dénommée *Indicateurs des droits de l'homme*) et *Une approche des données fondée sur les droits de l'homme : ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (2016).

Au cours des dernières années, des textes provisoires de cette publication ont été pilotés dans le cadre d'activités d'éducation aux droits de l'homme d'Equitas.

[1] Dans cet outil, les termes *projet* et *programme* sont utilisés de manière interchangeable.

2. À qui s'adresse cet outil ?

Cet outil d'orientation s'adresse principalement aux éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme travaillant auprès de différents apprenants et apprenantes adultes dans des contextes d'éducation non formelle. Parmi les apprenants et apprenantes, il peut y avoir, par exemple, des membres de la société civile et des organisations communautaires, des fonctionnaires gouvernementaux, des membres du personnel d'institutions nationales des droits de l'homme et d'organisations internationales, du personnel enseignant, des leaders communautaires et des membres de la communauté.

Cette publication se veut une ressource utile pour les éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme qui pourraient ne pas avoir suivi une formation institutionnelle dans le domaine de l'évaluation éducationnelle et, plus particulièrement, en ce qui concerne la formulation de résultats et l'élaboration des indicateurs pour l'EDH. Ella pourra aussi être utile au-dela du domaine spécifique de l'education aux droits de l'homme. Par exemple, dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'outil peut contribuer aux activités en lien avec la mise en œuvre de la cible 7 de l'objectif 4 portant sur l'éducation de qualité.

3. Objectif de cet outil

L'objectif de cet outil d'orientation est de renforcer les compétences des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme afin qu'ils élaborent des indicateurs appropriés pour mesurer les résultats de leurs programmes et projets d'EDH.

4. Organisation de l'outil

Cet outil d'orientation présente un processus pour élaborer des indicateurs efficaces afin d'évaluer et de mesurer les résultats de programmes de formation aux droits de l'homme.

Il est subdivisé en **quatre parties** :

La partie 1, Éducation aux droits de l'homme, commence par explorer l'EDH dans le contexte mondial. Une approche efficace à l'EDH et sa contribution à un changement social cohérent aux droits de l'homme sont également discutées.

La partie 2, Impact du travail d'éducation aux droits de l'homme, examine l'autonomisation par l'entremise de l'EDH et explore la manière d'articuler de « bons » résultats à court, moyen et long terme qui reflètent ce que nous pouvons raisonnablement réaliser par l'entremise de notre travail en EDH. Définir de bons résultats est une étape essentielle à l'élaboration d'indicateurs efficaces.

La partie 3, Indicateurs d'éducation aux droits de l'homme, décrit un processus détaillé pour élaborer des indicateurs efficaces pour mesurer les résultats de l'EDH.

La partie 4, Exemples d'indicateurs d'éducation aux droits de l'homme, présente des exemples d'indicateurs pour mesurer les résultats de l'EDH qui peuvent être adaptés à différents contextes de travail dans le domaine de l'EDH.

5. Glossaire

Approche aux données fondée sur les droits de l'homme

Une approche aux données fondée sur les droits de l'homme propose un ensemble de principes qui permettent de s'assurer que les droits de l'homme sont respectés dans le processus utilisé pour recueillir et ventiler les données. Conformément à une note d'orientation publiée par le HCDH[2], les six principes fondamentaux d'une telle approche sont la participation, la ventilation des données, l'auto-identification, la transparence, la vie privée et la responsabilité. Une approche aux données fondée sur les droits de l'homme est particulièrement pertinente dans la mise en œuvre et la mesure du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui nécessitent une importante collecte et ventilation des données afin de mesurer l'atteinte des cibles des objectifs de développement durable, et ce, en étant guidés par l'objectif premier de ne laisser personne de côté.

Approche fondée sur les droits de l'homme

Un cadre conceptuel qui établit comme objectif des actions sociales l'atteinte de l'ensemble des droits de l'homme. La participation, la responsabilité, la non-discrimination, l'autonomisation et le lien aux droits de l'homme sont des éléments clés d'une telle approche.

Approche participative

Approche éducative qui encourage une analyse sociale visant à autonomiser les personnes participant au programme ou projet afin qu'elles prennent des mesures concrètes pour opérer un changement social cohérent aux valeurs et aux normes des droits de l'homme. Elle permet aux éducateurs et éducatrices d'aborder des questions relatives aux droits de l'homme du point de vue de l'expérience vécue des personnes participant au programme ou projet. Cette approche est fondée sur la conviction que l'objectif de l'éducation est d'accroître la capacité des personnes à façonner le monde. L'approche participative est une façon de mettre en œuvre une approche fondée sur les droits de l'homme dans l'éducation aux droits de l'homme et dans le cadre d'autres actions sociales.

Bénéficiaires

Individus, groupes ou organisations qui bénéficient directement ou indirectement d'un programme ou d'un projet d'éducation aux droits de l'homme[3].

Chaîne de résultats

Un outil utilisé dans le cadre d'une gestion axée sur les résultats qui nous permet de représenter un programme ou un projet comme étant une chaîne de résultats logiquement interreliés illustrant les liens ou les relations logiques entre les activités et les différents niveaux de résultats.

---

[2] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Une approche des données fondée sur les droits de l'homme : ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. (2016).

[3] Organisation de coopération et de développement économiques. *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*. (2002).

Cible
Une valeur ou une plage de valeurs précise qu'un indicateur doit atteindre à une certaine date dans l'avenir. Les cibles sont des projections ou des estimations et doivent être ventilées comme le sont les indicateurs.

Données de référence
Donnée qui correspond à une valeur précise pour un indicateur au début d'un projet ou d'un programme. Elle est ensuite utilisée comme point de référence par rapport auquel sont mesurés ou évalués les progrès réalisés vers l'atteinte du(des) résultat(s) connexe(s).

Égalité des genres
L'égalité des genres signifie que tous les êtres humains, peu importe leur identité sexuelle ou de genre (par exemple, femmes et hommes, filles et garçons ou toute personne dont l'apparence ou le comportement n'adhèrent pas aux normes socialement construites pour le genre féminin ou masculin), sont libres de développer leurs habiletés, de poursuivre leur carrière professionnelle et de faire des choix sans que des stéréotypes, des rôles genrés stricts ou des préjugés imposent des limites[4].

Extrant
Produit et/ou service qui sont fournis par le(les) responsable(s) de la mise en œuvre du projet ou du programme.

F/h/x
F/h/x nous permet de ventiler les personnes diversifiées sur le plan du genre et du sexe qui participent à un programme ou à un projet en utilisant f(femme), h(homme) et x(indéterminé/intersexe/non spécifié). Selon le contexte de votre programme d'EDH, vous pourriez choisir de ventiler les données relatives aux genres en utilisant f/h ou f/h/x.

Gestion axée sur les résultats
Une approche de gestion de projet qui intègre des stratégies, des personnes, des ressources, des processus et des mesures pour améliorer la prise de décisions, la transparence et la responsabilité. Cette approche mise sur l'obtention de résultats en matière de planification, de mise en œuvre, d'apprentissages et de production de rapports.

Impact
Un impact sous-entend que des changements dans la vie des personnes se sont produits. Dans cet outil d'orientation, l'impact décrit les changements eu égard au résultat ultime ou à un résultat à long terme.

Indicateurs de droits de l'homme
Informations précises sur l'état ou la condition d'un objet, d'un événement, d'une activité ou d'un résultat qui sont associées à des normes, à des standards et à des principes de droits de l'homme et qui sont utilisées pour suivre et évaluer le respect par les débiteurs et débitrices d'obligations en matière de droits de l'homme.

---

[4] Définition adaptée du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Politique d'égalité des genres*. (2011).

Indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Indicateurs qui nous aident à cadrer les éléments de preuve nécessaires pour être en mesure de démontrer les progrès réalisés vers les résultats escomptés d'un projet ou d'un programme d'éducation aux droits de l'homme.

Indicateurs d'égalité des genres

Indicateurs qui aident à mesurer les progrès réalisés au fil du temps vers l'atteinte de résultats liés aux genres. Ils peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

Indicateurs indirects

Ces indicateurs fournissent des mesures indirectes lorsqu'il n'est pas possible de mesurer directement un résultat escompté. Les indicateurs indirects dépendent d'observations qui permettent d'approximer ou de représenter les changements escomptés.

Indicateurs qualitatifs

Indicateurs qui reflètent les jugements, les opinions, les perceptions, les sentiments et les attitudes des personnes envers une situation ou un sujet en particulier.

Indicateurs quantitatifs

Indicateurs qui mesurent des quantités ou des montants. Ils sont généralement exprimés comme un nombre, un pourcentage, un indice ou un ratio.

Modèle logique

Un outil utilisé en gestion axée sur les résultats qui aide à faire le récit d'un programme ou d'un projet en décrivant les activités planifiées, les produits des activités et les résultats des activités. Le modèle logique illustre la théorie du changement du programme et comprend plusieurs chemins complémentaires qui, ensemble, mènent au résultat ultime ou à un résultat à long terme.

Ratio

La relation, exprimée en quantité, montant ou taille, entre au moins deux choses. Il s'agit d'une proportion.

Résultat

Les effets probables ou produits des extrants d'une intervention[5].

Théorie du changement

La théorie du changement est une méthodologie de planification et d'évaluation qui explique de quelle manière une intervention particulière mène aux résultats escomptés et, ultimement, contribue aux impacts souhaités. Dans un contexte d'évaluation, une théorie du changement fournit un cadre pour définir et mesurer les résultats[6].

---

[5] Organisation de coopération et de développement économiques. *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*. (2002).

[6] Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. *La gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies*. (2017).

Vos commentaires

Nous vous invitons à nous communiquer vos commentaires concernant cette publication et de nous faire part de votre expérience quant à son utilisation. Ceci nous aidera à peaufiner notre méthodologie. Veuillez envoyer vos commentaires et suggestions aux adresses suivantes :

Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains
666, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1100
Montréal (Québec) Canada H3A 1E7
Courrier électronique : info@equitas.org

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)
Section de la méthodologie, de l'éducation et de la formation
1211 Genève 10, Suisse
Courrier électronique : hredatabase@ohchr.org

Partie 1

Éducation aux droits de l'homme

Cette partie explore l'éducation aux droits de l'homme (EDH) dans le contexte mondial. Une approche efficace à l'EDH ainsi que sa contribution au changement social cohérent aux droits de l'homme sont aussi présentées.

1.1. Éducation aux droits de l'homme dans le contexte mondial

1.2. En quoi consiste l'éducation aux droits de l'homme

1.3. L'approche éducative

Partie 1 — Éducation aux droits de l'homme

Une compréhension commune de ce en quoi consiste l'éducation aux droits de l'homme (EDH) et de sa place dans le mouvement mondial pour les droits de l'homme est essentielle pour être en mesure d'évaluer la contribution de l'EDH à la réalisation globale des droits de l'homme et du changement social. Cette section aborde brièvement ces questions qui sont traitées plus en détail dans le Manuel d'évaluation (***Première partie, Section 1***).

1.1. Éducation aux droits de l'homme dans le contexte mondial

Attirant de plus en plus d'attention et prenant de plus en plus d'importance depuis le début des années 1990, particulièrement dans le contexte de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme qui s'est tenue à Vienne en 1993, l'EDH est maintenant un domaine de théorie et de pratique éducationnelles établi qui prend de l'ampleur à l'ordre du jour de la communauté internationale.

Le plan d'action des Nations Unies pour la quatrième phase (2020-2024) du Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme souligne que :

> « De plus en plus, la communauté internationale s'accorde sur le fait que l'éducation dans le domaine des droits de l'homme apporte une contribution essentielle à la réalisation des droits de l'homme et qu'il faut élaborer une conception commune de la responsabilité de chacun à cet égard. Il est reconnu que l'éducation dans le domaine des droits de l'homme contribue à la prévention de la violence et des conflits, à la promotion de l'égalité et du développement durable et à la participation à la prise de décisions dans des systèmes démocratiques[7]. »

À l'échelle internationale, un progrès important en matière d'EDH a été l'adoption, en 2011, par les Nations Unies de la Déclaration des Nations Unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme. La Déclaration a placé l'éducation et la formation aux droits de l'homme au cœur des efforts de la communauté internationale visant la réalisation des droits de l'homme pour tous. L'adoption de la Déclaration faisait partie d'un processus d'établissement de normes entamé par la Déclaration universelle des droits de l'homme qui confit expressément à chaque individu et institution la promotion du respect des droits de l'homme par l'éducation et la formation. Depuis, des dispositions en matière d'éducation et de formation aux droits de l'homme ont été incluses dans plusieurs instruments internationaux.

De plus, les États membres des Nations Unies ont adopté des cadres d'action internationaux, comme la Décennie des Nations Unies pour l'éducation aux droits de l'homme, qui a pris fin en 2004, et le Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme qui est en cours. L'EDH est également comprise dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 à la cible 7 de l'objectif 4 portant sur l'éducation de qualité. Le Conseil des droits de l'homme et l'Assemblée générale des Nations Unies mettent régulièrement l'EDH dans leurs ordres du jour.

---

[7] Nations Unies. *Projet de plan d'action pour la quatrième phase (2020-2024) du Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme*. (2019), par. 1.

Au cours des 20 dernières années, plusieurs programmes et initiatives connexes ont été lancés et de nouvelles organisations et de nouveaux réseaux se concentrant sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme ont été établis. Par exemple, dans le contexte du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le Pôle pour l'éducation et la formation aux droits de l'homme ainsi que le Groupe de travail des ONG sur l'education et l'apprentissage dans le domaine des droits de l'homme ont été créés.

1.2. En quoi consiste l'éducation aux droits de l'homme

Dans le contexte des Nations Unies :

> « … l'éducation dans le domaine des droits de l'homme comprend toute activité d'apprentissage, d'éducation, de formation ou d'information visant à développer une culture universelle des droits de l'homme.
>
> L'éducation aux droits de l'homme est un processus qui dure toute la vie et qui génère :
>
> a. Des connaissances et des compétences : acquisitions de connaissances sur les droits de l'homme et de compétences pour les exercer dans la vie quotidienne ;
> b. Des attitudes : développement ou renforcement des attitudes, valeurs et croyances qui soutiennent les droits de l'homme ;
> c. Des comportements : adoption de mesures en vue de défendre et de promouvoir les droits de l'homme[8]. »

L'EDH est un processus d'autonomisation qui commence par l'individu et qui s'étend pour englober la communauté dans son ensemble. Elle vise à développer les capacités des fonctionnaires gouvernementaux et des institutions à remplir leurs obligations en matière de respect, de protection et de réalisation des droits de l'homme des personnes relevant de leur juridiction.

L'éducation aux droits de l'homme vise aussi à favoriser l'autonomisation des individus (c'est-à-dire des femmes et des hommes, des filles et des garçons ou de toute personne dont l'apparence ou le comportement n'adhèrent pas aux normes socialement construites pour le genre féminin ou masculin) ainsi que leurs communautés afin d'analyser de manière critique leurs problèmes en matière de droits de l'homme et de chercher des solutions qui sont cohérentes avec les valeurs et les normes en matière de droits de l'homme. Par conséquent, par l'EDH, les institutions gouvernementales et les individus sont en mesure de devenir des acteurs et actrices du changement social qui vise à une réalisation efficace des droits de l'homme.

[8] Nations Unies. *Projet de plan d'action pour la quatrième phase (2020-2024) du Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme*. (2019), par. 4 et 5.

Le changement envisagé comprendrait, entre autres, des changements dans les structures sociales, les attitudes, les croyances, les points de vue, les valeurs, les libertés et les droits, la qualité de l'éducation et la bonne gouvernance (consultez l'***encadré 1***).

Encadré 1 – Bonne gouvernance

Une bonne gouvernance peut être définie comme « l'exercice de l'autorité par le biais de processus politiques et institutionnels transparents, dont la responsabilité peut être mise en cause et qui encouragent la participation publique. »

L'EDH contribue à la bonne gouvernance en renforçant les capacités des débiteurs et débitrices d'obligations et des détenteurs et détentrices de droits notamment pour :

- Mettre en place des processus décisionnels participatifs;
- Renforcer les politiques des institutions publiques afin de répondre aux divers besoins et droits des personnes, particulièrement des femmes et des groupes marginalisés;
- Encourager une sensibilisation aux cadres nationaux et internationaux en matière de droits de l'homme;
- Assurer une mise en application plus rigoureuse des lois qui promeuvent et protègent les droits de l'homme.

Source : HCDH, *Pratiques de bonne gouvernance pour la protection des droits de l'homme*. (2007)

L'égalité entre les femmes et les hommes ou l'égalité des genres est aussi un élément essentiel du changement social que l'EDH cherche à produire (consultez le ***glossaire*** pour la définition d'égalité des genres).

1.3. L'approche éducative

Une approche participative est essentielle à une mise en œuvre efficace de l'EDH. Cette approche encourage une analyse sociale visant à autonomiser les apprenants et apprenantes pour qu'ils conçoivent des actions de changement social qui sont cohérentes avec les valeurs et les normes en matière de droits de l'homme. Elle s'appuie sur des principes de respect mutuel et d'apprentissage réciproque et recherche et inclut la voix des apprenants et apprenantes dans le processus d'apprentissage[9]. Une approche participative permet à ces derniers de considérer les questions relatives aux droits de l'homme du point de vue des expériences qu'ils ont vécues.

[9] L'approche participative peut également être considérée comme un moyen de mettre en œuvre une approche fondée sur les droits de l'homme dans l'éducation aux droits de l'homme et dans le cadre d'autres actions sociales. L'approche fondée sur les droits de l'homme se veut un cadre conceptuel qui s'appuie sur les normes en matière de droits de l'homme qui fixent comme objectif des actions sociales la réalisation de tous les droits de l'homme.

Partie 2

Impact du travail d'éducation aux droits de l'homme

Cette partie examine l'autonomisation par l'entremise de l'éducation aux droits de l'homme et explore ensuite de quelle manière articuler de « bons » résultats à court, moyen et long terme qui décrivent ce qui peut être raisonnablement réalisé par le travail d'EDH. Définir de bons résultats est essentiel pour élaborer des indicateurs efficaces.

2.1. Autonomisation

2.2. Gestion axée sur les résultats, théorie du changement et approche fondée sur les droits de l'homme

2.3. Résultats de l'éducation aux droits de l'homme

- 2.3.1. Chaîne de résultats de l'éducation aux droits de l'homme

2.4. Élaborer des énoncés de résultats pour les programmes d'éducation aux droits de l'homme

- 2.4.1. De quelle manière structurer les énoncés de résultats
- 2.4.2. Définir le résultat ultime
- 2.4.3. Définir les résultats intermédiaires
- 2.4.4. Définir les résultats immédiats

2.5. Tout réunir dans un modèle logique

Partie 2 — Impact du travail d'éducation aux droits de l'homme

Afin de pouvoir déterminer et évaluer la contribution de notre travail d'EDH à un changement social positif qui est cohérent avec les droits de l'homme, nous devons d'abord être en mesure de décrire aussi clairement que possible ce à quoi devrait ressembler ce changement (en définissant les résultats) pour qu'ensuite, nous puissions déterminer de quelle manière nous mesurerons le changement (en élaborant des indicateurs).

Être en mesure d'énoncer concrètement le type de résultats que peut engendrer l'EDH est essentiel pour élaborer des indicateurs efficaces nous permettant de mesurer si ces résultats ont été atteints. Par conséquent, avant de nous pencher sur les indicateurs dans la partie 3, cette section porte plus particulièrement sur les résultats de l'EDH et poursuit ainsi la discussion sur les résultats amorcée dans la publication conjointe du HCDH et d'Equitas intitulé *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*.

Alors que l'autonomisation est à la fois un moyen et un résultat clés de l'EDH, nous entamons notre discussion de l'impact de l'EDH en examinant l'autonomisation par l'entremise de l'EDH et explorerons ensuite de quelle manière articuler de « bons » énoncés de résultats dans le contexte de l'EDH.

2.1. Autonomisation

L'autonomisation est un processus dynamique et non statique qui évolue et se développe au fil du temps. Une autonomisation personnelle requiert un environnement propice pour :

- Être entendu ;
- Remettre en question les relations de pouvoir, y compris en ce qui concerne les rôles des genres dans la société ;
- Comprendre les liens entre les différentes parties prenantes de la société ainsi qu'avec et au sein des groupes marginalisés ;
- S'unir autour de stratégies de transformation ;
- Se mobiliser pour agir[10] ;
- Revendiquer ses droits.

L'EDH peut accroître l'autonomisation en augmentant les capacités et en créant des opportunités, en renforçant la solidarité et le respect d'autrui ainsi que la responsabilité envers autrui, en améliorant la participation à la vie publique et aux processus décisionnels et en promouvant l'inclusion des groupes marginalisés. À plus long terme, l'autonomisation peut entraîner des changements structuraux au sein des institutions, améliorer la gouvernance locale et nationale et, ainsi, contribuer au développement humain durable.

[10] Se mobiliser pour agir ou la mobilisation sont des termes synonymes d'une action collective alors que participation signifie une action individuelle.

Essentiellement, l'autonomisation par l'EDH engendre des attentes chez les personnes et la confiance nécessaire pour agir envers un changement social qui mène à des sociétés plus justes et plus équitables où chacun comprend sa responsabilité commune de faire des droits de l'homme une réalité dans chaque communauté et dans la société dans son ensemble.

L'autonomisation est le levier ou le catalyseur et, par conséquent, un prérequis pour opérer les changements ou générer les résultats visés par l'entremise de l'EDH. Elle est aussi un résultat clé de l'EDH[11].

2.2. Gestion axée sur les résultats, théorie du changement et approche fondée sur les droits de l'homme

Utiliser l'éducation aux droits de l'homme pour en arriver à une contribution significative envers un changement durable du bien-être des personnes et des communautés est une entreprise complexe et de longue durée qui est influencée par plusieurs facteurs différents. Mesurer la contribution de l'EDH au changement social est donc tout aussi complexe.

Les donateurs internationaux et les organisations multilatérales qui fournissent des fonds aux initiatives d'EDH, ou leurs procédures ou règlements internes, exigent de plusieurs organisations travaillant dans le domaine de l'EDH qu'elles utilisent une approche de gestion axée sur les résultats et, plus récemment, la théorie du changement pour articuler leur plan de programme.

Ensemble, les outils opérationnels qu'offre une gestion axée sur les résultats (c'est-à-dire la chaîne de résultats, le modèle logique, un cadre de gestion de la performance) ainsi que les hypothèses claires et vérifiables concernant comment et pourquoi se produira le changement, ces dernières étant articulées grâce à la théorie du changement, nous aiderons à créer une feuille de route décrivant où nous sommes, où nous souhaitons être, comment nous y rendre et de quelle manière nous saurons que nous avons atteint notre objectif. Ces outils nous aident aussi à créer une description complète du comment et du pourquoi un changement souhaité devrait se produire dans un contexte précis[12] (pour en savoir plus sur la gestion axée sur les résultats, consultez l'***encadré 2***).

[11] Sur l'autonomisation et l'EDH, consultez le rapport de l'atelier *Evaluating HRE for Enhanced Community Participation in Decision-Making*.

[12] Groupe des Nations Unies pour le développement. *Result-Based Management Handbook*. (2011); Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. *La gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies*. (2017).

Encadré 2 – Plus sur la gestion axée sur les résultats et la théorie du changement

L'approche de gestion axée sur les résultats

La gestion axée sur les résultats est une approche de gestion de projets/programmes qui intègre des stratégies, des personnes, des ressources, des processus et des mesures pour améliorer la prise de décisions, la transparence et la responsabilité. La gestion axée sur les résultats aide à clarifier, tôt dans le processus, la raison d'être d'un projet ou d'un programme et, par conséquent, les résultats escomptés. Lorsque nous utilisons une gestion axée sur les résultats, nous commençons par les résultats que nous souhaitons obtenir pour ensuite déterminer les activités et les ressources dont nous aurons besoin pour atteindre ces résultats. Les résultats de chaque niveau se regroupent pour produire les résultats au niveau suivant.

La gestion axée sur les résultats aide aussi à gérer plus efficacement la mise en œuvre d'un projet en permettant de modifier les activités du projet pour mieux en arriver aux résultats escomptés plutôt que d'uniquement gérer en fonction des activités.

Théorie du changement

La théorie du changement est une méthodologie utilisée pour la planification et l'évaluation qui explique de quelle manière une intervention particulière mène aux résultats escomptés et, ultimement, contribue aux impacts visés. Dans un contexte d'évaluation, une théorie du changement offre un cadre permettant de définir et de mesurer les résultats. Elle est une partie essentielle d'une gestion axée sur les résultats.

La théorie du changement est née de la théorie et de l'évaluation de programme dans le milieu des années 1990. Elle propose une nouvelle façon d'analyser les théories qui influencent les programmes et les initiatives travaillant vers un changement politique et social, ces derniers étant, par leur nature, complexes et dépendants de plusieurs facteurs différents. La théorie du changement est un complément efficace à la gestion axée sur les résultats puisqu'elle ne cherche pas seulement à déterminer si un programme est efficace, mais tente aussi d'expliquer comment et pourquoi il est efficace. La théorie du changement nous aide à comprendre les conditions qui influencent un projet ainsi que les motivations et les contributions des divers acteurs et actrices.

Sources : Stein, Danielle et Craig Valters (2012). *Understanding theory of change in international development*. The Justice and Security Research Programme et The Asia Foundation ; HCDH et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. Série sur la formation professionnelle N° 18. Montréal (2011).

Une approche fondée sur les droits de l'homme et l'integration d'une perspective de genre se renforcent mutuellement et offrent une valeur ajoutée à une gestion axée sur les résultats et à la théorie du changement en nous aidant à définir les résultats et les processus par lesquels atteindre les résultats[13]. L'intégration d'une perspective de genre dans les activités d'EDH vise à atteindre l'égalité des genres[14], un droit humain fondamental. Une approche fondée sur les droits de l'homme intègre des normes et des principes internationaux de droits humains dans les activités de développement, dont les droits des femmes, l'interdiction de la discrimination et la participation et l'inclusion des détenteurs et détentrices de droits, plus particulièrement les personnes et les groupes marginalisés et/ou faisant l'objet de discrimination. Cette approche prône aussi la responsabilisation des débiteurs et débitrices d'obligations en matière de droits de l'homme[15].

2.3. Résultats de l'éducation aux droits de l'homme

Les résultats des programmes d'EDH, qu'ils soient mesurés à court, moyen ou long terme, concernent le *changement*. Le changement qui découle de notre travail d'EDH se produit à différents niveaux sociaux, celui des individus, des organisations et des groupes et de l'ensemble de la communauté ou de la société[16]. Des programmes d'éducation et de formation aux droits de l'homme efficaces entraîneront des changements dans les connaissances et les compétences en matière de droits de l'homme ainsi que des changements dans les attitudes et les comportements. Ultimement, ceci autonomisera les personnes et leur permettra d'agir en faveur de la réalisation des droits de l'homme et mènera à un changement social au sein de leurs organisations, institutions et communautés.

Les résultats ou impacts à plus long terme ou les résultats ultimes visés par l'EDH sont, dans les faits, les éléments essentiels d'une culture de droits de l'homme. Ces derniers comprennent :

- Le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- Le respect de la diversité et l'acceptation de toutes les personnes et de tous les peuples;
- Le plein epanouissement de la personnalité humaine et le développement du sens de la dignité;
- L'égalité des genres;
- La participation efficace de toutes les personnes dans une société libre et démocratique;
- Des sociétés pacifiques[17].

[13] Groupe des Nations Unies pour le développement. *Technical Briefs Aligned with Results-Based Management Handbook*. (2014), pp. 17-18.

[14] UNICEF. *Human Rights-based Approach to Programming*. (2016).

[15] Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations*. (2014), p. 30.

[16] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. Série sur la formation professionnelle N° 18. Montréal (2011), p. 10.

[17] Nations Unies. *Plan d'action pour la troisième phase (2015-2019) du Programme mondial en faveur de l'éducation aux droits de l'homme*. (2019), par. 4.

Encadré 3 – Terminologie utilisée pour décrire les résultats

Dans le cadre d'une gestion axée sur les résultats, il est possible de décrire les résultats de diverses manières. Plusieurs organisations et donateurs internationaux utilisent les termes résultats ou impacts lorsqu'ils parlent des résultats à différents niveaux.

Dans cet outil, afin d'utiliser une terminologie cohérente à celle employée dans le Manuel d'évaluation, nous utilisons les termes **résultat immédiat**, **résultat intermédiaire** et **résultat ultime** (impact).

- Les résultats immédiats correspondent à des changements qui découlent directement des activités d'un projet.
- Les résultats intermédiaires correspondent à des changements qui logiquement devraient se produire lorsqu'au moins un résultat immédiat est atteint.
- Le résultat ultime est le plus haut niveau de changement auquel une organisation, une politique, un programme ou un projet contribue par l'atteinte d'au moins un résultat intermédiaire.

Une image utile pour illustrer le changement qui, au fil du temps, découle des activités de formation aux droits de l'homme est celle d'un « ***caillou jeté dans l'eau*** »[18]. Rappelant que l'autonomisation est un résultat important de l'EDH et qu'il *s'agit « d'un processus de responsabilisation qui commence par l'individu, puis qui englobe l'ensemble de la communauté »*[19], la métaphore du caillou jeté dans l'eau illustre aussi très bien la notion du changement au fil du temps :

- **La gerbe d'eau :** les effets immédiats du programme de formation aux droits de l'homme sur les apprenants et apprenantes (les réactions et l'apprentissage à court terme ou le résultat immédiat);
- **La propagation des ondes :** les connaissances, les compétences, les valeurs et les attitudes que les apprenants et apprenantes transfèrent aux personnes de leur environnement. C'est dans la phase de propagation des ondes que le véritable changement social commence à se produire (résultats à moyen terme ou résultat intermédiaire);
- **Les ondes qui se brisent sur les rives :** l'impact du programme de formation aux droits de l'homme au fil du temps sur l'ensemble de l'environnement social. Ce sont les transformations observées sur les rives qui permettent de se rendre compte qu'un changement social s'est produit (résultat à plus long terme ou résultat ultime). Cependant, nous devons garder en tête que, outre le caillou que nous avons jeté dans l'étang (c'est-à-dire notre programme de formation aux droits de l'homme), d'autres facteurs contribuent à la propagation des ondes qui se brisent sur les rives et représentent le changement social.

[18] Veuillez consulter l'exemple illustrant les changements au fil du temps.

[19] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. Série sur la formation professionnelle Nº 18. Montréal (2011), p. 55.

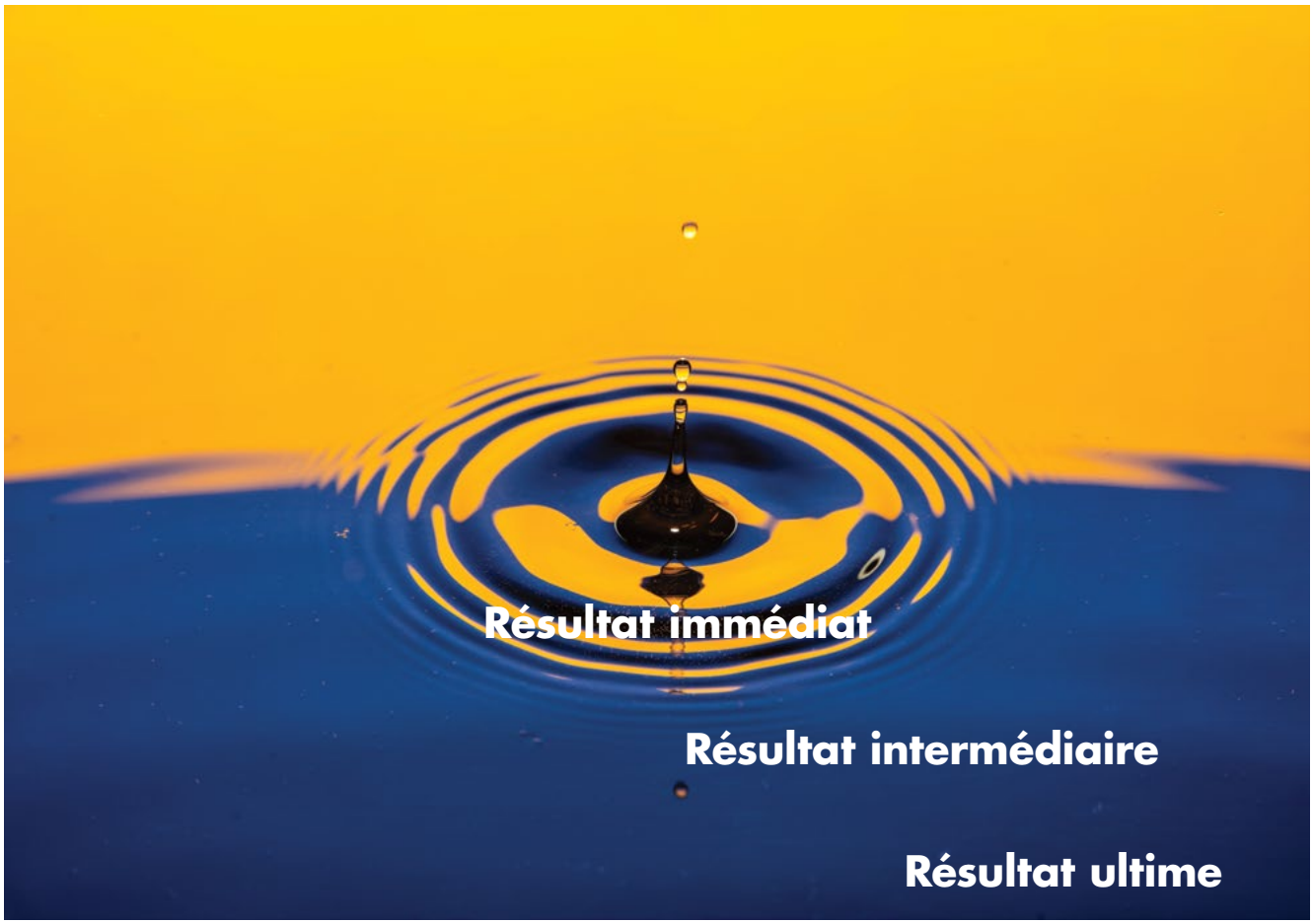

Photo de Isiah Gibson sur Unsplash. Le texte a été superposé sur l'image originale.

2.3.1. Chaîne de résultats de l'éducation aux droits de l'homme

La *chaîne de résultats* est un outil employé en gestion axée sur les résultats pour nous permettre de décrire un programme ou un projet comme étant une chaîne de résultats logiquement liés illustrant les liens ou les relations logiques entre les activités et les différents niveaux de résultats[20]. Le diagramme présenté dans l'***encadré 4*** illustre une chaîne de résultats décrivant les types de résultats que doivent chercher à atteindre les programmes d'EDH.

Encadré 4 – Chaîne de résultats de l'éducation aux droits de l'homme

Résultat ultime

Changements dans l'état, la condition ou le bien-être qui mènent au respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à la dignité humaine, au respect de la diversité, à l'égalité des genres, à la participation, à la paix, à la justice sociale et à l'autonomisation

Résultats intermédiaires

Changements dans les comportements, les pratiques ou les performances qui sont associés à des changements dans l'accès, l'action sociale, la solidarité, le réseautage, la collaboration, la participation, la mobilisation, les politiques et la prise de décisions

Résultats immédiats

Changements dans les capacités et les habiletés, notamment en ce qui concerne les connaissances, les compétences, les attitudes, la sensibilisation, la motivation et l'accès

Extrants

Activités mises en œuvre dans le cadre du projet d'EDH

par exemple, ateliers animés, formation offerte, événements de sensibilisation du public organisés, guides et manuels produits

contribution et influence

attribution et contrôle

Sources : Groupe des Nations Unies pour le développement. *Results-Based Management Handbook: Harmonizing RBM Concepts and Approaches for Improved Development Results at Country Level*. (2011), p. 13 ; et Organisation de coopération et de développement économiques. *Measuring and Managing Results in Development Co-Operation: A Review of Challenges and Practices among DAC Members and Observers*. (2014).

[20] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. Série sur la formation professionnelle N° 18. Montréal (2011), p. 57.

Comme illustré dans l'***encadré 4***, les résultats peuvent être *immédiats*, *intermédiaires* ou *ultimes*. Les catégories de changements décrites plus haut ont aussi été déterminées durant des consultations menées par Equitas et le HCDH auprès d'éducateurs et d'éducatrices dans le domaine des droits de l'homme au niveau mondial. Ces derniers sont expliqués plus en détail ci-dessous (***section 2.4***).

Attribuer certains types de changements à un niveau particulier ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas se produire à un niveau inférieur ou supérieur. Par exemple, selon le contexte du projet et la théorie du changement qui lui est associée, des changements en ce qui concerne l'accès peuvent se produire au niveau immédiat ou intermédiaire[21]. Des changements dans les attitudes peuvent aussi commencer à s'opérer au niveau immédiat, mais on considère généralement qu'ils mettent plus de temps à se réaliser en raison de leur complexité et du fait qu'ils remettent souvent en question des valeurs et des croyances personnelles et soulèvent des questions sur l'identité. Cependant, on s'attend généralement à ce que les changements mentionnés dans le diagramme se produisent aux niveaux indiqués.

Le degré de contrôle que nous avons sur les résultats est indiqué par l'axe vertical du diagramme qui illustre le fait que plus nous montons la chaîne de résultats, plus notre contrôle sur les résultats diminue. Bien que les résultats immédiats contribuent aux résultats intermédiaires et que les résultats intermédiaires, avec les résultats immédiats, contribuent au résultat ultime, nous devons également reconnaître que nous ne pouvons pas uniquement attribuer l'atteinte des résultats à notre initiative. En tant qu'éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme, nous contribuons aux résultats à plus long terme de l'EDH aux côtés d'autres organisations, programmes, groupes sociaux, gouvernements, donateurs et parties prenantes[22].

2.4. Élaborer des énoncés de résultats pour les programmes d'éducation aux droits de l'homme

Des résultats clairement énoncés pour les programmes d'EDH faciliteront grandement l'élaboration d'indicateurs efficaces pour les mesurer. L'élaboration d'une théorie du changement solide est tout aussi importante puisqu'elle nous donnera une image claire de la raison qui nous pousse à travailler vers des résultats précis et de la manière dont nous comptons y arriver.

Pour assurer une autonomisation et un changement social, il est important de travailler avec les parties prenantes du programme tout au long du processus de définition des résultats et d'élaboration de la théorie du changement. Les parties prenantes sont des personnes ou des organisations qui sont investies dans le programme d'EDH, qui s'intéressent aux résultats du programme et/ou qui ont un intérêt dans les résultats.

Solliciter la participation des parties prenantes dans l'élaboration des énoncés de résultats encouragera l'appropriation du programme d'EDH et nous permettra de définir plus efficacement les changements clés qui reflètent les résultats escomptés.

[21] Affaires mondiales Canada. *La gestion axée sur les résultats appliquée aux programmes d'aide internationale : un guide pratique*. (2016), p. 14.

[22] John Mayne. *Contribution Analysis: Making Causal Claims in the Face of Complexity*. Toronto: The Evaluation Centre for Health Intervention. (2015).

Les résultats devraient être appropriés à l'environnement, aux ressources ainsi qu'aux capacités existantes et potentielles. Si tel n'est pas le cas, il sera nécessaire d'ajuster les énoncés de résultats. De plus, il se peut que des attentes qui ne peuvent être satisfaites surgissent, ce qui pourrait nuire à l'ensemble du projet[23]. Nous décrivons brièvement ci-dessous un processus pour définir des résultats en matière d'EDH.

2.4.1. De quelle manière structurer les énoncés de résultats

Un énoncé de résultat doit être rédigé en termes simples pour qu'il puisse être compris par un public général et non uniquement les spécialistes du domaine. Un énoncé de résultat exprime un seul changement attendu, est assez précis pour être mesuré et est réalisable et atteignable. Un énoncé de résultat se rédige au passé afin de décrire ce qui suit :

- La *direction* du changement prévu (par exemple, accru, renforcé, amélioré);
- Le *quoi*, c'est-à-dire ce qui changera;
- Le *qui*, c'est-à-dire chez qui le changement se manifestera;
- *Où* le changement s'opérera (l'endroit)[24].

L'ordre des différents éléments peut varier, mais il est important de tous les inclure dans l'énoncé de résultat et de se concentrer sur une idée par résultat. Nous proposons deux exemples de formulations courantes dans l'***encadré 5***.

[23] Groupe des Nations Unies pour le développement, *Results-Based Management Handbook: Harmonizing RBM Concepts and Approaches for Improved Development Results at Country Level*. (2011).

[24] Affaires mondiales Canada. *La gestion axée sur les résultats appliquée aux programmes d'aide internationale : un guide pratique*. (2016), pp. 38-39; *Strengthening Nonprofits: A Capacity Builder's Resource Library, Measuring Outcomes*. (aucune date), pp. 14-15.

Encadré 5 – Exemples de formulations d'énoncé de résultat

FORMULATION 1			
DIRECTION	**QUOI**	**QUI**	**OÙ**
Accru	l'accès à des outils technologiques pour le réseautage et la collaboration	par les organisations œuvrant dans le domaine de la protection des droits des minorités	dans des communautés choisies du pays X
Amélioré	la motivation à réseauter et à participer à des activités de collaboration	des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme	dans la communauté X
Plus grand	mise en application des lois et des pratiques qui protègent et promeuvent l'égalité des genres	par les policiers et policières	dans la ville X

FORMULATION 2				
DIRECTION	**QUOI**	**QUI**	**QUOI**	**OÙ**
Amélioré	l'accès à l'information	de la société civile	au sujet des politiques gouvernementales	dans la province X
Accru	la capacité	des membres de la communauté, plus particulièrement les femmes et les groupes marginalisés,	à participer à une prise de décisions démocratique	dans leur communauté
Renforcé	les compétences	des membres de la communauté, plus particulièrement les femmes et les groupes marginalisés,	à mener des actions pour influencer les programmes socio-économiques	dans le pays X

2.4.2. Définir le résultat ultime

Le premier résultat à définir est le résultat à plus long terme ou le résultat ultime. Il s'agit de la « raison d'être » d'un programme ou d'un projet d'EDH. Il représente un changement durable dans la vie (c'est-à-dire l'état, la condition, le bien-être) de femmes, d'hommes, de filles, de garçons ou de personnes qui n'adhèrent pas aux normes socialement construites pour le genre féminin ou masculin dans les communautés ou la société en général où est mis en œuvre le programme ou le projet. On s'attend à ce qu'un résultat ultime soit atteint après la durée de vie du programme, mais que le programme y aura contribué de manière importante aux côtés d'autres interventions connexes et concomitantes. À cet égard, il est aussi important d'être réaliste au moment de définir votre résultat ultime pour vous assurer de pouvoir démontrer de quelles manières votre programme d'EDH a contribué à ce résultat. Il y a toujours qu'un seul résultat ultime pour un programme ou un projet.

Le résultat ultime décrit la vision de la réussite d'un programme ou d'un projet d'EDH. Pour rédiger un énoncé de résultat ultime, nous devons nous demander :

- ***Pourquoi*** *mettons-nous en œuvre ce programme d'EDH ?*
- ***Quels changements dans l'état, la condition ou le bien-être*** *s'opéreront chez ceux et celles qui ultimement profiteront de l'expérience vécue dans le cadre de ce programme ?*

Les types de résultats ultimes qui doivent être envisagés par nos programmes d'EDH, comme cela est illustré ci-dessus dans la chaîne de résultats (***section 2.3***), portent plus particulièrement sur le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la dignité humaine, le respect de la diversité, l'égalité des genres, la participation, la paix, la justice sociale et l'autonomisation, soit les éléments essentiels d'une culture de droits de l'homme.

Voici quelques exemples de **résultats ultimes** :

- Une plus grande autonomisation des femmes et des hommes, des filles et des garçons et des groupes marginalisés à profiter et à exercer leurs droits de l'homme dans le pays Y;
- Des processus décisionnels plus démocratiques dans lesquels les femmes et les groupes marginalisés ont la même voix que d'autres groupes dans des pays choisis;
- Un environnement politique et social plus inclusif pour les personnes qui s'auto-identifient comme LGBTI dans un pays X;
- Des communautés plus équitables dans lesquelles les parties prenantes clés, y compris les enfants et les jeunes, font preuve de leadership dans la promotion d'un plus grand respect des droits de l'homme.

2.4.3. Définir les résultats intermédiaires

Une fois le résultat ultime clairement établi, la prochaine étape consiste à définir des résultats intermédiaires qui contribueront de manière importante au résultat ultime. Il s'agit de changements attendus dans les comportements, les pratiques ou les performances non seulement parmi ceux et celles qui participent directement au programme d'EDH, mais bien au sein des organisations, des quartiers et des familles qui les entourent et qui sont influencés par le programme. Ces changements sont généralement atteints à la fin du programme et correspondent à des

changements qui logiquement devraient se produire lorsqu'au moins un résultat immédiat est atteint. Bien qu'il n'y ait qu'un seul résultat ultime, il peut y avoir plusieurs résultats intermédiaires, idéalement deux ou trois. Pour définir des résultats intermédiaires, nous devons nous demander :

> *Quels **changements en ce qui concerne les comportements, les pratiques ou les performances** s'opéreront chez les participants et participantes à la fin du programme (en gardant en tête la manière dont ces changements contribueront aussi au résultat ultime du programme) ?*

En EDH, les résultats intermédiaires portent surtout sur des facteurs comme un accès, un engagement dans les actions sociales, une solidarité, un réseautage, une collaboration, une pratique et une participation et des contributions aux changements dans les processus politiques et de prise de décisions accrus. Voici quelques exemples d'énoncés de résultats intermédiaires :

- Des actions sociales plus efficaces par les personnes, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, afin d'obliger leur gouvernement à rendre des comptes dans le pays X;
- Des politiques et des institutions publiques renforcées pour répondre aux différents besoins et aux droits des personnes, particulièrement ceux des femmes et des groupes marginalisés, dans le pays X;
- Un plus grand accès à la justice pour les femmes du pays X;
- Une meilleure collaboration parmi les organisations de femmes luttant contre la violence familiale dans la communauté rurale X.

2.4.4. Définir les résultats immédiats

Finalement, les énoncés de résultats immédiats doivent être définis. Les résultats immédiats découlent directement de la mise en œuvre d'une activité d'EDH (extrants). Ils concernent souvent les changements attendus chez les personnes participant directement à nos activités d'EDH. C'est à ce niveau que nous disposons du plus grand degré de contrôle et, par conséquent, que nous pouvons établir des liens raisonnables entre nos activités d'EDH et des résultats précis. Vous devriez définir un à trois résultats immédiats pour chaque résultat intermédiaire. Pour définir des résultats immédiats, nous devons nous demander :

> *Quels **changements en ce qui concerne les capacités/habiletés** (par exemple, connaissances, compétences, attitudes, sensibilisation, motivation et accès) s'opéreront chez les participants et participantes au programme (en gardant en tête la manière dont ces changements contribueront aussi aux résultats intermédiaires du programme) ?*

Voici quelques exemples d'énoncés de résultats immédiats :

- Une capacité accrue des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme à accompagner les membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à mener des actions communautaires afin d'accroître la participation à une prise de décisions démocratique au sein de leur communauté;
- Une plus grande aptitude des membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à participer à une prise de décisions démocratique au sein de leur communauté;

- Des compétences rénforcées chez les membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, pour mener des actions qui contribuent à des changements dans les programmes et les politiques socio-économiques dans le pays X;
- Une motivation accrue des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme et des membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à participer à des actions collectives pour influencer les programmes et les politiques socio-économiques dans des pays choisis;
- Une sensibilisation accrue des policiers et policières du quartier X envers leur responsabilité en matière de protection des droits de l'homme.

2.5. Tout réunir dans un modèle logique

Organiser des activités, des extrants et des résultats d'EDH dans un diagramme illustrative, comme un modèle logique, aide à présenter les éléments clés d'un programme ou d'un projet, et ce, d'une manière logique et claire.

Bien que la chaîne de résultats offre un modèle conceptuel sur la manière dont un programme d'EDH permet de décomposer le changement dans ses éléments constitutifs (consultez la ***section 2.3***), le modèle logique est un outil plus complet. Il aide à présenter le programme d'EDH en décrivant les activités planifiées, les produits de ces activités et les résultats de ces activités. Le modèle logique illustre la théorie du changement du programme et comprend plusieurs chemins complémentaires qui, ensemble, mènent à un résultat ultime. Même si les chemins vers le changement sont verticaux, gardez en tête qu'en réalité il existe aussi un lien dynamique, complémentaire et horizontal entre les différents chemins au sein d'un modèle logique. En général, un modèle logique est aussi accompagné d'un texte descriptif de la théorie du changement du programme d'EDH expliquant le *pourquoi* et le *comment* du changement envisagé dans le cadre du programme.

Durant la conception d'un modèle logique, il est important de commencer par le résultat ultime, avant de décider quelles activités devront être menées. Souvenez-vous que plusieurs activités peuvent être nécessaires pour atteindre un résultat et que le modèle logique est un document de travail que vous pouvez modifier et bonifier au fil du temps durant la mise en œuvre du programme[25].

L'***encadré 6*** illustre un exemple de modèle logique pour un programme ou projet d'EDH.

[25] *Strengthening Nonprofits: A Capacity Builder's Resource Library, Measuring Outcomes*. (aucune date), p. 17.

Encadré 6 — Exemple d'un modèle logique pour un programme d'EDH

Résultat ultime

Une autonomisation accrue des femmes et des hommes, des filles et des garçons et des groupes marginalisés à participer aux processus démocratiques et à jouir de leurs droits de l'homme et à les exercer

Résultat intermédiaire

Une participation plus équitable aux processus décisionnels démocratiques, particulièrement par les femmes et les groupes marginalisés, dans les pays choisis

Résultat intermédiaire

Plus d'actions de la part des personnes, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à exiger que leur gouvernement rende des comptes dans les pays choisis

Résultat immédiat

Capacité accrue des éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme à accompagner les membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à mener des actions communautaires afin d'accroître la participation à une prise de décisions démocratique

Résultat immédiat

Plus grande aptitude des membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à participer à une prise de décisions démocratique

Résultat immédiat

Aptitude renforcée des membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, à mener des actions afin d'influencer les programmes socio-économiques

Résultat immédiat

Des compétences ameliorées chez les éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme et les membres de la communauté, particulièrement les femmes et les groupes marginalisés, pour mener des actions collectives afin d'influencer les politiques socio-économiques

Extrants

Activités d'EDH mises en œuvre

par exemple, ateliers animés, formation offerte, événements de sensibilisation du public organisés, guides et manuels produits

Partie 3

Indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Cette partie décrit un processus détaillé permettant d'élaborer des indicateurs efficaces pour mesurer les résultats de l'éducation aux droits de l'homme.

3.1. Indicateurs quantitatifs et qualitatifs

3.2. Indicateurs indirects

3.3. Élaborer des indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

- 3.3.1. Unité de mesure
- 3.3.2. Unité d'analyse (ce qui doit être mesuré)
- 3.3.3. Contexte

3.4. Indicateurs d'égalité des genres

3.5. Ventiler les données pour les indicateurs

3.6. Élaborer des indicateurs SMART

3.7. Point de référence et cibles

- 3.7.1. Point de référence
- 3.7.2. Cibles

Partie 3 — Indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Mesurer les résultats d'actions sociales, comme l'EDH, est une entreprise complexe et difficile. Ceci rend essentielle l'élaboration de « bons » indicateurs qui pourront révéler efficacement des preuves des progrès réalisés vers l'atteinte des changements ou des résultats clés. Les indicateurs d'éducation aux droits de l'homme nous aident à recueillir les preuves nécessaires afin de pouvoir démontrer les progrès réaliser vers les résultats escomptés dans le cadre d'un programme ou d'un projet d'EDH. Ils « indiquent » ce que nous devrions observer en ce qui concerne la qualité, la quantité et les délais afin de vérifier si et dans quelle mesure des progrès sont réalisés vers l'objectif que nous nous sommes fixé par l'entremise de notre travail d'EDH. Ils nous permettent de comparer les résultats obtenus aux résultats planifiés ou escomptés et, par conséquent, doivent être directement liés aux résultats qu'ils mesurent. Dans ce sens, nous pouvons les considérer comme étant des « indicateurs de performance », puisque leur objectif principal est de permettre une vérification des changements découlant d'une intervention, comme l'EDH, comparativement à ce qui était prévu.

Les indicateurs répondent à des questions comme : Comment saurez-vous quand les changements se sont produits ? Comment saurez-vous quand vous avez atteint les résultats escomptés ? Réfléchir à l'avance à des méthodes de collecte de données vous indiquera si vos indicateurs sont assez précis. Avant d'élaborer vos indicateurs, posez-vous les questions suivantes afin de déterminer si vos indicateurs seront adéquats :

- Comment puis-je « voir » le changement ? (*Par l'entremise de quels types d'observations ?*)
- Comment puis-je « entendre » le changement ? (*Par l'entremise d'entrevues, de groupes de discussion ?*)
- Comment puis-je « lire » le changement ? (*Par l'entremise de sondages, de rapports ?*)

Considérez, par exemple, ce résultat énoncé pour un programme national d'EDH :

Les jeunes femmes ont accru leur capacité à participer à leur conseil national de la jeunesse.

- Lorsque vous pensez à accroître la capacité, qu'est-ce qui vous vient en tête ? Comment saurez-vous que les femmes ont accru leur capacité ? Quelles questions poserez-vous ?
- De la même manière, qu'inclurez-vous comme mesure d'une participation accrue ? De quelle manière les jeunes femmes participent-elles ? Est-ce par leur présence ? Est-ce le nombre de fois que les jeunes femmes s'expriment ou se font entendre ? S'agit-il de leur rôle dans la prise de décisions au sein du conseil ?
- De manière générale, quelles observations rechercherez-vous pour savoir que votre formation a aidé les jeunes femmes à participer dans leur conseil national de la jeunesse ?

Cet outil vise à guider les éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme ainsi que d'autres parties prenantes à élaborer et à utiliser efficacement des indicateurs. Pour que les indicateurs fournissent des données appropriées, ils doivent être capables de mesurer les changements dans les résultats correspondants. Les indicateurs doivent être une mesure de ce que l'on peut voir, entendre, compter, rapporter ou énumérer à l'aide d'une méthode de collecte de données[26].

3.1. Indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Selon le cadre de la gestion axée sur les résultats, deux types d'indicateurs sont utilisés pour mesurer les résultats d'un programme ou d'un projet : les *indicateurs quantitatifs*, qui mesurent des quantités ou des montants, et les *indicateurs qualitatifs*, qui, quant à eux, décrivent les perceptions, les jugements ou les attitudes[27]. Une combinaison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs contribue habituellement à révéler des nuances et à fournir plus d'informations sur ce qui se produit.

Par exemple, afin de mesurer les progrès réalisés vers l'égalité des genres, l'*indicateur quantitatif* « le nombre de femmes élues au parlement lors de la prochaine élection » est un indicateur valable. Cependant, l'ajout d'un autre indicateur, qu'il soit qualitatif ou quantitatif, peut nous aider à mieux comprendre d'autres dynamiques qui sont en jeu, dans ce cas le progrès vers l'égalité des genres[28].

Voici quelques exemples :

- Le pourcentage des femmes parlementaires qui croient que leurs voix font une différence dans la prise de décisions (qualitatif);
- Le ratio de parlementaires femmes/hommes (quantitatif).

Compte tenu de la complexité de l'EDH, les deux types d'indicateurs sont pertinents. Le choix du type d'indicateur à utiliser dépend de ce qui est requis pour appuyer la validité de nos constatations. Vous devez utiliser l'indicateur qui vous donne les meilleures informations à l'égard des questions que vous évaluez.

Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont expliqués plus en détail ci-dessous.

Les ***indicateurs quantitatifs*** mesurent des quantités ou des montants et sont généralement exprimés en nombre, en pourcentage, en indice ou en ratio. Ils dépendent d'informations concernant les objets, les faits ou les événements qui sont directement observables ou vérifiables. Voici quelques exemples :

- *La proportion d'*hommes et de femmes qui occupent des postes qui participent à la prise de décisions;
- *Le pourcentage des* garçons et des filles qui fréquentent l'école primaire;

[26] *Strengthening Nonprofits: A Capacity Builder's Resource Library, Measuring Outcomes*. (aucune date), p. 19.

[27] Grémillet, Patrick. *Results-Based Management in UNDP*. UNDP Bratislava Regional Center, Management Practice, (2011); DFID. *How to note: A DFID practice paper. Guidance on using the revised Logical Framework*. (2011), p. 27.

[28] Cheyanne Church et Mark Rogers. *Designing for Results, Integrating, Monitoring and Evaluation in Conflict Transformation Programs*. (2006), pp. 50-51.

- *Le nombre de* jeunes (f/h/x)[29] qui prennent part à un projet d'action communautaire;
- *La fréquence des* activités d'une minorité dans une communauté de pratique en ligne (par exemple, les publications, les vues);
- *Le ratio* hommes/femmes parmi les personnes participant à une formation sur l'égalité des genres.

Les ***indicateurs qualitatifs*** révèlent les jugements, les opinions, les perceptions, les sentiments et les attitudes des personnes envers une situation ou une question en particulier. Voici quelques exemples :

- *La sensibilité envers...* par exemple, les droits des femmes et des filles;
- *Les attitudes envers...* par exemple, les minorités ethniques;
- *La satisfaction à l'égard de...* par exemple, une séance de formation;
- *L'influence sur...* par exemple, la prise de décisions;
- *La pertinence de...* par exemple, le matériel de formation;
- *La connaissance de...* par exemple, des normes en matière de droits de l'homme;
- *La confiance de...* par exemple, faire quelque chose;
- *La perception de...* par exemple, l'utilité;
- *La perception des perspectives...* par exemple, de paix;
- *L'ouverture envers...* par exemple, les nouveaux arrivants;
- *Un sentiment de...* par exemple, bien-être.

Compte tenu du type de résultats que nous souhaitons obtenir en EDH, les indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont tous deux importants. Les données recueillies à l'aide d'indicateurs qualitatifs nous aident à comprendre le *comment* et le *pourquoi* d'un programme ou d'un projet d'EDH. Le fait de mesurer un élément qualitatif (*par exemple, une croyance, une perception, une opinion*) est ce qui rend l'indicateur qualitatif.

Les indicateurs qualitatifs peuvent être quantifiés. Voici des moyens qui nous permettent de *quantifier* des données qualitatives :

- **Coder les données** (c'est-à-dire analyser et catégoriser les données qualitatives, ensuite dénombrer les occurrences des réponses dans chaque catégorie);
- **Utiliser des pourcentages et des nombres** pour quantifier les données qualitatives. Par exemple, si vous cherchez à en apprendre davantage sur la qualité de votre matériel de formation, un indicateur qualitatif pourrait être :

  % ou n^bre^ de participants et participantes formés qui sont d'avis que le matériel de formation est utile;

[29] Comme indiqué dans le glossaire, f/h/x nous permet de ventiler le sexe et le genre d'un groupe diversifié de participants et participantes en utilisant f (femme), h (homme) et x (indéterminé/intersexuel/non spécifié). Selon le contexte de votre programme d'EDH, vous pourriez choisir de ventiler les données pour le genre en utilisant f/h ou f/h/x.

- **Fournir une échelle** qui offre une certaine mesure de l'ampleur du changement. Par exemple :

  Niveau de confiance (sur une échelle de 1 à 4) des jeunes (f/h/x) dans leur capacité à influencer les décisions politiques dans leur communauté ;

  Degré d'ouverture (sur une échelle de 1 à 4) des décideurs et décideuses d'inclure les jeunes (f/h/x) dans les processus décisionnels.

Ces méthodes nous permettront de tirer des conclusions sur les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats. Même si nous quantifions un indicateur qualitatif, souvenez-vous que nous devons regarder au-delà des chiffres. Si l'indicateur dont il est question décrit un jugement, une opinion, une perspective, un sentiment ou une attitude, cet indicateur demeure qualitatif. C'est donc dire que même si les données d'un indicateur peuvent être présentées sous forme numérique, la nature des données demeure qualitative[30].

3.2. Indicateurs indirects

Lorsqu'il n'est pas possible de fournir la preuve la plus directe d'un résultat attendu, des mesures indirectes ou des indicateurs indirects sont utilisés. Les indicateurs indirects dépendent d'observations qui permettent d'approximer ou de représenter les changements escomptés[31]. Des exemples sont fournis ci-dessous.

- Pour mesurer l'égalité des genres, un indicateur idéal de l'influence des organisations de femmes sur la législation est le degré auquel les mesures qu'elles ont proposées sont réellement intégrées à la législation. Toutefois, dans l'attente de l'adoption des lois allant dans ce sens, un indicateur indirect de l'influence des femmes pourrait être *le nombre de parlementaires qui, d'après les médias, soutiennent les revendications des organisations de femmes sur la législation proposée*[32].
- Il existe peu de mesures directes pouvant être utilisées pour mesurer la maturité scolaire des enfants. On utilise plutôt des mesures indirectes pour approximer la maturité scolaire, dont *la participation des enfants à un programme préscolaire qui offre des activités appropriées à leur âge et à leur développement, l'exposition des parents aux services d'éducation parentale et le niveau d'alphabétisation de la famille*[33].

[30] Grémillet, Patrick. *Results-Based Management in UNDP*. UNDP Bratislava Regional Center, Management Practice, (2011); DFID. *How to note: A DFID practice paper. Guidance on using the revised Logical Framework*. (2011), p. 27.

[31] Groupe des Nations Unies pour le développement. *Technical Briefs Aligned with Results-Based Management Handbook*. (2014), p. 2.

[32] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. (2014). p. 265.

[33] Harvard Family Research Project. *Measurement Tools for Evaluating Out-of-School Time Programs: An Evaluation Resource*. (2011).

3.3. Élaborer des indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Afin d'élaborer des indicateurs appropriés permettant de mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats souhaités dans nos programmes d'EDH, les résultats des programmes d'EDH doivent être clairs (consultez la ***partie 2*** sur la définition des résultats de l'EDH). Plusieurs indicateurs peuvent être utilisés pour mesurer, à divers degrés de certitude, chaque résultat visé.

Les indicateurs doivent être pertinents et significatifs au contexte. Ils doivent fournir une preuve exacte et l'information associée aux indicateurs doit être facile à recueillir. Aucun indicateur n'est intrinsèquement meilleur qu'un autre. Choisir des indicateurs dépendra de la manière dont ils sont liés au résultat qu'ils tentent de décrire. Souvenez-vous qu'il est important d'interagir avec les parties prenantes tout au long du processus pour assurer la définition de résultats et l'élaboration d'indicateurs appropriés.

Les indicateurs sont composés de trois éléments : *une unité de mesure, une unité d'analyse* et *un contexte*[34]. Ces derniers sont décrits plus en détail ci-dessous.

Indicateur = unité de mesure + unité d'analyse + contexte

3.3.1. Unité de mesure

Le premier élément d'un indicateur est l'unité de mesure. Il s'agit d'un *nombre*, d'un *pourcentage*, d'un *niveau*, d'un *degré*, d'une *fréquence* ou d'un *ratio*. Il est important de garder en tête la notion de proportionnalité associée à l'unité de mesure. Par exemple, si votre unité de mesure est le *nombre d'apprenants et d'apprenantes* qui rapportent un changement d'attitude envers un groupe marginalisé en particulier, vous devriez, lorsque cela est possible, indiquez le nombre total d'apprenants et d'apprenantes que vous considérez.

Comme indiqué dans la ***section 3.1***, les indicateurs quantitatifs sont, par leur nature, des unités de mesure puisqu'ils représentent des quantités ou des montants. Les indicateurs qualitatifs peuvent aussi fournir une mesure, en les codant ou en utilisant une échelle.

3.3.2. Unité d'analyse (ce qui doit être mesuré)

L'unité d'analyse correspond à *qui* ou à *quoi* sera observé afin de déterminer dans quelle mesure nous atteignons notre résultat escompté. Les unités de mesure sont donc les individus ou les objets dont les caractéristiques seront mesurées.

Par exemple, si le résultat escompté est l'amélioration de l'*accès à l'école primaire des filles du pays Y*, voici différentes façons nous permettant de le mesurer :

- Le nombre de ***filles*** inscrites à l'école primaire ;
- Le nombre de ***familles*** qui encouragent les filles à fréquenter l'école ;

[34] Affaires mondiales Canada. *La gestion axée sur les résultats appliquée aux programmes d'aide internationale : un guide pratique*. (2016).

- Les conditions des ***routes*** entre l'école et la maison des filles;
- Le montant des ***frais*** de scolarité;
- Les changements apportés aux ***politiques/lois*** liées à l'inclusion des filles dans l'éducation scolaire primaire.

L'un ou l'autre de ces indicateurs ou une combinaison de ces indicateurs pourraient fournir la preuve nécessaire des progrès réalisés vers le résultat escompté, soit un ***accès amélioré*** *à l'école primaire des filles du pays Y*. Définir le résultat et discuter du contexte avec les parties prenantes nous permettra de déterminer l'unité d'analyse appropriée.

Il existe plusieurs catégories d'unités d'analyse. Des exemples pertinents à l'EDH sont fournis ci-dessous pour chacune de ces catégories.

Individus (femmes et hommes, y compris toute personne qui n'adhère pas aux normes socialement construites pour le genre féminin ou masculin) : les individus sont l'unité d'analyse la plus courante en EDH. Les bénéficiaires directs et indirects de nos activités et programmes d'EDH figurent parmi eux. Voici des exemples qui sont particulièrement pertinents pour l'EDH :

- Les participants et participantes à nos activités d'EDH
- Les membres de la communauté
- Les citoyens et citoyennes
- Les leaders communautaires
- Les enfants
- Les jeunes
- Les éducateurs et éducatrices
- Les journalistes
- Les policiers et policières
- Les juges
- Les fonctionnaires gouvernementaux
- Les leaders religieux
- Le personnel militaire
- Les douaniers et douanières

Groupes sociaux/organisations/institutions : il s'agit de groupes qui partagent des caractéristiques définies et qui peuvent inclure des regroupements plus ou moins officiels et des regroupements bien établis. Voici des exemples qui sont particulièrement pertinents pour l'EDH :

- Les familles
- Les ethnies
- Les nationalités
- Les associations religieuses locales
- Les mouvements sociaux
- Les services de police
- Les prisons/les centres de détention
- Les coalitions/les réseaux
- Les commissions des droits de l'homme
- Les ministères gouvernementaux
- Les organisations communautaires
- Les ONG
- Les organisations internationales
- Les entreprises

Artéfacts sociaux et culturels : il s'agit de tout ce que les humains ont créé, dont l'environnement bâti, les objets, l'art et la musique, la publicité, les langues, les documents écrits et les plateformes numériques. La liste est sans fin. Voici des exemples qui sont particulièrement pertinents pour l'EDH :

- Les politiques
- Les rapports
- Les photos
- Les murales
- Les expositions
- Les publications (par exemple, les manuels, livres, bulletins, journaux, magazines)
- Les lois
- Les ateliers
- Les sessions de formation
- Les forums
- Les dialogues
- Les produits des médias sociaux (par exemple, les podcasts, webinaires, blogues, messages Facebook/Instagram/Twitter, pages Web)

3.3.3. Contexte

Le contexte est le dernier composant d'un indicateur. Il s'agit des circonstances qui précisent un aspect en particulier du résultat que l'indicateur devrait permettre de mesurer.

Par exemple, si le résultat escompté est une *participation accrue des jeunes femmes aux processus décisionnels dans la communauté X* et qu'il a été établi que l'une des façons de mesurer leur participation est de déterminer combien de jeunes femmes participent au conseil de la jeunesse local, le contexte pourrait donc être le fait de *participer au conseil de la jeunesse local*.

L'encadré 7 illustre la structure des indicateurs et fournit des exemples.

Encadré 7 – Exemples d'indicateurs

UNITÉ DE MESURE	UNITÉ D'ANALYSE	CONTEXTE
Indicateurs quantitatifs		
Nombre de	jeunes femmes formées (données ventilées par âge)	qui participent au conseil de la jeunesse local
Pourcentage des	participants (f/h/x) formés	qui ont mis en œuvre leurs plans de transfert des apprentissages
Pourcentage des	initiatives communautaires	qui utilisent des approches qui intègrent l'égalité des genres
Indicateurs qualitatifs		
Niveau d'engagement (sur une échelle de 1 à 4)	des membres de la communauté (données ventilées par sexe et par ethnicité)	dans des actions collaboratives de consolidation de la paix
Pourcentage des	femmes (données ventilées par âge et par région)	qui sont motivées à travailler dans le domaine des droits de l'homme

3.4. Indicateurs d'égalité des genres

Dans le cadre des programmes d'EDH, il est fondamental d'établir des résultats et des indicateurs ainsi que des points de référence et des cibles connexes qui nous permettent de mesurer les changements en matière d'égalité des genres (consultez le ***glossaire*** pour la définition de l'égalité des genres). Il est nécessaire de tenir compte des indicateurs d'égalité des genres à chacune des étapes du cycle de vie d'un programme d'EDH, soit lors de la planification, du développement, de la mise en œuvre et de l'évaluation.

Un indicateur d'égalité des genres nous permet de :

- Mesurer les écarts et les inégalités entre les genres que nous tentons de combler par l'entremise de nos programmes;
- Déterminer les différences dans les rôles et responsabilités des différents membres de la société et évaluer leur accès aux ressources;
- Détecter les structures de pouvoir qui sous-tendent les relations parmi les différents membres de la société;
- Démontrer l'impact des changements dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons[35].

Encadré 8 – Exemples d'indicateurs d'égalité des genres

Quantitatifs

- Le ratio femmes/hommes dans des postes décisionnels au sein du gouvernement
- Le nombre de personnes (f/h/x) qui sont victimes de violence sexuelle

Qualitatifs

- Le nombre de femmes qui pensent être traitées de façon égale dans la prise de décisions
- La confiance perçue (sur une échelle de 1 à 4) des personnes LGBTI en ce qui concerne l'accès à des services de santé qui tiennent compte du genre

Partie 3

[35] Adapté de Organisation des Nations Unies pour l'éducation, les sciences et la culture. *Gender Sensitive Quantitative and Qualitative Indicators*. (2003); Oxfam. *Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators*. (2014).

3.5. Ventiler les données pour les indicateurs

La ventilation des données est parfois décrite comme le fait « de séparer un tout dans ses parties constituantes » et l'agrégation des données comme le fait « d'additionner les données »[36].

Des données statistiques générales dépeignent seulement un portrait global et ne nous permettent pas nécessairement de voir ce qui se produit au sein de groupes particuliers. La ventilation des données nous permet de révéler des relations cachées, de recueillir des détails au sujet de ceux et celles qui sont la plupart du temps exclus ou marginalisés et, en somme, de décrire la vraie situation afin de pouvoir mesurer efficacement les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats[37].

Conformément au but premier des objectifs de développement durable, soit de *ne laisser personne de côté*, et puisqu'une approche fondée sur les droits de l'homme cible les plus défavorisés et marginalisés, il est impératif que les indicateurs que nous établissons soient propices à la collecte de donnés ventilées qui nous permettent de démontrer de quelle manière les différentes personnes ou les différents groupes de la société vivent ou sont touchés par nos programmes d'EDH. Chaque fois que cela est possible, les indicateurs doivent viser à recueillir des données ventilées relatives aux principaux motifs de discrimination, dont le sexe, l'âge, la situation économique ou sociale, la race, la couleur, la langue, la religion, l'opinion politique ou un autre forme d'opinion, l'origine nationale ou sociale, la pauvreté, la naissance, un handicap, l'état de santé, la nationalité, l'état matrimonial et familial, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le lieu de résidence et toute autre situation[38].

Il ne faut pas oublier que la ventilation des données n'est pas un exercice neutre, c'est-à-dire dépourvu de jugement de valeur, et qu'il existe des risques pour ce qui est de la protection des droits des personnes concernées. Comme l'explique le HCDH dans la note d'orientation *Une approche aux données fondée sur les droits de l'homme*, il est nécessaire de tenir compte de plusieurs considérations au moment de la collecte de données ventilées. En voici quelques-unes :

- Recueillir des données dans le cadre d'un programme d'EDH qui peuvent être ventilées nécessitera parfois que les individus s'auto-identifient en tant que membres de groupes particuliers et, pour toute sorte de raisons, ces derniers pourraient hésiter à le faire[39] ;
- Il peut ne pas être toujours pratique ou envisageable de recueillir les données. Il pourrait être nécessaire de considérer les implications relatives aux coûts ;

[36] National Forum on Education Statistics. *Forum Guide to Collecting and Using Disaggregated Data on Racial/Ethnic Subgroups*. (NFES 2017-017). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics, (2016).

[37] Najčevska, Mirjana. *Collection of disaggregated data as a tool in fighting structural discrimination of People of African descent*.

[38] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Indicateurs des droits de l'homme* (2012), pp. 85-86.

[39] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Une approche des données fondée sur les droits de l'homme : ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon* 2030. (2016).

- Il sera important de veiller à ce que les données ventilées ne servent pas à renforcer des pratiques discriminatoires[40] ;
- Les méthodes que nous utilisons pour recueillir les données associées à nos indicateurs devraient être conformes à une approche participative[41].

3.6. Élaborer des indicateurs SMART

Notre choix d'indicateurs est fondamental. Si la mauvaise information est mesurée ou si elle est mesurée de la mauvaise façon, les données recueillies peuvent être trompeuses, ce qui pourrait nuire à la qualité des décisions reposant sur ces informations. Souvenez-vous de choisir des indicateurs qui mesurent le mieux possible le résultat, tout en gardant à l'esprit que les critères les plus importants quant aux données associées à un indicateur sont qu'elles puissent être recueillies, qu'elles soient recueillies et, ensuite, qu'elles soient utilisées pour procéder à l'évaluation.

Une bonne pratique pour choisir des indicateurs est de ne pas en choisir plus de deux (un indicateur quantitatif et un indicateur qualitatif) par résultat. Les indicateurs que vous choisirez devront être crédibles aux yeux des parties prenantes externes et vous serez responsable de recueillir, de stocker et d'analyser systématiquement les données qu'ils génèrent. Il est donc important de choisir un nombre réaliste d'indicateurs.

En s'appuyant sur les critères **SMART** (**S**pécifique, **M**esurable, **A**tteignable, **R**éaliste et fiable et **T**emporellement défini), les questions ci-dessous peuvent vous aider à choisir les indicateurs les plus pertinents et les plus significatifs pour des programmes d'EDH[42].

Spécifique

- L'indicateur est-il clairement et directement associé au résultat mesuré ?
- Est-il suffisamment précis pour mesurer les progrès réalisés vers le résultat escompté ?
- L'indicateur offre-t-il un niveau de ventilation approprié ?
- L'indicateur est-il neutre (c'est-à-dire qu'il ne suggère pas une direction de changement ni une cible pour le changement) ?

Mesurable

- Les changements que vous mesurez sont-ils objectivement vérifiables ?
- L'indicateur « indiquera-t-il » ou montrera-t-il le changement souhaité ?
- L'indicateur est-il une mesure claire du résultat ?

Partie 3

[40] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Indicateurs des droits de l'homme* (2012), pp. 81-83. [41] Pour en savoir plus sur la collecte de données ventilées, consultez Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Une approche des données fondée sur les droits de l'homme : ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. (2016).

[42] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Indicateurs des droits de l'homme* (2012), p. 62 ; Ruby Sandhu-Rojon. *Selecting Indicators for impact evaluation* ; UNFP (n.d.) ; UNICEF. *Developing and Selecting Measures of Child Well-Being*. (2014)

Atteignable

- L'indicateur est-il une mesure réaliste du résultat ?
- Les sources de données sont-elles connues ?
- Est-il possible de recueillir des données sur cet indicateur compte tenu des coûts et des ressources disponibles ?

Réaliste et fiable

- Est-il réaliste par rapport au résultat escompté ? Est-il raisonnablement associé aux types d'activités du programme ?
- L'indicateur a-t-il déjà été utilisé ? Si tel est le cas, nous a-t-il aidés à mesurer nos résultats ?
- L'indicateur est-il pertinent dans le contexte local ?
- L'indicateur assure-t-il une mesure uniforme au fil du temps ?

Temporellement défini

- Sera-t-il possible de recueillir les données nécessaires pour cet indicateur dans les délais fixés ?

Encadré 9 – Critères RIGHTS

Quantitatif

D'autres critères pour les indicateurs sont les critères RIGHTS (c'est-à-dire Robustes : pertinents et fiables, Indépendants, Globaux et universellement significatifs, axés sur les normes relatives aux droits Humains, Transparents et temporellement définis, Simples et spécifiques). Ces critères élargissent la portée des critères SMART et tiennent compte des propriétés statistiques et méthodologiques d'un indicateur ainsi que des préoccupations et des principes relatifs aux droits de l'homme. Consultez HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme*, p. 56 (2012).

3.7. Point de référence et cibles

Pour être utiles dans la mesure des résultats d'activités et de programmes d'EDH, les indicateurs requièrent un point de référence et une cible. Sans points de référence ni cibles, il n'est pas possible de mesurer un changement au fil du temps. Ces derniers décrivent la situation au début du projet (point de référence) et où nous souhaitons être à la fin du projet (cible). Conformément à une approche fondée sur les droits de l'homme, les cibles et les points de référence devraient être établis, lorsque cela est possible, de manière participative avec les parties prenantes du projet[43].

[43] Groupe des Nations Unies pour le développement. *Technical Briefs Aligned with Results-Based Management Handbook*. (2014).

3.7.1. Point de référence

Les données de référence fournissent une valeur précise pour un indicateur au début d'un projet ou d'un programme et cette valeur est ensuite utilisée comme point de référence à partir duquel seront mesurés ou évalués les progrès réalisés vers l'atteinte du/des résultat/s. Idéalement, les données de référence doivent être recueillies et acceptées par les parties prenantes durant la conception d'un programme. Si les données de référence ne peuvent être recueillies au début, il est nécessaire d'établir une mesure de la situation actuelle. À tout le moins, ceci vous permettra d'évaluer tout changement futur par rapport à cette situation de départ.

Un exemple de données de référence pour un programme d'EDH qui promeut l'inscription des filles à l'école primaire pourrait être : *75 % des filles d'âge scolaire sont inscrites à l'école primaire* (au début du programme d'EDH).

Les données de référence sont très utiles pour l'établissement de cibles réalistes et réalisables.

3.7.2. Cibles

Les cibles sont ce que vous tentez d'atteindre dans le cadre de votre programme d'EDH. Une cible correspond à une valeur précise ou à une plage de valeurs que nous établissons pour déterminer le degré de réalisation du résultat escompté. Les cibles sont importantes puisqu'elles nous donnent un point de référence pour évaluer si notre programme d'EDH est sur la bonne voie. Si ce n'est pas cas, nous pouvons alors effectuer des ajustements pour en assurer le succès.

Au moment d'établir des cibles pour des indicateurs, il est important de conserver les mêmes unités de mesure et d'analyse que celles utilisées pour les indicateurs. De plus, si les indicateurs sont ventilés, les cibles devraient l'être de la même manière. Établir un échéancier pour une cible s'avère tout aussi important.

Des échéanciers peuvent être établis à plus court et à plus long terme (fin du programme). Nous assurer que les cibles sont réalistes et les réviser régulièrement fait en sorte qu'il est possible d'atteindre les cibles[44].

Un exemple de cible de la promotion de l'inscription à l'école primaire des filles d'âge scolaire pourrait être *90 % des filles d'âge scolaire sont inscrites à l'école primaire* (à la fin du programme d'EDH).

[44] Affaires mondiales Canada. *La gestion axée sur les résultats appliquée aux programmes d'aide internationale : un guide pratique*. (2016), p. 66.

Partie 4

Exemples d'indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Cette partie présente divers exemples d'indicateurs pour mesurer des résultats d'EDH qui peuvent être adaptés à différents contextes de travail d'EDH.

4.1. Indicateurs de résultats immédiats

4.2. Indicateurs de résultats intermédiaires

4.3. Indicateurs de résultats ultimes

4.3.1. Définir les termes clés d'un résultat ultime – un exemple

Partie 4 — Exemples d'indicateurs d'éducation aux droits de l'homme

Choisir les indicateurs d'EDH les plus appropriés dépendra du contexte de l'EDH, du programme ainsi que des résultats visés. Dans cette section, des exemples d'indicateurs pour les types de résultats d'EDH présentés dans la ***partie 2*** sont fournis. Les indicateurs sont organisés selon leur niveau de résultat : *indicateurs de résultats immédiats*, *indicateurs de résultats intermédiaires* et *indicateurs de résultats ultimes*.

Pour être en mesure d'élaborer des indicateurs qui décrivent efficacement la preuve des résultats, souvenez-vous qu'il est essentiel d'avoir une compréhension claire de ces résultats et d'être en mesure d'articuler ce qu'ils impliquent. Par conséquent, il est important de définir les termes clés, tant en ce qui concerne les énoncés de résultats que les indicateurs, et de faire participer les parties prenantes à ce processus. Les personnes qui contribuent directement aux changements seront les mieux placées pour contribuer à l'élaboration des indicateurs qui sont les plus appropriés pour mesurer le changement.

Bien qu'il soit important d'élaborer des indicateurs pour les programmes d'EDH, il est aussi important d'être réaliste quant au changement pouvant découler de notre travail. Les indicateurs pour les résultats immédiats et les résultats intermédiaires sont essentiels pour démontrer de quelle manière nos activités et programmes d'éducation aux droits de l'homme contribuent à l'amélioration de la situation des droits de l'homme dans des contextes en particulier. Même s'il est plus difficile de faire cette démonstration dans le cas du résultat ultime, il est possible de fournir des preuves raisonnables de contribution. Les sections suivantes fournissent des exemples d'indicateurs qui vous permettront de démontrer adéquatement les contributions de vos programmes ou projets d'EDH envers les changements escomptés pour chacun des niveaux de résultats.

Dans les tableaux présentés ci-dessous, les résultats et les indicateurs ont été établis en s'appuyant sur l'étude de programmes de formation aux droits de l'homme offerts par un groupe diversifié d'organisations qui œuvrent dans le domaine de l'EDH. Ils sont aussi largement tirés de consultations menées par Equitas et le HCDH auprès d'éducateurs et d'éducatrices aux droits de l'homme au niveau mondial. Des exemples additionnels d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont également fournis après chaque tableau.

Tous les indicateurs pour tous les niveaux de résultats présentés dans cet outil se veulent des guides. Les indicateurs que vous établirez pour mesurer les résultats de vos programmes ou projets d'EDH devront tenir compte de votre contexte particulier et assurer l'engagement des parties prenantes concernées.

4.1. Indicateurs de résultats immédiats

Comme mentionné précédemment, les résultats immédiats découlent directement de la prestation d'une activité d'EDH (extrants). Dans les programmes d'EDH, ces résultats sont principalement associés à des changements en ce qui concerne les capacités et comprennent des changements relatifs *aux connaissances*, *aux habiletés*, *aux attitudes*, *à la sensibilisation*, *à la motivation* et *à l'accès* des personnes ou des groupes de personnes qui participent directement à nos activités d'EDH.

Les indicateurs de résultats immédiats tenteront de mesurer :

- Des domaines précis de connaissances et de compétences;
- Des artéfacts (par exemple, les plans de transfert des apprentissages); des perceptions; et
- Le niveau de confiance, d'engagement, de volonté.

Encadré 10 – Exemples d'indicateurs de résultats immédiats

Résultats immédiats	Indicateurs quantitatifs	Indicateurs qualitatifs
Capacité accrue des fonctionnaires du ministère des Affaires sociales (MAS) à intégrer l'égalité des genres dans leurs programmes	% des fonctionnaires (f/h) du MAS qui s'engagent à mettre en œuvre une mesure pour intégrer l'égalité des genres dans leurs programmes	Niveau de confiance (sur une échelle de 1 à 4) des fonctionnaires (f/h) du MAS à pouvoir mettre en œuvre la mesure dans leurs programmes
Sensibilisation accrue parmi les policiers et les policières du quartier X de leur responsabilité en matière de protection des droits de l'homme	N^bre^ de policiers (f/h) formés qui peuvent décrire leur responsabilité en matière de protection des droits de l'homme	% des policiers (f/h) formés qui signalent se sentir outillés pour protéger les droits de l'homme des personnes du quartier X
Compétences renforcées des éducateurs et éducatrices aux droits de l'homme à accompagner les femmes à mener des actions pour accroître la participation des femmes à la prise de décisions démocratique au sein de leur communauté	N^bre^ d'éducateurs (f/h) aux droits de l'homme formés qui peuvent expliquer de quelle manière ils accompagneront les femmes dans leur communauté à mener des actions pour accroître la participation des femmes à la prise de décisions démocratique au sein de leur communauté	Niveau de capacité perçu (sur une échelle de 1 à 4) des éducateurs (f/h) aux droits de l'homme d'accompagner les femmes à mener des actions pour accroître la participation des femmes à la prise de décisions démocratique au sein de leur communauté
Plus grande motivation des membres de la communauté formés, en particulier les femmes et les personnes de groupes marginalisés, à s'engager dans des actions collaboratives visant les problèmes socio-économiques qui existent dans leur communauté	N^bre^ de plans d'action collaborative préparés	Niveau d'engagement (sur une échelle de 1 à 4) des membres de la communauté formés (ventilés par genre, ethnicité et religion) à s'engager dans des actions collaboratives
Plus grande acceptation des personnes LGBTI par les membres de la communauté dans la région rurale X	% des participants (f/h) à l'atelier qui s'engagent à prendre des mesures contre la discrimination envers les personnes LGBTI dans leur communauté	% des participants (f/h) formés qui croient que le matériel de formation est utile à leur travail
Connaissances et compétences accrues des organisations de la société civile en ce qui concerne les obligations en matière des droits de l'homme du gouvernement dans le pays X	% des membres (f/h/x) de la société civile formés pouvant nommer les obligations en matière de droits de l'homme du gouvernement	Niveau de capacité perçu (sur une échelle de 1 à 4) des organisations de la société civile à considérer les obligations en matière des droits de l'homme du gouvernement dans leur travail

Encadré 11 – Exemples d'indicateurs de résultats immédiats

Les exemples d'indicateurs avec un astérisque (*) sont tirés de HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme* (2012).

Indicateurs quantitatifs de résultats immédiats
• N^bre de fonctionnaires (f/h) qui ont commencé et terminé la session de formation
• % des jeunes (f/h/x) formés qui peuvent décrire comment avoir accès aux services communautaires pour les jeunes
• N^bre de plans d'action communautaire comprenant des approches qui promeuvent l'égalité des genres produits par les participants (f/h/x) d'un cours de formation
• % des femmes de communautés rurales formées qui peuvent reconnaître des violations des droits de l'homme
• N^bre d'éducateurs (f/h/x) dans le domaine des droits de l'homme qui préparent un plan pour une activité de formation aux droits de l'homme qui intègre une approche participative
• % des enseignants et enseignantes formés qui créent un plan de cours sur les droits et les responsabilités des enfants
• N^bre de plans d'action préparés par les participants (f/h/x) d'un cours de formation qui satisfont aux critères de qualité
• N^bre d'enseignants (f/h/x) qui demandent de la formation additionnelle sur les droits de l'homme
• % des participants (f/h/x) d'un programme qui signalent que l'événement de formation était accessible aux personnes en situation de handicap

Indicateurs qualitatifs de résultats immédiats
• Degré d'utilité perçu (sur une échelle de 1 à 4) de la formation par les participants (f/h/x)
• Niveau de satisfaction (sur une échelle de 1 à 4) à l'égard du matériel de formation des participants (f/h/x) formés
• % des participants (f/h/x) qui signalent avoir confiance de pouvoir mettre en œuvre une approche fondée sur les droits de l'homme dans le travail de leur organisation
• Ratio femmes/hommes qui indiquent avoir confiance d'accéder à des services de soins de santé gouvernementaux
• % des éducateurs (f/h/x) dans le domaine des droits de l'homme qui se sentent en mesure d'utiliser des ressources d'éducation aux droits de l'homme pour interagir avec les communautés locales
• N^bre de fonctionnaires formés qui se sentent en mesure de préparer des rapports pour les organismes responsables des traités
• N^bre de participants (f/h/x) issus de groupes de minorités qui se disent prêts à mener des actions pour les droits de l'homme
• % des fonctionnaires (f/h) formés qui rapportent être motivés à s'engager dans des actions collaboratives après avoir participé à un événement de formation sur les droits de l'homme
• N^bre de douaniers (f/h) qui estiment que leur perception à l'égard des réfugiés a changé après la formation
• N^bre de participants (f/h/x) formés qui se sentent motivés à promouvoir les droits des membres de la communauté par l'entremise d'initiatives d'EDH

Indicateurs qualitatifs de résultats immédiats (suite)
• Degré de volonté exprimé (sur une échelle de 1 à 4) par les participants (f/h/x) d'un cours de formation de mener des actions pour les droits de l'homme
• % des participants (f/h/x) qui estiment que la formation est inclusive envers les groupes marginalisés de la communauté
• Perception quant au degré de sensibilisation (sur une échelle de 1 à 4) des différents groupes (par exemple, hommes/femmes, classes, populations urbaines/rurales, ethnicités) à l'égard de leurs droits juridiques*

4.2. Indicateurs de résultats intermédiaires

Les résultats intermédiaires, ou les changements observés à moyen terme, correspondent à des changements de comportement, de pratique ou de performance. Ces changements se produisent en grande partie durant le programme ou avant la fin du programme. En EDH, ces changements sont généralement associés à des changements dans *l'accès, l'action social, la solidarité, le réseautage, la collaboration, les pratiques, la participation, la mobilisation, les politiques* et *la prise de décisions*.

Encadré 12 – Exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires

Résultats intermédiaires	Indicateurs quantitatifs	Indicateurs qualitatifs
Politiques renforcées du ministère des Affaires sociales (MAS) pour répondre aux divers besoins des femmes dans le pays X	N^bre^ de mesures (par exemple, dialogues, consultations, lois) prises par les fonctionnaires du MAS pour renforcer les politiques concernant les droits des femmes	Ratio femmes/hommes qui indiquent que les types de mesures prises par le MAS en ce qui concerne les droits des femmes sont adéquates
Pratiques améliorées des policiers et policières dans le quartier X pour protéger les droits de l'homme	N^bre^ de plaintes d'abus des droits de l'homme traitées par le Service de police	Niveau de volonté (sur une échelle de 1 à 4) des policiers et policières d'agir pour protéger les droits de l'homme
Participation accrue des femmes dans la prise de décisions démocratique dans le pays X	N^bre^ de femmes qui participent au processus politique (par exemple, consultations, décisions, représentations, influence)	Niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) des femmes dans le processus politique (par exemple, consultations, décisions, représentations, influence)
Collaboration ameliorée parmi les organisations, plus particulièrement les organisations de femmes, travaillant sur des problèmes socio-économiques dans la communauté X	N^bre^ d'initiatives collaboratives (par exemple, campagnes, actions communautaires) mises en œuvre par les organisations, plus particulièrement les organisations de femmes, pour régler les problèmes socio-économiques dans la communauté X	Perception des organisations participantes quant au niveau d'efficacité (sur une échelle de 1 à 4) des initiatives collaboratives
Plus grande **solidarité** parmi les membres de la communauté en soutien aux droits des personnes LGBTI dans la communauté rurale X	N^bre^ de mesures prises pour protéger les droits de l'homme des personnes LGBTI	N^bre^ de personnes LGBTI qui perçoivent avoir un solide réseau de personnes qui les soutiennent
Accès accru à des informations par les organisations de la société civile concernant les programmes gouvernementaux dans le pays X	% des organisations de la société civile qui ont accès à des informations concernant les programmes gouvernementaux	N^bre^ d'organisations de la société civile qui disent avoir confiance dans leur capacité à accéder à des informations concernant les programmes gouvernementaux

Encadré 13 – D'autres exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires

Indicateurs quantitatifs pour *la prise de décisions*
• N^{bre} de décisions prises qui tiennent compte des recommandations des membres de la communauté
• N^{bre} d'intérêts diversifiés (c'est-à-dire les intérêts des hommes, des femmes, des jeunes, des communautés marginalisées) représentés dans le processus décisionnel
• N^{bre} de membres (f/h) des minorités religieuses qui participent au processus politique (par exemple, consultations, décisions, représentations, influence)
• N^{bre} de personnes (f/h) en situation de handicap qui contribuent directement ou indirectement aux processus décisionnels ayant une incidence sur leurs droits
• N^{bre} de bénéficiaires (f/h) qui participent dans des organes consultatifs
• N^{bre} d'organes consultatifs établis pour représenter les bénéficiaires
• N^{bre} d'organes décisionnels ayant les outils nécessaires pour représenter les bénéficiaires
• N^{bre} de mesures (par exemple, dialogues, consultations, lois, mises en application, suivis) prises par les débiteurs et débitrices d'obligations envers la mise en œuvre de politiques visant à promouvoir l'égalité des genres
• N^{bre} de références aux principes et aux valeurs des droits de l'homme faites par les figures politiques dans leurs communications officielles
• N^{bre} de membres (f/h) de la communauté qui participent au processus politique (par exemple, consultations, décisions, représentations, influence) ou autres processus décisionnels

Indicateurs qualitatifs pour *la prise de décisions*
• Qualité (sur une échelle de 1 à 4) des intrants fournis par les bénéficiaires par l'entremise de processus décisionnels pour promouvoir les droits de l'homme
• Degré de spécificité (sur une échelle de 1 à 4) des recommandations concernant les droits des femmes présentées dans les rapports fournis aux organes décisionnels
• Perception des bénéficiaires (ventilés par sexe, identité de genre, âge, ethnicité) à l'égard de leur inclusion (sur une échelle de 1 à 4) dans le processus décisionnel
• Niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) des membres (f/h/x) de la communauté aux processus décisionnels au sein de la communauté

Encadré 13 – D'autres exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires (suite)

Indicateurs quantitatifs pour *la mobilisation* et *l'action sociale*
• N^bre^ d'organisations qui intègrent l'éducation aux droits de l'homme dans leur travail
• % des personnes (f/h/x) formées qui utilisent une approche fondée sur les droits de l'homme pour engager les membres de la communauté dans des actions communautaires
• % des bénéficiaires qui participent dans des actions appuyant les droits de l'homme dans leur communauté
• N^bre^ de bénéficiaires touchés directement ou indirectement par les initiatives d'éducation aux droits de l'homme
• N^bre^ d'actions qui promeuvent les droits de l'homme (par exemple, pétitions, soumissions aux Nations Unies, contributions à des questions d'intérêt public) entreprises par les participants et participantes au cours de formation
• N^bre^ de rapports sur les violations des droits de l'homme produits par des organisations de la société civile formées
• N^bre^ de mesures prises par la communauté en soutien aux bénéficiaires des droits de l'homme
• N^bre^ de mesures mises en place par les fonctionnaires formés pour assurer la prestation de services qui permettent de remplir les obligations de l'État en matière de promotion et de protection des droits de l'homme
• % des participants (f/h/x) formés qui intègrent une perspective d'égalité des genres dans leur travail dans le domaine des droits de l'homme et de l'éducation aux droits de l'homme
• % des membres de la communauté qui sont des femmes mobilisées pour appuyer des actions dans le but de protéger leurs droits

Indicateurs qualitatifs pour *la mobilisation* et *l'action sociale*
• Perception des bénéficiaires (f/h) de la pertinence (sur une échelle de 1 à 4) des actions en matière de droits de l'homme menées dans leur communauté
• Perception des bénéficiaires (f/h) de leur influence (sur une échelle de 1 à 4) sur la mise en œuvre de mesures dans leur communauté
• Ratio femmes/hommes prêts à mener des actions communautaires relatives aux droits de l'homme
• % des organisations de la communauté qui rapportent être engagées à contribuer (par exemple, des ressources, du temps, des connaissances, du savoir-faire et des infrastructures) à la mise en œuvre de mesures relatives aux droits de l'homme

Encadré 13 – D'autres exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires (suite)

Indicateurs quantitatifs pour *la participation*
• N^{bre} de bénéficiaires (f/h) qui participent à des initiatives communautaires visant à assurer le respect des droits de l'homme dans la communauté
• N^{bre} de personnes en situation de handicap qui participent aux processus décisionnels (par exemple, élections, conseils communautaires)
• Ratio femmes/hommes des bénéficiaires qui participent à des initiatives d'éducation aux droits de l'homme
• N^{bre} de femmes issues de groupes de minorités qui participent à des initiatives d'éducation aux droits de l'homme
• N^{bre} d'opportunités (par exemple, espaces, structures, processus) créées par les personnes formées favorisant la participation des membres de leur communauté
• N^{bre} de décisions publiques prises dans lesquelles les bénéficiaires ont participé

Indicateurs qualitatifs pour *la participation*
• Perception des bénéficiaires (f/h) de leur niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) aux initiatives relatives aux droits de l'homme mises en œuvre dans leur communauté
• Niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) des bénéficiaires (f/h) dans l'évaluation des pratiques visant la participation des bénéficiaires

Indicateurs quantitatifs pour *le réseautage*, *la collaboration* et *la solidarité*
• N^{bre} de rencontres publiques de défense des droits de l'homme tenues en présence d'une variété de parties prenantes
• N^{bre} de réseaux créés pour la promotion et la protection des droits de l'homme parmi les participants et participantes au programme
• N^{bre}e d'actions relatives aux droits de l'homme (par exemple déclarations, campagnes) menées conjointement par les participants et participantes au programme et d'autres organisations ou parties prenantes
• N^{bre} d'initiatives collaboratives (par exemple, campagnes, actions communautaires) entreprises par les participants (f/h) au programme pour promouvoir les droits des bénéficiaires
• % des partenaires et autres parties prenantes qui partagent des connaissances ou des bonnes pratiques en matière d'éducation aux droits de l'homme
• N^{bre} d'échanges de connaissances en ligne dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme (par exemple, partage d'informations, de connaissances, de leçons apprises) entre les partenaires et autres parties prenantes
• % des partenaires et autres parties prenantes qui collaborent dans des réseaux nationaux et internationaux
• % des partenaires et autres parties prenantes qui participent au réseautage en ligne après avoir pris part à un programme d'éducation aux droits de l'homme

Encadré 13 – D'autres exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires (suite)

Indicateurs quantitatifs pour *le réseautage*, *la collaboration* et *la solidarité* (suite)
• N^bre^ de demandes faites aux participants et participantes du programme par le ministère de l'Éducation pour appuyer l'inclusion de l'éducation aux droits de l'homme dans le programme scolaire
• N^bre^ d'actions menées par les participants (f/h) au programme au profit d'autres personnes dans leur communauté
• N^bre^ de leçons apprises et de bonnes pratiques partagées dans les médias sociaux

Indicateurs qualitatifs pour *le réseautage*, *la collaboration* et *la solidarité*
• Perception des membres du réseau de la complémentarité (sur une échelle de 1 à 4) des compétences des membres du réseau
• N^bre^ de membres (f/h) du réseau qui sont satisfaits de l'impact du réseau (par exemple, quant à la promotion de l'égalité des genres)
• Perception des bénéficiaires (f/h) de l'efficacité (sur une échelle de 1 à 4) du réseau (par exemple, à promouvoir une résolution de conflit pacifique)
• Degré selon lequel (sur une échelle de 1 à 4) les membres (f/h) du réseau estiment que les structures de gouvernance sont participatoires (par exemple, représentatives, inclusives du genre)
• Degré selon lequel (sur une échelle de 1 à 4) les membres (f/h) du réseau sont d'avis que le processus décisionnel est collaboratif (par exemple, structure horizontale, respect des opinions divergentes, volonté de faire des compromis)

4.3. Indicateurs de résultats ultimes

Les résultats, impacts ou changements ultimes à long terme devraient être atteints au-delà de la durée de vie d'un programme ou d'un projet. Il est toutefois attendu que le programme aura contribué de manière importante, aux côtés d'autres interventions connexes et concomitantes, au résultat.

Le résultat ultime articule la vision de la réussite d'un programme d'EDH et faire état de ce résultat nécessite de décrire l'effet cumulatif des résultats des niveaux inférieurs pour être en mesure de démontrer notre contribution à cette vision de réussite.

Comme nous l'avons constaté dans les exemples présentés ci-dessus, plusieurs indicateurs peuvent être utilisés à chacun des différents niveaux pour mesurer la contribution de nos projets et programmes d'EDH vers un changement social. Les indicateurs présentés dans la publication du HCDH intitulé *Indicateurs des droits de l'homme* peuvent servir de guide au moment de choisir des indicateurs de résultat ultime. Des exemples sont fournis dans les pages suivantes[45].

Bien que cela soit vrai pour tous les niveaux de résultats, il est particulièrement important dans le cas du résultat ultime de préciser notre compréhension des termes clés utilisés dans l'énoncé de

[45] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Indicateurs des droits de l'homme*. (2012).

résultat. Ceci nous permettra d'être clairs quant au changement auquel notre programme devrait contribuer et d'élaborer des indicateurs pour mesurer ce changement. Un exemple qui illustre ceci est présenté ci-dessous (consultez la ***section 4.3.1***).

Par conséquent, même si le résultat ultime ne doit être atteint qu'après la durée de vie d'un programme, il est tout de même important de fournir des preuves raisonnables que notre programme ou projet d'EDH a contribué au changement. Ce sera, encore une fois, l'effet cumulatif des résultats aux niveaux inférieurs qui contribueront aux résultats à long terme. Une fois les preuves obtenues des indicateurs, il sera nécessaire de démontrer les liens dans la chaîne de résultats de votre programme d'EDH et de jeter un regard critique sur la force de ces liens. Il est aussi recommandé de vous pencher sur les autres facteurs à l'extérieur de la portée de votre programme d'EDH qui contribuent au résultat afin d'évaluer de manière complète les changements produits[46].

4.3.1. Définir les termes clés d'un résultat ultime – un exemple

Supposons que le résultat ultime d'un projet d'éducation aux droits de l'homme est :

> *Des communautés plus sécuritaires et plus équitables dans lesquelles les parties prenantes clés, dont les enfants et les jeunes (âgés de 8 à 29 ans), assurent un leadership en matière de promotion de la démocratie et d'un plus grand respect des droits de l'homme dans le pays Y*

Ce résultat ultime établit implicitement un lien entre une plus grande participation à la **prise de décisions** et au **leadership** à des communautés **plus sécuritaires** et **plus équitables**. Nous devrons donc fournir, en ce qui concerne la contribution du projet à ce résultat ultime, des éléments de preuve de *communautés plus sécuritaires* et *plus équitables* pour les bénéficiaires auxquels les activités du projet auront contribué. Les bénéficiaires envisagés pour ce projet comprennent les femmes, les enfants, les jeunes, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et d'autres groupes marginalisés tels qu'ils seront identifiés par les communautés dans lesquelles le projet sera mis en œuvre.

Nous devrons donc expliquer ce que signifient pour nous certains des termes clés utilisés dans notre énoncé de résultat ultime, comme *plus sécuritaires* et *plus équitables*, dans le contexte du projet. Voici quelques idées pour illustrer ceci.

Des *communautés sécuritaires* peuvent être définies comme étant des communautés où :

- Chacun (c'est-à-dire les bénéficiaires du projet) se sent à l'abri de violences ou d'abus ;
- Chacun a la capacité, la motivation et la possibilité de participer de manière significative ;
- Chacun est apprécié et il n'y a pas de discrimination ;
- Les droits de l'homme de chaque personne dans la communauté sont respectés et promus, y compris les droits des personnes les plus marginalisées ;
- Les autorités locales et les membres de la communauté travaillent de manière collaborative pour assurer un plus grand respect et une plus grande protection des droits de l'homme.

[46] John Mayne. *Contribution Analysis: An approach to exploring cause and effect. Toronto: The Evaluation Centre for Health Intervention*, (2008).

Pour ce projet, le concept d'une communauté *plus sécuritaire* pourrait se traduire par :

- Une plus grande participation à la prise de décisions ;
- Des décideurs et décideuses qui sont plus engagés envers la promotion et la protection des droits de l'homme ;
- Moins de violence et d'abus ;
- Un plus grand accès aux droits de l'homme.

Pour ce projet, le concept d'une communauté *plus équitable* pourrait, quant à lui, inclure le fait que les femmes, les jeunes et les personnes issues d'autres groupes marginalisés (en gros, les bénéficiaires du projet) :

- Estiment que leurs opinions et leurs idées ont la même valeur que celles des hommes adultes ;
- Estiment qu'ils développent leur plein potentiel ;
- Ont la capacité et la possibilité de participer et d'avoir un rôle de leadership dans la prise de décisions et le font ; et
- Estiment que leurs droits de l'homme sont respectés.

En ayant défini ces concepts, nous pourrons définir ce qu'est une communauté plus sécuritaire et plus équitable dans le contexte de ce projet et cela pourrait être :

> *Une communauté sécuritaire et équitable est une communauté dans laquelle tous les membres – peu importe leur statut ou leur poste, notamment leur genre, ethnicité, âge, revenus, orientation sexuelle, langue ou habileté – peuvent participer pleinement et librement dans tous les aspects de la vie communautaire. Ceci nécessite que tous les membres de la communauté se sentent en sécurité et le soient. Ceci nécessite aussi que tous les membres de la communauté aient des opportunités significatives de développer leur plein potentiel et de participer aux processus décisionnels locaux.*

Définir les termes clés dans le contexte du projet nous donne plus de clarté quant à ce que nous mesurerons. En s'appuyant sur la définition fournie ci-dessus, des indicateurs possibles pour le résultat ultime sont présentés dans l'***encadré 14***.

Encadré 14 – Exemples d'indicateurs de résultat ultime qui aideront à décrire comment notre projet a contribué au résultat ultime

Résultat ultime	Indicateurs quantitatifs	Indicateurs qualitatifs
Des communautés plus sécuritaires et plus équitables dans lesquelles les parties prenantes clés, dont les enfants et les jeunes (âgés de 8 à 29 ans), assurent un leadership en matière de promotion de la démocratie et d'un plus grand respect des droits de l'homme dans le pays Y	N^bre^ de crimes violents commis contre les femmes/les enfants/les personnes issues de groupes marginalisés dans le pays Y	N^bre^ de femmes/d'enfants/de personnes issues de groupes marginalisés qui ne se sentent pas en sécurité (sur une échelle de 1 à 4) dans leur communauté
	N^bre^ de sièges au parlement détenus par des femmes et des personnes issues d'autres groupes marginalisés	N^bre^ de femmes et de personnes issues d'autres groupes marginalisés qui estiment (sur une échelle de 1 à 4) qu'elles ont une voix au parlement
	N^bre^ de décideurs et décideuses qui démontrent qu'ils sont engagés envers la promotion et la protection des droits de l'homme	N^bre^ de citoyens (f/h, âge, ethnicité) qui croient que leurs droits de l'homme sont protégés

Au moment de démontrer notre contribution au changement, et ce, particulièrement dans le cas d'un résultat ultime, nous devons, comme cela est expliqué ci-dessus, démontrer l'effet cumulatif des résultats des niveaux inférieurs, lesquels contribuent aux résultats des niveaux supérieurs.

Le diagramme présenté dans l'***encadré 15*** montre de quelle manière les indicateurs des niveaux immédiats et intermédiaires peuvent nous aider à commencer à décrire comment un projet ou un programme d'EDH peut contribuer au résultat ultime. Le diagramme est un outil simpllifié pour illustrer cette idée. En réalité, plusieurs résultats sont nécessaires, chacun d'entre eux ayant des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte du résultat ultime. Souvenez-vous aussi que la reconnaissance de la contribution des éléments extérieurs aidera à comprendre pleinement le processus de changement.

Encadré 15 – Illustration des indicateurs à divers niveaux

Exemple d'un résultat ultime

Autonomisation accrue des femmes et des personnes issues d'autres groupes marginalisés à s'engager dans les processus démocratiques et à profiter de leurs droits de l'homme et à les exercer.

Exemples d'indicateurs de résultat ultime

- Nbre de sièges au parlement détenus par des femmes et des personnes issues d'autres groupes marginalisés
- Nbre de femmes et de personnes issues d'autres groupes marginalisés qui estiment (sur une échelle de 1 à 4) qu'elles ont une voix au parlement

Exemples d'indicateurs de résultats intermédiaires

- Nbre de femmes qui participent au processus politique
- Niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) des femmes au processus politique

Exemples d'indicateurs de résultats immédiats

- Nbre d'éducateurs (f/h) dans le domaine de l'EDH formés qui peuvent expliquer de quelle manière ils accompagneront les femmes pour qu'elles s'engagent dans un processus politique
- Niveau de capacité perçu (sur une échelle de 1 à 4) des éducateurs (f/h) dans le domaine de l'EDH à accompagner les femmes et les personnes issues d'autres groupes marginalisés à s'engager dans un processus politique

Activités d'EDH mises en œuvre

Autres facteurs contributifs

Encadré 16 – Exemples d'indicateurs de résultat ultime

Les exemples d'indicateurs avec un astérisque (*) sont tirés de HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme* (2012).

Une tentative a été faite de catégoriser les indicateurs de résultat ultime selon les principaux types de résultats ultimes qui peuvent être envisagés pour des programmes d'éducation aux droits de l'homme. Or, les catégories sont interreliées et les indicateurs d'une catégorie pourraient facilement être utilisés dans une autre catégorie selon le contexte de votre projet ou de votre programme d'EDH.

Indicateurs quantitatifs pour *le respect des droits de l'homme* et de *la dignité humaine*
• N^bre^ de rapports sur les violations aux droits de l'homme contre le groupe cible (femmes/hommes, classes, populations urbaines/rurales, ethnicités, religions, etc.)
• N^bre^ de recommandations, formulées par une commission indépendante, concernant les droits de l'homme des autochtones qui sont mises en œuvre par le gouvernement
• % de la population cible qui vit sous le seuil de la pauvreté*
• Proportion de la population dans des régions touchées par des inondations qui vit dans des structures permanentes conformes aux codes et aux règlements du bâtiment*

Indicateurs qualitatifs pour *le respect des droits de l'homme* et de *la dignité humaine*
• N^bre^ de citoyens (f/h/x) qui estiment que leurs droits de l'homme sont protégés
• Niveau de confiance (sur une échelle de 1 à 4) des minorités religieuses que leur liberté de religion sera respectée
• Niveau d'amélioration perçu (sur une échelle de 1 à 4) des autochtones (f/h/x) de l'état des droits des autochtones depuis 2010
• Perceptions des bénéficiaires (f/h/x) quant au niveau de respect (sur une échelle de 1 à 4) des droits fondamentaux des différents groupes (par exemple, femmes/hommes, classes, populations urbaines/éloignées, ethnicités)
• Niveau de respect perçu (sur une échelle de 1 à 4) des personnes LGBTI dans la société

Encadré 16 – Exemples d'indicateurs de résultat ultime (suite)

Les exemples d'indicateurs avec un astérisque (*) sont tirés de HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme* (2012).

Indicateurs quantitatifs pour *la participation*
• % des sièges au parlement qui sont détenus par des femmes ou des personnes issues d'autres groupes ciblés*
• % des postes de haut niveau (par exemple, postes de gestion) dans les secteurs public et privé qui sont occupés par des personnes issues de groupes de population ciblés*
• % des sièges dans les organes infranationaux et locaux, dont les membres sont élus ou nommés, qui sont détenus par des personnes issues de groupes de population ciblés*
• N^bre^ de bénéficiaires qui participent à des structures de gouvernance (par exemple, conseils de résidents et résidentes, comités consultatifs, associations de promotion des droits de l'homme) mises en place afin qu'ils puissent prendre part à la prise de décisions
* Les exemples d'indicateurs avec un astérisque (*) sont tirés de HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme* (2012).

Indicateurs qualitatifs pour *la participation*
• N^bre^ de membres du groupe ciblé qui estiment qu'ils sont traités de manière égale dans la prise de décisions
• Niveau de participation (sur une échelle de 1 à 4) des jeunes (f/h/x) dans les décisions de politiques concernant un environnement sain et durable

Indicateurs quantitatifs pour *l'égalité des genres*
• Ratio femmes/hommes dans les postes décisionnels du gouvernement national
• N^bre^ de lois mises en application qui accordent des droits égaux aux femmes et aux hommes
• N^bre^ de femmes issues de groupes de minorités qui sont représentés dans le gouvernement local
• % des établissements de soins de santé qui offrent des services qui tiennent compte du genre
• Proportion de femmes et de ménages, dont le chef de famille est une femme, qui vivent dans un logement durable
• N^bre^ de personnes (f/h/x) qui sont victimes de violence sexuelle
• Proportion des titres de propriété qui appartiennent ou qui sont appartenus conjointement par des femmes
• N^bre^ de membres (f/h) des conseils municipaux ou d'autres organes gouvernementaux locaux
• Ratio femmes/hommes qui ont terminé les niveaux scolaires secondaire et tertiaire
• N^bre^ de lois concernant la protection des droits de l'homme des femmes et des personnes LGBTI mises en application

Encadré 16 – Exemples d'indicateurs de résultat ultime (suite)

Les exemples d'indicateurs avec un astérisque (*) sont tirés de HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme* (2012).

Indicateurs qualitatifs pour *l'égalité des genres*
• Niveau d'amélioration perçu (sur une échelle de 1 à 4) des femmes concernant l'état des droits des femmes depuis 2015
• Niveau de confiance perçu (sur une échelle de 1 à 4) des personnes LGBTI quant à l'accès aux services de soins de santé
• Niveau d'influence perçu (sur une échelle de 1 à 4) des femmes dans la prise de décisions au sein de la communauté par les membres (f/h) de la communauté
• Niveau d'amélioration perçu (sur une échelle de 1 à 4) des membres (f/h/x) de la communauté quant aux attitudes non discriminatoires envers les femmes et les filles

Indicateurs quantitatifs pour *la paix*
• Pourcentage des personnes déplacées (f/h/x) qui sont retournées à la maison après un conflit
• N^bre^ de cas de disparition signalés*
• % des femmes qui rapportent ne pas se sentir en sécurité dans les endroits publics*
• % des personnes (f/h/x) qui rapportent limiter leurs activités en raison de préoccupations de sécurité ou de harcèlement*
• Proportion des femmes qui occupent des rôles de direction dans les agences et les ministères gouvernementaux qui participent à des opérations de paix et à des situations de conflit

Indicateurs quantitatifs pour *le respect de la diversité/non-discrimination*
• % des employés (f/h/x) qui rapportent être victimes de discrimination au travail*
• % des établissements d'enseignement qui enseignent les droits de l'homme et qui promeuvent une compréhension des groupes au sein de la population (par exemple, groupes ethniques)*
• N^bre^ de politiques qui comprennent des mesures précises pour les personnes en situation de handicap

Indicateurs qualitatifs pour *le respect de la diversité/non-discrimination*
• N^bre^ d'employés ventilés par (par exemple, genre, orientation sexuelle, ethnicité) qui perçoivent qu'ils sont victimes de discrimination au travail
• % des femmes et des personnes issues d'autres groupes ciblés qui estiment (sur une échelle de 1 à 4) qu'elles ont une influence visible au parlement
• Niveau d'amélioration perçu (sur une échelle de 1 à 4) quant aux attitudes discriminatoires envers les personnes en situation de handicap

Conclusions

Cet outil, qui s'appuie sur l'expérience d'Equitas et du HCDH en matière d'évaluation de l'EDH, se veut un guide pratique pour élaborer des indicateurs efficaces dans le but de mesurer les résultats du travail d'EDH.

Lorsque vous utiliserez cette publication comme guide pour votre travail, souvenez-vous que les indicateurs que vous établissez dans le contexte d'un projet d'EDH dans le but de mesurer des résultats immédiats, intermédiaires et ultimes devraient être adaptés spécifiquement à votre projet et établis avec les parties prenantes clés du projet. Vous pouvez utiliser les nombreux exemples fournis dans cet outil comme source d'inspiration, mais rien ne peut remplacer une réflexion approfondie propre à chaque projet.

De plus, les indicateurs doivent pouvoir être mesurés de façon pratique, c'est-à-dire que les données associées aux indicateurs ne devraient pas être difficiles ou exigeantes à recueillir. En d'autres mots, nous devons pouvoir facilement trouver, enregistrer et saisir les données pertinentes. Pour votre projet d'EDH, il est important de décrire de quelle manière vous planifiez recueillir les données associées aux indicateurs que vous avez établis et d'inclure les ressources nécessaires et appropriées pour y arriver.

En général, il est plus facile de recueillir des données pour des indicateurs lorsque ceux-ci concernent les bénéficiaires directs du projet, des personnes avec qui le gestionnaire de projet est en contact et qu'il peut joindre de diverses façons (par exemple, par des sondages, des groupes de discussion, des entrevues et d'autres méthodes décrites dans le Manuel d'évaluation).

Les bureaux de statistique ou dossiers administratifs nationaux peuvent être une source d'informations pour les indicateurs qui concernent de grandes parties de la population. Autrement, la collecte de données pour ces indicateurs peut nécessiter des études sociologiques particulières combinant diverses méthodes de collecte d'informations (par exemple, échantillonnage). Le gestionnaire de projet devrait rigoureusement évaluer l'inclusion d'indicateurs pour lesquels la collecte de données nécessiterait des ressources considérables et qui, par conséquent, nécessiterait aussi un investissement considérable. S'il est jugé essentiel d'inclure de tels indicateurs, le gestionnaire de projet devra alors prévoir les ressources nécessaires dans le budget du projet.

Nous vous encourageons à partager votre travail sur les indicateurs avec d'autres éducateurs et éducatrices dans le domaine des droits de l'homme ainsi qu'avec le HCDH et Equitas. Le partage de connaissances relatives à l'évaluation est important pour continuer à améliorer notre travail en tant que communauté d'éducateurs et d'éducatrices dans le domaine des droits de l'homme ainsi que notre contribution au changement social positif.

Références

Affaires mondiales Canada. *La gestion axée sur les résultats appliquée aux programmes d'aide internationale : un guide pratique*. 2e édition, 2016.

Cheyanne Church et Mark Rogers. *Designing for Results, Integrating, Monitoring and Evaluation in Conflict Transformation Programs*. Washington, DC: Search for Common Ground, 2006.

Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. *La gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies*. 2017.

Department for International Development. *How to note: A DFID practice paper. Guidance on using the revised Logical Framework*. 2011.

Equitas. *Evaluating HRE for Enhanced Community Participation in Decision-Making*. Equitas, 2011.

Fritzsche, K. Peter. *Human rights education after September 11 – Empowerment through human rights education*, n.d.

Gremillet, Patrick. *Results-Based Management in UNDP*. UNDP Bratislava Regional Center, Management Practice. 2011.

Groupe des Nations Unies pour le développement. *Results-Based Management Handbook: Harmonizing RBM Concepts and Approaches for Improved Development Results at Country Level*. 2011.

Groupe des Nations Unies pour le développement. *Technical Briefs Aligned with Results-Based Management Handbook.* 2014.

Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations*. New York, 2014.

Gujit, Irene. *Participatory Approaches*. Methodological Briefs Impact Evaluation No. 5. United Nations Children's Fund, 2014.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Equitas. *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme : manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*. Série sur la formation professionnelle No 18. Montréal : HCDH et Equitas. 2011.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Gender Equality Policy.* 2011.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Good governance practices for the protection of human rights*. 2011.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Indicateurs des droits de l'homme : guide pour mesurer et mettre en œuvre*. 2012.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. *Une approche des données fondée sur les droits de l'homme : ne laisser personne de côté dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030.* 2016.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Organisation des Nations Unies pour l'éducation, les sciences et la culture. *Éducation aux droits de l'homme dans les systèmes d'enseignement primaire et secondaire: Guide d'auto-évaluation à l'intention des gouvernements*. New York et Genève, 2012.

Harvard Family Research Project. *Measurement Tools for Evaluating Out-of-School Time Programs: An Evaluation Resource*. 2011.

HRE 2020, Global Coalition for Human Rights Education. *HRE Indicator Framework: Key indicators to monitor and assess implementation of HRE and training*. 2015.

Jupp, Dee; Ali, Sohel Ibn; and Barahona, Carlos. *Measuring Empowerment? Ask Them: Quantifying Qualitative Outcomes from People's Own Analysis*. Stockholm: Sida Studies in Evaluation, 2010.

Mayne, John. *Contribution Analysis: An Approach to Exploring Cause and Effect*. ILAC Brief N°. 16. Rome: Institutional Learning and Change (ILAC) Initiative, 2008.

Najčevska, Mirjana. *Collection of disaggregated data as a tool in fighting structural discrimination of People of African descent*. n.d.

National Forum on Education Statistics. *Forum Guide to Collecting and Using Disaggregated Data on Racial/Ethnic Subgroups*. (NFES 2017-017). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics, 2016.

Nations Unies. *Plan d'action pour la troisième phase (2015-2019) de Programme mondial en faveur de l'éducation aux droits de l'homme*. 2014.

Nations Unies. *Plan d'action pour la quatrième phase (2020-2024) du Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme*. 2019.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats.* Evaluation and Aid Effectiveness. Paris, 2002.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Measuring and Managing Results in Development Co-Operation: A Review of Challenges and Practices Among DAC Members and Observers*. 2014.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, les sciences et la culture. *Gender Sensitive Quantitative and Qualitative Indicators*. Gender Sensitive Quantitative and Qualitative Indicators. 2003.

Oxfam. *Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators*. Oxfam GB, Save The Children UK, 2008.

Programme des Nations Unies pour le développement. *Indicators for Human Rights-Based Approaches to Development in UNDP Programming: A Users' Guide*. 2006.

Sandhu-Rojon, Ruby. *Selecting Indicators for Impact Evaluation*. United Nations Development Programme, n.d.

Seager, J. *Sex-disaggregated indicators for water assessment monitoring and reporting*. Technical Paper. Gender and Water Series. WWAP. Paris, UNESCO, 2015.

Stein, Danielle and Craig Valters. *Understanding theory of change in international development*. The Justice and Security Research Programme and The Asia Foundation, 2012.

Compassion Capital Fund. *Strengthening Nonprofits. A Capacity Builder's Resource Library: Measuring Outcomes*. n.d.

United Nation Population Fund. *A Human Rights-Based Approach to Programming: Practical Implementation Manual and Training Materials*. 2016.

White, H, and Shagun Sabarwal. *Developing and Selecting Measures of Child Well-Being*. Methodological Briefs Impact Evaluation No. 11. Florence: UNICEF – Office of Research, 2014.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)
CH – 1211 Genève 10, Suisse
Téléphone : +41 (0) 22 917 92 20
Courrier électronique : hredatabase@ohchr.org
Site Web : www.ohchr.org/FR

Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains
666, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1100
Montréal (Québec) H3A 1E7
Canada
Courrier électronique : info@equitas.org
Site Web : www.equitas.org/fr

NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT-COMMISSARIAT

equitas

Série sur la formation professionnelle N° 18/Add. 1