

OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS CONCERNANT
LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET
L'AUTONOMISATION DES FEMMES



MAI 2016
DEUXIÈME ÉDITION
CENTRE DE FORMATION D'ONU FEMMES

OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

OUTIL DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS CONCERNANT
LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET
L'AUTONOMISATION DES FEMMES



CENTRE DE FORMATION D'ONU FEMMES

Mai 2016

Deuxième édition

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	6
---------------	---

1. INTRODUCTION	10
-----------------	----

2. QUE FAUT-IL ÉVALUER ? DÉFINITION DES « CAPACITÉS »	14
--	----

3. DÉFINITION DES CAPACITÉS DE BASE EN MATIÈRE DE GENRE	20
--	----

4. DÉTERMINER UNE APPROCHE ET UNE CONCEPTION DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS	28
--	----

5. PROCESSUS ET ÉTAPES DE CONCEPTION D'UN QUESTIONNAIRE	36
--	----

6. UTILISATION DES RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS	40
---	----

Encadré : Directives rapides et conseils utiles pour la mise en œuvre	40
--	----

Annexes	47
---------	----

Annexe 1: Questionnaire du diagnostic des capacités sur l'égalité des sexes	48
--	----

Annexes 2: Modèle de rapport (préliminaire) du diagnostic des capacités	54
--	----

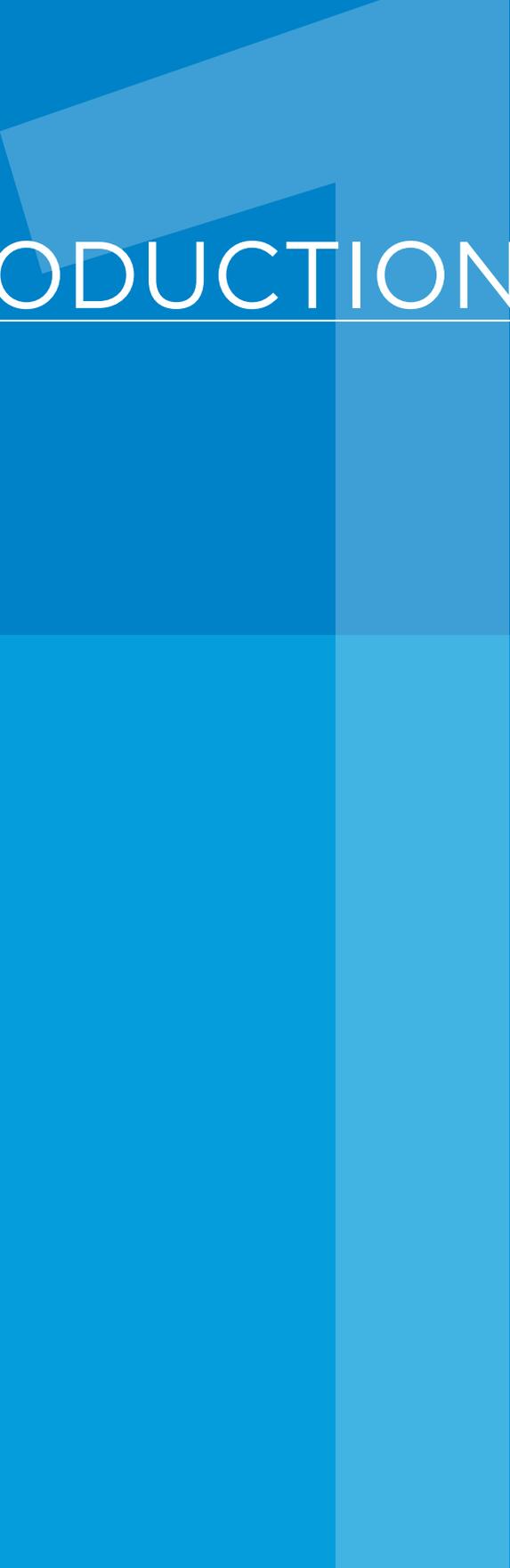
REMERCIEMENTS

La seconde édition de l'Outil de Diagnostic des capacités en Matière d'Égalité des Sexes a été réalisée par le Centre de Formation d'ONU Femmes avec l'appui du Gouvernement Suisse.

Le Centre de Formation d'ONU Femmes tient à souligner les apports et contributions de Nicola Popovic et Verena Lahousen, et remercier Aparna Merotha, Chef de la Division de Coordination, ainsi qu'à Tony Beck et Monica Dyer de l'équipe d'ONU-SWAP pour leur révisions et retour d'information.

ABRÉVIATIONS

DC	diagnostic des capacités
GE	égalité des sexes
G(E)T	formation sur le genre/sur l'égalité des genres
GBV	violence sexiste
M & E	suivi et évaluation
OIT	Organisation internationale du Travail
ILRI	Institut international de recherche sur l'élevage
KAS	connaissances, comportements et compétences
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PAM	Programme alimentaire mondial



INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

Au sein du système des Nations Unies, ONU Femmes est mandatée pour diriger, promouvoir et coordonner les efforts visant à faire avancer la pleine réalisation des droits et potentiels des femmes. L'Assemblée générale des Nations Unies a appelé tous les organismes du système des Nations Unies à promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes dans leurs mandats respectifs et à s'assurer que les engagements pris par écrit débouchent sur des progrès sur le terrain.

En 2012, les Nations Unies ont convenu du Plan d'action phare à l'échelle du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes – ONU-SWAP – pour mettre en œuvre la politique relative à l'égalité des sexes de sa plus haute instance exécutive, le Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies, présidé par le Secrétaire général. Promulgué par ONU Femmes, ONU-SWAP met en place, pour la première fois, des normes de performance communes pour le travail sur les questions de genre que mènent toutes les entités des Nations Unies, en s'assurant d'une cohérence et d'une redevabilité renforcées.

L'un des indicateurs de l'ONU-SWAP dans le cadre du développement des capacités est la mise en œuvre d'un diagnostic des capacités. Conformément au mandat d'ONU Femmes consistant à coordonner et à soutenir le système des Nations Unies dans l'instauration de l'égalité des sexes, le Centre de Formation d'ONU Femmes a développé cet outil convivial pour tous les organismes qui mènent des évaluations des capacités en matière d'égalité des sexes. Cette deuxième version se base sur les bonnes pratiques et enseignements liés à l'utilisation de la première version (d'octobre 2014), et est le fruit de réflexions conceptuelles supplémentaires.

Qu'est-ce que l'outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes du Centre de Formation d'ONU Femmes? À qui cet outil est-il destiné?

Le Centre de Formation d'ONU Femmes a élaboré un questionnaire simple et convivial visant à évaluer les capacités des personnes (c'est-à-dire du personnel), qu'il met à la disposition de l'ensemble des organismes, des organisations et des entités. Le questionnaire est général, ce qui permet d'en faciliter la mise en œuvre au sein des grandes organisations. Toutefois, il peut et doit être adapté en fonction du contexte et du mandat de chaque organisme, organisation ou entité.

L'outil de diagnostic des capacités est destiné à soutenir les spécialistes des questions de genre et des ressources humaines dans chaque organisation, et il contient des directives pour la mise en œuvre, la collecte d'informations, la consolidation et l'analyse des données, l'élaboration de rapports et les activités de suivi.

Comme mentionné précédemment, ce questionnaire est un simple outil ou moyen de dresser un bilan des capacités individuelles du personnel. Il est possible de compléter les informations collectées avec cet outil par des méthodes plus qualitatives telles que des entretiens, des groupes de discussion et une observation systématique.

ENCADRÉ 1

Pourquoi réaliser un diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes ?

- Ce tel diagnostic fournit des informations sur les capacités dont dispose une organisation ou son personnel pour intégrer l'égalité des sexes dans ses programmes et dans ses activités. Il s'agit de la première étape, et elle fournit des informations clés pour planifier une stratégie de développement des capacités plus étendue qui comporte notamment une formation à l'égalité des sexes.
- Ce diagnostic permettra d'obtenir une référence par rapport à laquelle il sera possible de mesurer les activités futures de développement des capacités, dont la formation à l'égalité des sexes.
- Tous les membres du personnel et les organismes du système des Nations Unies sont mandatés pour renforcer leurs capacités à faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- La première étape vers une amélioration des capacités globales du système des Nations Unies consiste à savoir où résident les forces, les faiblesses et les besoins afin de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

En bref : qu'est-ce que le diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes ?

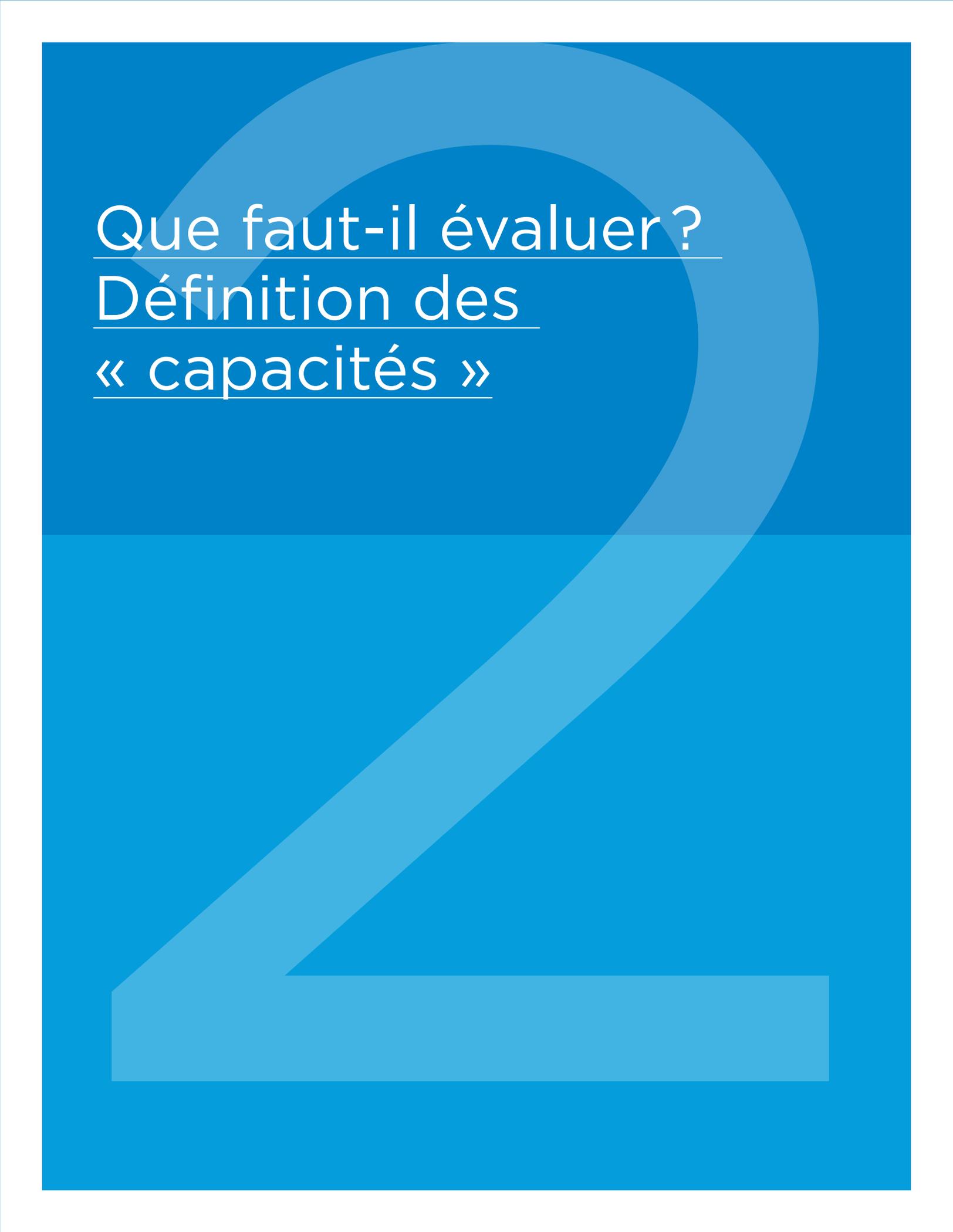
Le diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes permet d'évaluer la compréhension, les connaissances et les compétences dont dispose une organisation spécifique concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que l'architecture de parité des sexes et la politique relative aux questions de genre de cette organisation. Le diagnostic des capacités désigne le processus par lequel les informations sont collectées et analysées, ainsi que les résultats de cette analyse. Ces résultats sont intégrés dans un rapport qui présente les mesures à prendre pour élaborer une stratégie de développement de formations ou de capacités ou un plan d'action.

Lors du diagnostic des capacités des personnes, une attention est portée sur les connaissances, les compétences et les comportements de chaque personne en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, et sur l'intégration de ces éléments dans le travail quotidien de ces personnes. Les informations à recueillir comprennent l'étendue de leurs connaissances et de leur compréhension concernant des concepts spécifiques (par exemple, l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes, etc.), les politiques (telles que la stratégie organisationnelle relative à l'égalité des sexes, la stratégie d'intégration des questions de genre) et les procédures (notamment la façon dont l'égalité des sexes devrait se refléter dans les processus d'approvisionnement ou de recrutement), ainsi que l'étendue de leurs capacités à mettre en œuvre tous ces processus et d'autres.

Pour évaluer les capacités des personnes, certains des outils couramment utilisés sont des questionnaires et des enquêtes, des tests individuels, des groupes de discussion et des entretiens.

Le diagnostic des capacités au niveau organisationnel évalue les politiques, les stratégies et les procédures qui sont en place pour s'assurer qu'il est possible d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de manière adéquate dans le mandat de l'organisme concerné. L'audit participatif de genre, qui a été élaboré par l'Organisation internationale du Travail (OIT), est une méthodologie systématique, participative et sensible aux questions de genre pour analyser le degré d'intégration des questions de genre au sein d'une organisation ou d'une partie d'une organisation.

“Le diagnostic des capacités en
matière d’égalité des sexes permet
d’évaluer la compréhension, les
connaissances et les compétences
dont dispose une organisation
spécifique concernant l’égalité
des sexes et l’autonomisation des
femmes, ainsi que l’architecture
de parité des sexes et la politique
relative aux questions de genre de
cette organisation. ”

The background is a solid blue color. It features several abstract, overlapping shapes in white and light blue. A large white semi-circle is positioned in the upper left quadrant. A light blue semi-circle overlaps it from the right. A light blue curved shape extends from the bottom left towards the center. A light blue horizontal bar is located at the bottom of the slide.

Que faut-il évaluer ?
Définition des
« capacités »

2. QUE FAUT-IL ÉVALUER ?

DÉFINITION DES « CAPACITÉS »

► Une capacité est...

L'habilité d'une société, d'un groupe ou d'un secteur à poursuivre le développement des compétences, des comportements, des réseaux et des institutions qui sont nécessaires pour que les communautés et les organisations soient en mesure de s'adapter et de devenir plus résilientes.

PNUD. Le développement des capacités – Note de pratique. New York : 2007

Dans le cas de l'égalité des sexes, les capacités impliquent les compétences, les comportements, les réseaux et les institutions nécessaires qui permettent aux communautés et aux organisations de mener une mise en œuvre efficace des engagements pris en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

► Un diagnostic des capacités est...

Une analyse des capacités courantes par rapport aux capacités futures visées, qui favorise la compréhension des actifs et des besoins en matière de capacités, ce qui permet ensuite de formuler des stratégies de développement des capacités, dont des formations sur l'égalité des sexes.

► Un modèle de diagnostic des capacités doit être mis en œuvre, car il...

- Permet d'avoir une vision complète des questions qui pourraient être abordées lors d'un diagnostic des capacités.
- Offre une certaine rigueur et une méthode systématique pour déterminer les besoins futurs en capacités et pour évaluer les actifs de capacités existants.
- Crée un langage commun pour faciliter les discussions entre des parties potentiellement disparates.
- Fournit une structure de discussion concernant l'envergure et le champ d'application de l'exercice de diagnostic des capacités et sur ce que l'on attend de manière plus générale des efforts de développement des capacités.
- Offre une méthode de production de données quantitatives et qualitatives en soutien à l'élaboration d'un plan d'action de développement des capacités.
- Permet de démêler des situations de développement complexes, lorsqu'il n'est pas toujours évident de déterminer comment intervenir pour promouvoir le développement des capacités.
- Améliore la consistance, la cohérence et l'impact du travail du PNUD (ou de l'organisme/de l'organisation/de l'entité).
- Renforce la capacité à partager les expériences et à atteindre les objectifs de manière durable

Adapté du PNUD. Le développement des capacités – Note de pratique. New York : 2007

Un modèle de développement des capacités peut être conçu :

- pour plusieurs capacités de base génériques (voir ci-dessous), et
- pour mettre en lumière différents niveaux – (impact) individuel, organisationnel et environnemental. Ce modèle de capacité tridimensionnel, qui est décrit ci-dessous, s'appuie sur les modèles de développement des capacités utilisés dans plusieurs organisations.¹

Niveaux des capacités

Il est d'abord essentiel de sélectionner un niveau d'approche comme point de départ pour le diagnostic des capacités. On peut examiner les capacités de plus près ou de moins près, selon les besoins. Dans la pratique, le diagnostic des capacités au niveau individuel (étudiant-e-s) se fait le plus fréquemment en l'associant, dans l'idéal, à une diagnostic des capacités organisationnelles également.

1. Le niveau **individuel** : Les compétences, l'expérience, les connaissances, le leadership et la motivation des personnes qui facilitent l'intégration des questions de genre. Il convient également de noter ici que vous pouvez vous référer au modèle KAS².
 - Le diagnostic des capacités au niveau individuel est indispensable lors de l'élaboration d'une formation simple ou d'une série de formations avec un ensemble défini de personnes, souvent

issues de différentes organisations ou de services divers au sein d'une organisation.

- Les évaluations des besoins en capacités au niveau individuel sont généralement menées dans le cadre d'une évaluation organisationnelle. Lors de l'élaboration d'une formation ou d'un programme de développement des capacités, il est utile de mener et de répertorier également une brève enquête organisationnelle (par exemple, un entretien téléphonique).
2. Le niveau **organisationnel** : Les politiques, les dispositions, les procédures et les cadres internes par lesquels une organisation peut intégrer les questions de genre dans toutes ses activités, permettant ainsi de regrouper les capacités individuelles pour atteindre les objectifs communs.
 - Le diagnostic des capacités au niveau organisationnel est utile lorsque l'objectif est de renforcer les capacités de l'ensemble de l'organisation en matière d'égalité des sexes. Dans la pratique, cela revient le plus souvent à planifier plusieurs séries de formations, à impliquer les cadres/la direction ou à intégrer plusieurs services d'une organisation.
 3. L'**environnement (favorable/défavorable)** : Le système plus général, dont les politiques en aval/en amont, les règles et la législation, les réglementations, les relations de pouvoir entre les sexes, les partenariats externes, l'espace politique ainsi que les normes et les valeurs relatives aux questions de genre.
 - Bien qu'un diagnostic des capacités de l'environnement ne soit pas toujours faisable, les questions d'évaluation concernant l'effet (l'impact) défavorable ou favorable de l'environnement sur le travail lié aux questions de genre pourraient bien être opportunes. Le diagnostic des capacités de l'environnement dans lequel une organisation ou une personne travaille prend tout son sens lorsque différents réseaux partenaires coopèrent sur le travail lié aux questions de genre à un niveau plus élevé (par exemple, dans le cadre d'un réseau d'élaboration de politiques ou de programmes).

1 Selon les concepts élaborés par : le Groupe de développement des capacités du PNUD. « UNDP Capacity Assessment Methodology User's Guide » (Méthodologie d'évaluation des capacités du PNUD - Guide de l'utilisateur). Bureau des politiques de développement, NY, 2007, p. 5f ; et le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), Transition International en collaboration avec l'équipe de l'Institut international de recherche sur l'élevage (ILRI) chargée des questions de genre et du développement des capacités. 2015. « Gender Capacity Assessment and Development Guide » (Guide d'évaluation et de développement des capacités en matière d'égalité entre les sexes). Accessible à l'adresse : https://cgispace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/56983/LF_gender_capacity_guide_jan2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

2 S. Bloom Benjamin, « Taxonomy of Educational Objectives », 1956. Publié par Allyn and Bacon, Boston, MA. Copyright (c) 1984 par Pearson Education.

Questions d'orientation :

- Quel niveau de capacité faut-il évaluer ?
- Qui sont les personnes/entités dont il faut évaluer les capacités ?
- Qui travaillera sur l'égalité des sexes ? Les personnes chargées de prendre des décisions, les organisations qui doivent modifier leurs politiques et procédures, d'autres parties prenantes ?

2. Dimensions de l'analyse des capacités : Le modèle « KAS »

L'un des modèles qui est couramment utilisé pour mesurer les capacités – en définissant différentes dimensions de compétences ou de capacités avec le concept de taxonomie de Bloom,³ à l'aide des connaissances, des comportements et des compétences – est le modèle « KAS »⁴ :

K (knowledge) – Capacités cognitives : Connaissances – ce que (le « quoi ») nous devons connaître ou changer

A (attitude) – Capacités affectives : Comportement – la raison (le « pourquoi ») pour laquelle nous devons instaurer ce changement

S (skills) – Capacités psychomotrices : Compétences – la manière (le « comment ») nous appliquons les connaissances pour instaurer ce changement

La dimension des connaissances : Être capable de définir et de comprendre les concepts et les objectifs concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans un sujet donné.

La dimension des connaissances ou les capacités en la matière comprennent tout l'apprentissage qui transfère de nouveaux ensembles de concepts, d'idées et de définitions.

3 « Bloom's Taxonomy of Cognitive, Affective, Psychomotor ». Laird, 1985, p. 107.

4 La première taxonomie, les facultés cognitives, est apparue en 1956 (Bloom). La deuxième, les facultés affectives, est apparue en 1973 (Krathwohl). Et la troisième, les facultés psychomotrices, a été publiée en 1972 (Harrow).

Connaissances relatives aux questions de genre : Les faits, les définitions et les analyses concernant les concepts, l'analyse et les objectifs liés à l'égalité des sexes (par exemple, les connaissances sur les concepts du genre et de la division des rôles, de l'intégration des questions de genre, de l'égalité des sexes, de la budgétisation paritaire, etc., et la compréhension de ces concepts).

La dimension des comportements : Être capable de reconnaître la dynamique entre les sexes et d'être motivé(e) pour travailler en faveur du changement

Connaître la dynamique entre les sexes dans un domaine thématique ou dans un contexte donné, être motivé pour utiliser les outils et les stratégies et s'y engager afin de travailler en faveur de l'égalité des sexes.

La dimension des comportements ou les capacités en la matière comprennent tout l'apprentissage qui développe les comportements, y compris la motivation à instaurer le changement, la détermination ou les émotions.

- **Comportement:** le comportement vis-à-vis de l'apprentissage, l'auto-efficacité, la perception de la capacité à produire des résultats, et la définition des objectifs
- **Motivation:** aptitude à la motivation.

► Les notions de neutralité sur le plan du genre, de sensibilité aux questions de genre et de sexo-transformation

L'objectif principal qui sous-tend l'intégration des questions de genre est de concevoir des projets, des programmes et des politiques de développement qui :

- ne renforcent pas les inégalités existantes entre les sexes (neutres sur le plan du genre)
- s'efforcent de remédier aux inégalités existantes entre les sexes (sensibles aux questions de genre)
- s'efforcent de redéfinir le rôle respectif des femmes et des hommes et leurs relations mutuelles (favorables à l'égalité des sexes/sexotransformateurs)

Centre de Formation d'ONU Femmes. Glossaire. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>

La dimension des compétences : Être capable d'utiliser les outils en faveur de l'égalité des sexes dans la pratique

La dimension des compétences ou les capacités en la matière comprennent tout l'apprentissage qui génère une compétence, c'est-à-dire la mise à contribution des con-naissances ou l'exécution d'une tâche.

► **Prise en compte des questions de genre**

Désigne les capacités en matière de compétences relatives à « la création d'un environnement... qui reflète une compréhension des réalités de la vie des femmes et qui aborde les problèmes des participant(e)s »⁵. Toutes les capacités qu'il est possible d'appliquer ou de mesurer dans l'action : par exemple, la capacité d'analyser un contexte spécifique du point de vue de l'égalité des sexes ; d'élaborer des indicateurs de performances sensibles aux questions de genre, etc. ; d'allouer des budgets tenant compte des questions de genre, etc.

Exemples : Être capable d'analyser une situation ou un contexte du point de vue de l'égalité des sexes, élaborer des indicateurs sensibles aux questions de genre et recueillir des données désagrégées par sexe, élaborer des stratégies sensibles aux questions de genre, mettre en œuvre des plans de développement ou organisationnels tenant compte des questions de genre

Il peut être utile de permettre aux étudiant-e-s/ participants de classer eux-mêmes leurs niveaux d'apprentissage avant et après la formation. Dans la pratique, cela signifie que certaines dimensions du modèle « KAS » liées au genre peuvent et devront être auto-évaluées avant et après la formation afin de mesurer la courbe d'apprentissage.

En particulier, cela s'applique à la dimension des connaissances (K) : les connaissances liées au genre sont plus simples à tester et à auto-évaluer dans le cadre d'un diagnostic des capacités que d'autres dimensions.

Exemples :

K – Sur une échelle de 1 à 4, classez vos connaissances sur les concepts et les objectifs en matière de genre dans votre domaine

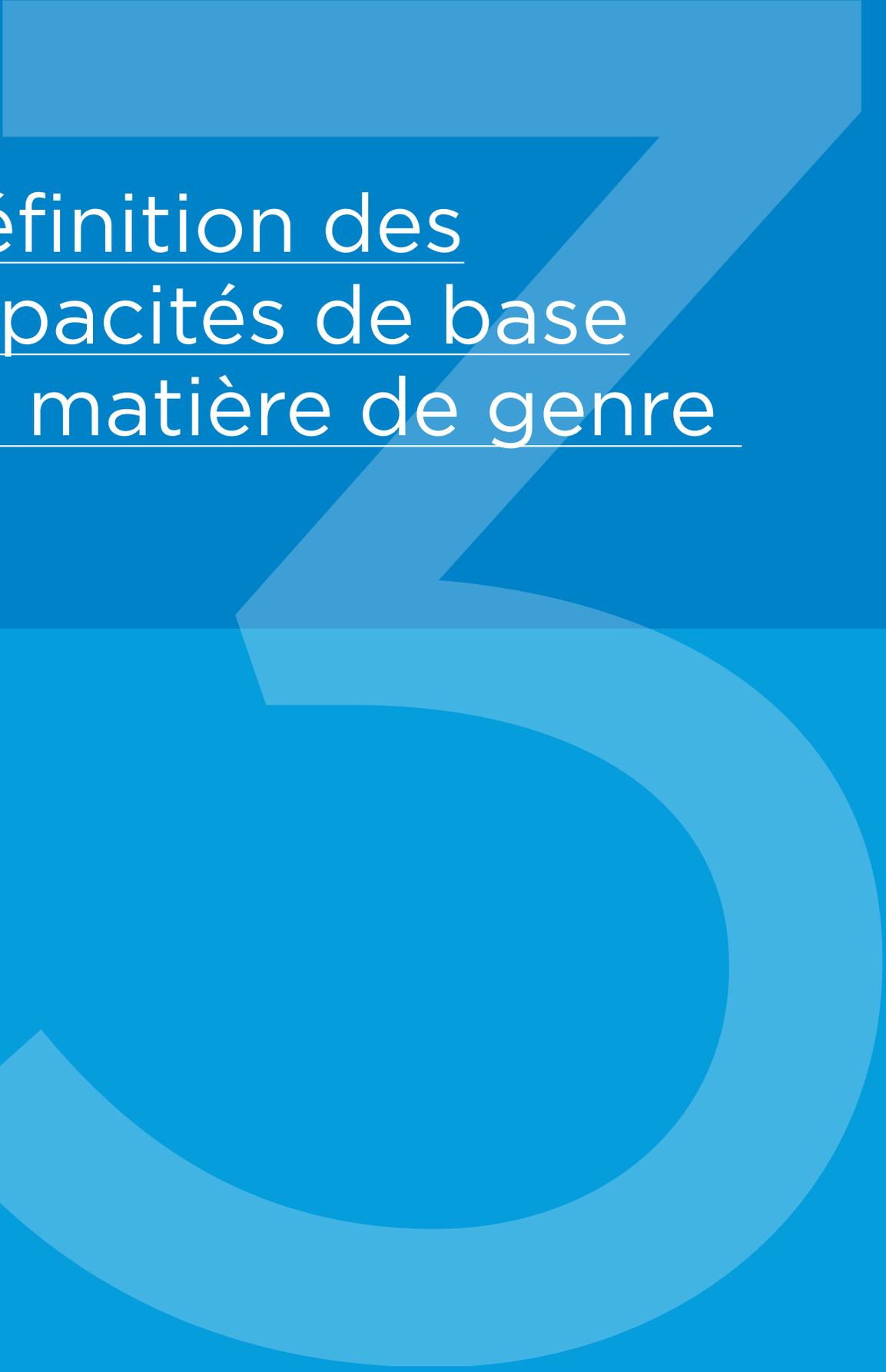
A – Classez votre capacité à reconnaître et à sensibiliser

S - Sur une échelle de 1 à 4, classez votre capacité à mener une analyse sexospécifique dans votre domaine

Des exemples spécifiques sont présentés pour les trois dimensions dans le modèle ci-dessous ainsi que dans le modèle de questionnaire.

5 National Institute of Corrections, juin 2003. « Research, Practice, and Guiding Principles for Women Offenders: Gender Responsive Strategies ». Accès le 4 avril 2008. <http://www.nicic.org/pubs/2003/018017.pdf>

“Pour les besoins du diagnostic des capacités liées aux questions de genre dans le cadre d’un diagnostic des capacités, il convient de partir des six capacités de base en matière de genre et de déterminer les domaines spécifiques sur lesquels vous souhaitez vous focaliser.”



Définition des
capacités de base
en matière de genre

3. DÉFINITION DES CAPACITÉS DE BASE EN MATIÈRE DE GENRE

Au cœur de ce modèle de capacités tenant compte des questions de genre se trouvent six capacités de base en matière de genre⁶ qui sont propres au cadre du travail de formation, d'intégration et d'évaluation des questions de genre dans divers domaines thématiques touchant à la recherche, au développement international, aux organisations et au secteur des entreprises.

Cette approche, qui a été établie par l'Institut international de recherche sur l'élevage (ILRI), est présentée plus en détail ci-dessous. Ces six capacités de base en matière de genre sont suffisamment générales pour trouver leur place dans différents secteurs ou domaines thématiques⁷. Parmi les exemples de ces domaines thématiques figurent (sans toutefois s'y limiter) :

- La participation et le leadership des femmes dans la politique
- La violence à l'égard des femmes et la violence sexiste
- Les questions de genre dans la migration et l'aide humanitaire
- Les femmes, la paix et la sécurité
- L'autonomisation économique et le développement d'entreprises tenant compte des questions de genre
- Les questions de genre dans le changement climatique et l'environnement
- L'intégration des questions de genre dans la planification et l'établissement de programmes à l'échelle nationale
- Les questions de genre dans le secteur de l'eau et de l'assainissement

6 Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), avec l'équipe de l'Institut international de recherche sur l'élevage (ILRI) chargée des questions de genre et du développement des capacités, 2015. « Gender Capacity Assessment and Development Guide » (Guide d'évaluation et de développement des capacités en matière d'égalité entre les sexes).

7 Consulter le document de l'ILRI intitulé : « Gender Capacity Assessment and Development Guide » (Guide d'évaluation et de développement des capacités en matière de genre), p. 15 et suivants.

- Les questions de genre dans l'industrie et le développement informatique
- Les questions de genre dans le secteur de la santé

Il est également possible d'appliquer les capacités de base en matière de genre à un processus de développement organisationnel interne. Un tel processus pourrait comprendre (sans toutefois s'y limiter) :

- Une vision, une mission et une planification stratégique
- Des processus de développement et de gestion organisationnels
- Les affaires internes et la formulation de politiques
- Des procédures d'audit, de documentation et de rétention des connaissances
- Les ressources humaines et le recrutement, et les systèmes de rémunération
- Le développement de carrière et professionnel (développement des ressources humaines)
- La communication organisationnelle et les systèmes d'évaluation

Les six capacités de base en matière de genre correspondent aux deux domaines d'activités thématiques ainsi qu'au travail organisationnel/interne en faveur de l'égalité des sexes. Elles sont reliées entre elles et peuvent le plus souvent s'appliquer tant au niveau individuel qu'au niveau (global) organisationnel ou d'une unité.

Les capacités de base correspondent aux niveaux des « KAS » : chaque capacité de base comprend les connaissances/la compréhension (K), l'internalisation/la détermination (A) et l'application de compétences de la capacité de base dans l'action (S). Dans la pratique, chaque ensemble de capacités de base en matière de genre comporte plusieurs dimensions spécifiques du modèle « KAS » ; le fait de disposer d'une capacité de base ou d'en appliquer une revient à disposer d'un ensemble de KAS permettant de maîtriser la capacité de base en matière de genre.

De plus, les capacités de base vont de capacités basiques jusqu'à des capacités spécifiques : la 1^{re} capacité de base doit être maîtrisée avant de pouvoir l'utiliser pour renforcer et mesurer les capacités de base 2 à 6.

Pour les besoins du diagnostic des capacités liées aux questions de genre dans le cadre d'un diagnostic des capacités, il convient de partir des six capacités de base en matière de genre et de déterminer les domaines spécifiques sur lesquels vous souhaitez vous focaliser.

Ci-dessous figure une liste de chaque capacité de base en matière de genre avec des dimensions « KAS » spécifiques (généralement évaluées et développées au niveau individuel) en tant qu'exemples sur lesquels travailler, ainsi que des indicateurs de genre pour chaque capacité de base⁸.

Pour le diagnostic des capacités qui est présenté dans cette étude, nous avons utilisé tous les exemples des dimensions « KAS » dans chaque capacité de base. Toutefois, si vous devez n'aborder spécifiquement qu'une seule ou plusieurs d'entre elles, vous pouvez ajuster le questionnaire et le réduire en conséquence.

► 1^{re} capacité de base en matière de genre analyse sexospécifique et planification stratégique :

Ce que désigne cette capacité de base :

- La capacité à concevoir et à mener une analyse sexospécifique dans le cadre d'un sujet donné quelconque.
- L'accessibilité et le niveau de connaissances et d'expérience dans l'application d'outils et de méthodologies d'analyse sexospécifique.
- La capacité à utiliser des données d'analyse sexospécifique pour orienter de nouvelles études et politiques et pour créer de nouvelles possibilités qui peuvent être exploitées en soutien aux activités des programmes et à une expansion ultérieure.

Indicateurs pour mesurer les capacités en matière d'analyse sexospécifique au niveau individuel :

K - L'existence, la qualité et l'étendue des outils d'analyse sexospécifique sont connues et comprises (questions « oui/non », dressez-en une liste)

A - Motivation, confiance et responsabilité pour changer la dynamique entre les sexes par le biais de processus de planification (classements de 1 à 4 dans l'auto-évaluation)

S - Habilité à utiliser les outils de manière adéquate (spécifiez les outils ou laissez les participants les énumérer ; par exemple, méthode des « 4R », cadre de Moser, etc.)

Indicateurs pour mesurer les capacités en matière d'analyse sexospécifique au niveau organisationnel :

K - L'existence, la qualité et l'étendue des outils d'analyse sexospécifique dans le cadre des processus de planification (questions « oui/non », dressez-en une liste)

A - Présence de personnel avec la motivation, la confiance et la responsabilité nécessaires pour changer la dynamique entre les sexes par le biais de processus de planification (classements de 1 à 4 dans l'auto-évaluation)

S - Habilité du personnel à utiliser les outils de manière adéquate (spécifiez les outils ou laissez les participants les énumérer ; par exemple, méthode des « 4R », cadre de Moser, etc. ; avec des classements d'évaluation de 1 à 4)

Exemples spécifiques de dimensions « KAS » sur l'analyse sexospécifique et la planification stratégique :

K - Capacités en matière de connaissances

- Comprendre et expliquer les concepts et les cadres conceptuels sur les questions de genre pour mener une analyse
- Comprendre et expliquer les données tenant compte des questions de genre pour orienter de nouvelles recherches
- Analyser la dynamique entre les sexes dans un contexte donné : (1) organisation, (2) domaine thématique (politiques, règles, programmes, etc.)

⁸ Le terme « habilité » est souvent employé de manière interchangeable pour désigner « capacité ».

A – Capacités comportementales

- Défendre, convaincre, motiver et promouvoir l'analyse sexospécifique et la planification stratégique des questions de genre
- Sensibiliser ou former d'autres personnes sur l'analyse sexospécifique et sur les outils y afférents

A – Capacités en matière de compétences

- Concevoir et mener une analyse sexospécifique dans un contexte de planification stratégique donné pour un cadre thématique ou organisationnel
- Rechercher des données tenant compte des questions de genre et utiliser les outils de collecte de données
- Élaborer et appliquer des stratégies qui tiennent compte de la dynamique entre les sexes dans les processus de planification

► **2e capacité de base en matière de genre : procédures d'établissement de programmes, de budgétisation et de mise en œuvre tenant compte des questions de genre :**

Ce que désigne cette capacité de base :

- La capacité à mettre en œuvre des programmes tenant compte des questions de genre selon ce qui a été planifié.
- Intégrer les questions de genre dans l'ensemble des opérations et des programmes et allouer les ressources financières et humaines correspondantes,
- Refléter une structure et une culture organisationnelle tenant compte des questions de genre, notamment dans un équilibre interne entre les sexes.

Indicateurs pour mesurer les procédures d'établissement de programmes, de budgétisation et de mise en œuvre tenant compte des questions de genre au niveau individuel :

K – Connaissances et compréhension de la stratégie d'intégration des questions de genre

A – Motivation, confiance et responsabilité pour changer la dynamique entre les sexes par le biais de programmes

S – Habilité à employer de manière adéquate des stratégies/outils d'intégration des questions de genre (spécifiez les outils ou laissez les participants les énumérer, et donnez un exemple)

Indicateurs pour mesurer les procédures d'établissement de programmes, de budgétisation et de mise en œuvre tenant compte des questions de genre au niveau organisationnel :

K – L'existence, la qualité et l'étendue de la stratégie d'intégration des questions de genre en place pour l'organisation/l'unité (questions « oui/non »)

A – Position et mandat du personnel chargé des questions de genre (questions « oui/non », classement de 1 à 4 du niveau de détermination)

S – Présence d'experts dans l'égalité des sexes qui ont la capacité d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes tenant compte des questions de genre (questions « oui/non » ; dans quelle mesure, avec un classement de 1 à 4)

Exemples spécifiques de dimensions « KAS » sur les procédures d'établissement de programmes, de budgétisation et de mise en œuvre tenant compte des questions de genre :

K – Capacités en matière de connaissances

- Mettre à profit les résultats d'études afin d'établir des programmes ou des budgets tenant compte des questions de genre
- Élaborer des programmes tenant compte des questions de genre
- Comprendre les besoins en mesures visant à promouvoir une organisation plus sensible aux questions de genre, y compris des ajustements des politiques internes, des procédures, des plans d'activités, etc.

A – Capacités comportementales

- Sensibiliser les communautés ou les unités organisationnelles sur les questions de genre pour l'établissement de programmes
- S'assurer que les femmes et les hommes reçoivent des bénéfices équitables des programmes et des fonds utilisés

- Militer et plaider en faveur de l'utilisation de fonds tenant compte des questions de genre aux niveaux des communautés, des politiques et des organisations

S – Capacités en matière de compétences

- Mettre en œuvre des programmes tenant compte des questions de genre selon ce qui a été planifié, conformément aux objectifs thématiques ou organisationnels
- Intégrer les questions de genre dans l'ensemble des activités et des programmes
- Allouer des ressources financières et humaines pour des programmes qui tiennent compte des questions de genre

► 3e capacité de base en matière de genre : procédures de gestion des connaissances, de communication et de suivi et d'évaluation tenant compte des questions de genre :

Ce que désigne cette capacité de base :

- La capacité à recueillir et à analyser des données ventilées par sexe pour mener un suivi des progrès en matière d'égalité des sexes.
- À mener un suivi sur l'établissement de programmes tenant des questions de genre et en établir des rapports.
- À formuler des aboutissants et des extrants spécifiques ainsi que des indicateurs et des activités en matière de genre.
- À disposer de capacités dans les procédures de gestion des connaissances, de sensibilisation et de communication afin de documenter les récits ainsi que les publications de blogues et d'études, en s'assurant d'une sensibilisation étendue (médias sociaux) sur l'établissement de programmes relatifs au genre et leurs résultats.

Indicateurs pour mesurer les procédures de gestion des connaissances, de communication et de suivi et d'évaluation tenant compte des questions de genre au niveau individuel :

K – Connaissances et compréhension de la collecte de données et de ses outils pour les procédures de

suivi et d'évaluation, de gestion des connaissances ou de communication (question « oui/non », laissez les participants énumérer les outils)

A – Motivation, confiance et responsabilité pour changer la dynamique entre les sexes par le biais de l'utilisation des outils de suivi et d'évaluation, de gestion des connaissances ou de communication (classez l'auto-évaluation sur une échelle de 1 à 4)

S – Habilité à collecter, à interpréter et à utiliser les données (spécifiez les outils ou laissez les participants les énumérer, et donnez un exemple)

► 4e capacité de base en matière de genre : partenariats et plaidoyers efficaces sur la promotion de l'égalité des sexes :

Ce que désigne cette capacité de base :

- La capacité à forger des coalitions et à influencer le gouvernement et les partenaires externes.
- Plaider en faveur des droits des femmes et inciter les organisations à se regrouper pour des raisons stratégiques plutôt que pour des raisons (uniquement) financières.
- Exercer une pression efficace concernant l'allocation des ressources à l'égalité des sexes dans un sujet donné.

Indicateurs pour mesurer l'efficacité des partenariats et des activités de plaidoyer en matière de promotion de l'égalité des sexes au niveau individuel :

K – Connaissances et compréhension des motivations et des outils d'établissement de coalitions paritaires (question « oui/non », laissez les participants énumérer les outils)

A – Motivation, confiance et responsabilité pour se mettre en relation avec les partenaires sur les questions de genre (classez l'auto-évaluation sur une échelle de 1 à 4)

S – Habilité à maintenir des réseaux sur les questions de genre (spécifiez les manières de le faire ou laissez les participants en dresser une liste, et donnez un exemple)

Indicateurs pour mesurer l'efficacité des partenariats et des activités de plaidoyer en matière de promotion de l'égalité des sexes au niveau organisationnel :

K – Existence, qualité et étendue de la stratégie en matière de partenariats en faveur de l'égalité des sexes (question « oui/non » ; classements de la qualité et de l'étendue sur une échelle de 1 à 4)

A – Accès et engagement du personnel (hommes et femmes) dans l'utilisation effective des réseaux en faveur de l'égalité des sexes (classements de 1 à 4)

S – Capacité du personnel à élaborer et à maintenir des réseaux de promotion de l'égalité des sexes (classements de 1 à 4, donnez des exemples spécifiques ou laissez les participants les énumérer)

Exemples spécifiques de dimensions « KAS » sur des partenariats et des activités de plaidoyer efficaces visant à promouvoir l'égalité des sexes

K – Capacités en matière de connaissances

- Comprendre les besoins et la dynamique pour instaurer/maintenir des partenariats efficaces visant à promouvoir l'égalité des sexes
- Comprendre et connaître les besoins des coalitions et des partenaires afin de maintenir des coalitions avec toutes les parties prenantes nécessaires, y compris les instituts de recherche, les gouvernements, les organisations de la société civile (OSC) et les entreprises partenaires

A – Capacités comportementales

- Habilité à forger des partenariats efficaces avec des partenaires clés en fonction des connaissances sur les questions de genre et sur les partenariats
- Habilité à exercer une influence et à sensibiliser dans les coalitions pour l'utilisation de méthodes efficaces dans le travail sur l'égalité des sexes

S – Capacités en matière de compétences

- Élaborer des éléments de sensibilisation à l'égalité des sexes conjointement avec d'autres organisations et utiliser les résultats d'études/d'autres éléments

► 5e capacité de base en matière de genre les questions de genre et le leadership

Ce que désigne cette capacité de base :

- Engagement et responsabilité en matière d'égalité des sexes et de leadership des femmes.
- Les capacités des organisations et des individus en matière de leadership à fournir une vision et des orientations adéquates afin d'améliorer les politiques sur l'intégration des questions de genre.
- Connaissances, comportements et pratiques visant à renforcer le leadership des femmes dans les programmes et dans les organisations.

- Forger des relations stratégiques avec les principaux partenaires pour influencer les politiques en faveur d'une prise en compte accrue des questions de genre

Indicadores para medir la promoción y las asociaciones eficaces en el fomento de la igualdad de género a nivel organizacional:

K – Connaissances et compréhension des motivations et des outils dans l'instauration d'un leadership des femmes/tenant compte des questions de genre (question « oui/non », laissez les participants énumérer les outils)

A – Motivation, confiance et responsabilité pour influencer les décisions, participer et faire connaître les besoins du personnel féminin (classez l'auto-évaluation sur une échelle de 1 à 4)

S – Habilité à élaborer/mettre en œuvre des stratégies visant à renforcer le pouvoir de décision des femmes (spécifiez des manières de le faire ou laissez les participants en dresser une liste, et donnez un exemple)

Indicadores para medir las preguntas de género y el liderazgo al nivel organizacional :

K – Existence, qualité et étendue de la vision en faveur de l'égalité des sexes et de la transformation des relations de pouvoir entre les sexes (question « oui/non » ; classements de la qualité et de l'étendue sur une échelle de 1 à 4)

A – Engagement de l’organisation pour l’égalité des sexes et la transformation des relations de pouvoir (classements de 1 à 4)

S – Responsabilité de la direction/la haute direction de l’organisation à l’égard de l’égalité des sexes et de la transformation des relations de pouvoir entre les sexes (classements de 1 à 4 ; donnez des exemples spécifiques ou laissez les participants les énumérer)

Exemples spécifiques de dimensions « KAS » sur les questions de genre et le leadership

C – Capacités en matière de connaissances

- Comprendre les besoins et la dynamique en matière de leadership tenant compte des questions de genre dans un domaine thématique ou dans une organisation
- Comprendre et savoir comment développer un leadership tenant compte des questions de genre et féminin dans un domaine thématique/une unité organisationnelle

A – Capacités comportementales

- Habilité à s’engager au niveau des relations de pouvoir et à les influencer les processus décisionnels en faveur d’une équité entre les sexes
- Former et influencer les femmes dans et pour les prises de décisions

A – Capacités en matière de compétences

- Élaborer des stratégies de renforcement du pouvoir de décision des femmes et de leur rôle dans des programmes de leadership et transformer les relations de pouvoir

► 6e capacité de base en matière de genre innovation dans les approches sexotransformatrices :

Ce que désigne cette capacité de base :

- Capacité à adopter des approches innovantes et expérimentales visant à avoir un impact sur l’autonomisation des femmes (passer d’approches con-ciliantes à des approches transformatrices).
- Capacité à rechercher, à absorber et à partager des informations, des connaissances et des ressources sur l’égalité des sexes.

- Établir et mettre en œuvre des mécanismes de responsabilité concernant les décisions de leadership qui ne tiennent pas compte des questions de genre ou qui ne sont pas équilibrées entre les sexes

Indicateurs pour mesurer l’innovation dans les approches sexotransformatrices au niveau indi-viduel :

K – Connaissances et compréhension de ce qui constitue une approche sexo-transformatrice (question « oui/non », laissez les participants énumérer les outils)

A – Motivation, confiance et responsabilité pour utiliser et étendre les approches sexotrans-formatrices (classez l’auto-évaluation sur une échelle de 1 à 4)

S – Habilité à documenter et à utiliser des approches sexo-transformatrices (spécifiez les manières de le faire ou laissez les participants en dresser une liste, et donnez un exemple)

Indicateurs pour mesurer l’innovation dans les approches sexotransformatrices au niveau or-ganisationnel :

K – Existence, qualité et étendue de la vision en faveur d’approches innovantes qui transforment les relations de pouvoir entre les sexes (question « oui/non » ; classements de la qualité et de l’étendue sur une échelle de 1 à 4)

A – Engagement de l’organisation pour l’utilisation d’approches innovantes pour transformer les relations de pouvoir (classements de 1 à 4)

S – Responsabilité de la direction/direction générale de l’organisation dans l’identification de manières d’innover et pour l’utilisation de nouvelles approches (classements de 1 à 4 ; donnez des exemples spécifiques ou laissez les participants les énumérer)

Exemples spécifiques de dimensions « KAS » sur l’innovation dans les approches sexo-transformatrices :

K – Capacités en matière de connaissances

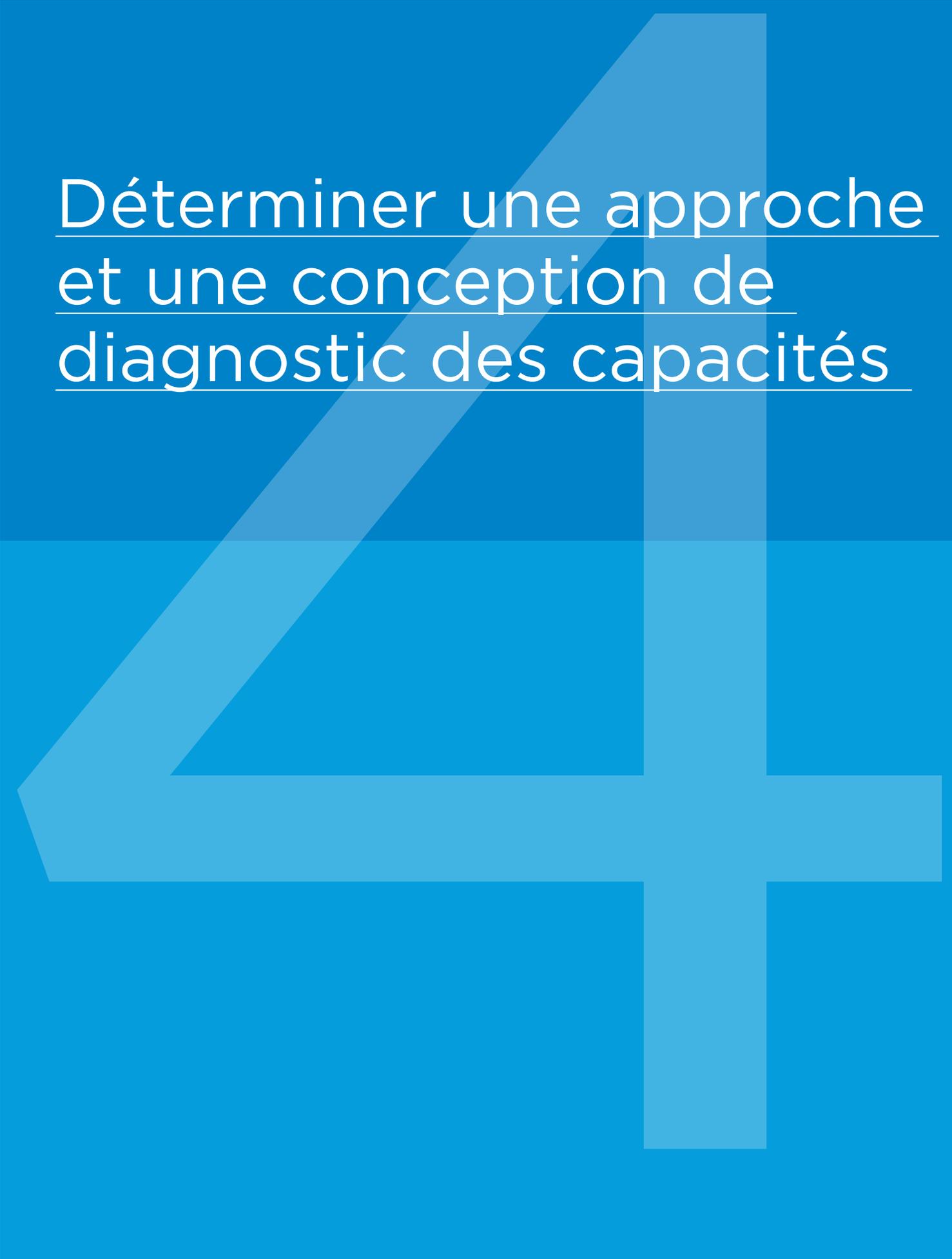
- Comprendre et reconnaître les approches sexotransformatrices
- Comprendre et reconnaître les aboutissements et les résultats sexotransformateurs
- Habilité à tirer des enseignements des approches et des résultats sexotransformateurs

A – Capacités comportementales

- Habilité à plaider en faveur d’approches innovantes et sexotransformatrices
- S’assurer que les approches sexotransformatrices sont utilisées par des tiers et qu’elles sont étendues

S – Capacités en matière de compétences

- Habilité à appliquer de nouvelles approches sexotransformatrices dans les activités thématiques ou organisationnelles
- Habilité à analyser, à utiliser et à documenter les approches sexotransformatrices



Déterminer une approche
et une conception de
diagnostic des capacités

4. DÉTERMINER UNE APPROCHE ET UNE CONCEPTION DE DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS

1. Déterminer l'étendue des capacités nécessaires – méta-analyse

Il est très utile de travailler sur les dimensions « KAS » au niveau individuel, bien que la référence en même temps aux capacités organisationnelles puisse également aider.

Pour déterminer les capacités de base et, par conséquent, les dimensions « KAS » sur lesquelles se focaliser, il convient de répondre aux questions suivantes. De manière générale, ces questions seront traitées très tôt dans le processus. Elles sont abordées

1. Quelle est la nature du problème qu'aborde la formation ?
2. Comment les besoins en formation ont-ils été identifiés par le passé, et avec quel degré de réussite ?
3. Quels budget, délais et autres ressources (informations, personnel)
4. sont disponibles pour l'évaluation ?
5. Comment l'organisation perçoit-elle les évaluations des besoins en capacités ?

au niveau supérieur, et elles ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un diagnostic standard des capacités utilisé au niveau individuel.

Si vous avez la chance de travailler avec une équipe comprenant du personnel des res-sources humaines et des experts techniques (dans l'égalité des sexes et d'autres aspects techniques), il sera très utile de poser les questions suivantes plus en détail. Ceci permettra de déterminer l'étendue de manière plus détaillée :

- Quelles sont les influences sur les individus avec lesquels vous travaillerez (par leur(s) organisation(s), par leur environnement favorable) ?
- Sur quels niveaux de capacités devriez-vous mettre un accent ? Cela relève-t-il davantage des connaissances, des compétences ou des comportements, ou plu-tôt de tous ces éléments combinés, et dans quelle mesure ?
- Quelles capacités de base en matière de genre devriez-vous évaluer, et pour-quoi (quels sont les résultats escomptés) ?

► Questions pour démarrer la conception de votre diagnostic de capacités : Déterminer l'étendue du diagnostic des capacités

(1) Points de départ :

Niveau organisationnel

- Quelles compétences futures faut-il développer ou sont nécessaires ? Par exemple, y aura-t-il de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes ou projets nécessitant de nouvelles compétences en matière de genre ?

Environnement favorable

- Qui sera impliqué et qui sera affecté ? Qui fera partie du programme concerné de développement des capacités ? Même si les personnes ou les groupes ne participent pas au programme de développement des capacités lui-même, il pourrait être très utile d'évaluer la perception qu'ils ont des capacités existantes et visées concernées.

Niveau individuel

- Comment les capacités ont-elles été développées et évaluées par le passé avec les personnes cernées ?
- Comment ces personnes ont-elles perçu les initiatives précédentes telles que celle-ci ? Par exemple, des évaluations des besoins en formation ou des enquêtes visant à recueillir des commentaires ont-elles été menées par le passé ?

(2) Niveaux des capacités

Connaissances

- Quels objectifs ou quelles lacunes en matière de connaissances ont déjà été identifié(e)s pour accomplir (de nouvelles) des tâches ?

Compétences

- Quels objectifs ou quelles compétences ou lacunes ont déjà été identifié(e)s pour atteindre les résultats en faveur de l'égalité des sexes ?

Comportements

- Existe-t-il des informations sur les attitudes, les pratiques ou les comportements dominants concernant le travail sur l'égalité des sexes ?

(3) Capacités de base en matière de genre :

- Quelles sont ou seront les tâches à accomplir en faveur de l'égalité des sexes ? (Conduite de campagnes, intégration des questions de genre dans les programmes relatifs au changement climatique, formulation et mise en œuvre de budgets tenant compte des questions de genre pour un projet ou programme ; renforcement des capacités tenant compte des questions de genre pour la protection des réfugiés, etc.)
- Quels sont les objectifs en termes de performances ? (Par exemple, politique à adopter, programme à mettre en œuvre, campagne de plaidoyer visant à atteindre un nombre spécifique de personnes, niveaux d'informations des personnes à accroître.)
- Quelles compétences et connaissances sont nécessaires pour les tâches actuelles/futures ? (Par exemple, y a-t-il des changements dans les évaluations des performances, dans les descriptions des postes ou dans les termes de référence qui sont susceptibles de fournir davantage d'informations ?)

2. Déterminer le type de méthode de diagnostic des capacités

Bien que ce guide se focalise sur un diagnostic des capacités par le biais d'une enquête/d'un questionnaire, il existe d'autres méthodes qui pourraient être utiles pour accompagner le diagnostic des capacités. Si vous avez la possibilité de choisir un autre outil, ci-dessous figure un aperçu des outils les plus répandus.

Il est possible de les étudier plus avant en posant les questions dans le cadre d'un entretien préliminaire.

Une fois que vous avez parcouru ces questions, vous pouvez consulter les méthodes d'enquête pour en déterminer la faisabilité par rapport à votre diagnostic des capacités.

Méthode	Concept
Entretien structuré	<ul style="list-style-type: none">• Méthode de recherche quantitative couramment employée dans les sondages afin de s'assurer que les mêmes questions sont posées de la même manière à chaque personne interrogée et qu'il est possible d'agréger les réponses de manière fiable et de mener des comparaisons sûres entre les sous-groupes ou entre les différentes périodes des enquêtes.• Les personnes menant les entretiens lisent les questions exactement telles qu'elles apparaissent sur le questionnaire d'enquête. Le choix des réponses aux questions est souvent déterminé (questions fermées) à l'avance, bien que des questions ouvertes puissent également figurer dans un entretien structuré.

Méthode	Concept
Entretien semi-structuré	<ul style="list-style-type: none"> • Contrairement aux entretiens structurés, les questions ou les sujets sont plus généraux. Les sujets concernés sont initialement identifiés, et la relation éventuelle entre ces sujets et les aspects abordés sous-tend des questions plus spécifiques qu'il n'est pas nécessaire de préparer à l'avance, ce qui permet tant à la personne qui mène l'entretien qu'à celle qui est interrogée d'examiner les sujets ou d'en discuter plus en détail. • Du fait qu'il est possible d'aborder de nouvelles questions lors de l'entretien en fonction de ce que dit la personne interrogée, l'entretien se déroule davantage comme une conversation.
Observation	<ul style="list-style-type: none"> • Observation de l'environnement de travail et des performances des agents (articles de bureau, outils de communication, système informatique, moyens de diffusion des informations).
Enquête par questionnaire*	<ul style="list-style-type: none"> • Un questionnaire est une enquête qui comporte une série de questions et d'autres éléments visant à recueillir des informations auprès des personnes interrogées. Il est souvent conçu pour une analyse statistique.
Groupe de discussion	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode de recherche qualitative dont l'objectif est d'obtenir des informations approfondies sur les idées et les perceptions d'un groupe et de promouvoir des interactions plus étendues qu'un simple échange de questions et de réponses. • Une réunion relativement petite (en général, six à douze participants) organisée dans un but spécifique sous la direction d'un facilitateur, au cours de laquelle les membres du groupe s'expriment librement et spontanément sur un sujet donné.
Atelier	<ul style="list-style-type: none"> • Un séminaire éducationnel ou une série de réunions se focalisant sur les interactions et l'échange d'informations entre un nombre généralement limité de participants en vue de développer des compétences ou une compréhension commune par le biais de certains types d'applications. • Discussion sur la vérification des besoins en formation du personnel qui ont été identifiés dans les résultats des questionnaires et des entretiens de l'évaluation des besoins technologiques.

Avantages et faiblesses des méthodes⁹

Méthode	Avantage	Faiblesse	Quand l'utiliser
Examen des références	<ul style="list-style-type: none"> • Informations factuelles • Objectif • Permet de recueillir un grand volume d'informations si l'on dispose des ressources nécessaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être obsolète • Peut être imprécis ou incohérent • Nécessite la coopération de tiers pour obtenir des informations 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'on a besoin d'informations factuelles sur les performances
Enquête par questionnaire* (en ligne)	<ul style="list-style-type: none"> • Simple, rapide, facile • Permet de collecter un grand volume de données 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne recueille pas nécessairement des informations importantes • Les personnes risquent de ne pas renvoyer l'enquête • Il peut être difficile de comprendre les réponses 	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut initialement disposer de connaissances étendues sur votre sujet • Combiner avec d'autres processus pour encourager une réponse

9 Ministère de l'Intérieur/DOLA/JICA, 2004. « Training Needs Assessment, Phnom Penh ».

Méthode	Avantage	Faiblesse	Quand l'utiliser
Entretiens*	<ul style="list-style-type: none"> • Permettent d'obtenir des informations sur les comportements • Permettent d'obtenir un grand volume de données qualitatives • Permettent d'avoir une compréhension étendue des aspects abordés 	<ul style="list-style-type: none"> • Monopolisent votre temps et celui des autres • Plus difficiles à organiser • Certains participants peu-vent ne pas oser répondre, selon la personne qui mène l'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque vous en savez peu sur le sujet ou sur le do-main • Lorsque la formation porte sur un sujet complexe
Groupe de discussion*	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être facile et rapide • Permet de comprendre les réponses plus aisément 	<ul style="list-style-type: none"> • Certains participants peu-vent ne pas oser s'exprimer de façon franche dans un groupe • Certains participants peu-vent dominer la discussion 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la formation est affectée par le travail d'équipe • Lorsqu'il n'y pas beaucoup de temps pour employer d'autres méthodes
Observation	<ul style="list-style-type: none"> • N'interrompt pas le travail • Peut être plus fiable que d'autres sources 	<ul style="list-style-type: none"> • Peut mobiliser beaucoup de temps de l'observateur • Nécessite du temps pour la collecte d'informations • Nécessite de savoir ce que l'on recherche 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la formation porte sur des compétences simples • Lorsque vous-même vous connaissez le sujet

* voir ci-dessous pour des informations complémentaires

3. L'enquête en ligne

On recommande l'utilisation du Questionnaire du Diagnostic des Capacités en Matière d'Égalité entre les Sexes disponible sur l'Annexe 1

4. Autres méthodes de diagnostic des capacités

Les méthodes décrites jusqu'ici se focalisaient sur le diagnostic des capacités individuelles plutôt que sur les capacités organisationnelles ou celles qu'offre un environnement favorable. Ci-dessous figurent quelques outils simples qui peuvent fournir une méta perspective et qu'il est possible d'utiliser de multiples façons : individuellement ou en groupes, avant, pendant et après une formation, en direct ou en ligne.

Analyse SWOT

Cet outil est conçu pour aider les personnes à identifier les forces et les faiblesses internes de leur organisation ou de leur groupe concernant les possibilités et menaces que présente l'environnement externe (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats - SWOT).

Questions indicatives liées à ces aspects :

- Quelles sont les principales possibilités externes dont nous disposons ?
- Quelles sont les principales menaces externes auxquelles nous sommes confrontés ?
- Quelles sont nos principales forces internes ?
- Quelles sont nos principales faiblesses internes ?

L'analyse SWOT est une méthode efficace pour identifier les forces et les faiblesses de votre organisation et pour examiner les possibilités qui s'offrent à vous ou les menaces auxquelles vous êtes exposé(e). Souvent, la conduite d'une analyse à l'aide du cadre SWOT suffit pour faire ressortir les changements utiles qu'il est possible d'apporter.

Pour réaliser une analyse SWOT, les participant-e-s écrivent les réponses aux questions suivantes :

<p>Forces</p> <p>Quels sont vos avantages/ceux de votre organisation/ de votre envi-ronnement ? Quelles tâches accomplissez-vous de manière efficace ?</p> <p>Étudiez cette question de votre propre point de vue et de celui des personnes auxquelles vous avez af-faire.</p>	<p>Faiblesses</p> <p>Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? Qu'est-ce qui est accompli de manière inefficace ? Qu'est-ce qui devrait être évité ?</p> <p>Encore une fois, il faut étudier ces questions d'un point de vue interne et externe : les autres perçoivent-ils des faiblesses que vous ne voyez pas ? Vos concurrents sont-ils plus per-formants ?</p>
<p>Possibilités</p> <p>Quels domaines vous offrent des possibilités ? Quelles sont les tendances intéressantes ? Les possibilités utiles peuvent découler d'éléments tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des changements dans les technologies et sur les marchés, tant à grande échelle qu'à petite échelle • des changements de la politique gouvernementale se rapportant à votre domaine • des changements des pratiques sociales, des profils démogra-phiques, des modes de vie, etc. • Des événements locaux 	<p>Difficultés</p> <p>À quels obstacles êtes-vous confronté(e) ? Que font vos concurrents ? Les spécifications requises pour votre poste, vos programmes ou vos services sont-elles en train de changer ? L'évolution technologique menace-t-elle votre poste ? Avez-vous des problèmes de créances irrécouvrables ou de flux de trésorerie ?</p>

L'analyse SWOT, qui normalement fait partie du processus de planification stratégique, est un outil dont l'une des composantes essentielles vise à examiner la relation entre l'environnement interne et l'environnement externe. Elle devrait constituer le fondement permettant aux organisations et aux groupes d'identifier les problèmes ou les besoins stratégiques en matière de genre et d'élaborer leurs stratégies en conséquence.

Simulation ou étude de cas

Une autre option pour évaluer les capacités existantes est un exercice de groupe/en petit groupe à mener dans le cadre d'une formation, où les participant-e-s sont soumis à un exercice de simulation pour évaluer leurs compétences en résolution des pro-blèmes.

Ci-dessous figure un exemple standard de simulation dans un tel cadre. Il est possible de l'adapter en fonction de vos capacités de base spécifiques et des

dimensions « KAS » identifiées que vous souhaitez évaluer plus avant. Si vous menez cet exercice en direct avec vos participant-e-s, il peut être utile de faire la distinction entre les dif-férentes dimensions « KAS ». Par exemple, vous pouvez demander :

K – Quelles connaissances ont été négligées avant/ pendant/après le projet ?

A – Quels comportements ou quelles pratiques pourraient avoir été mis(es) à contribution, et pourquoi ?

S – Quelles compétences ou quels outils en matière de genre pourraient avoir été appli-qué(e)s avant/ pendant/après le projet ?

► Étude de cas : Réalisation de l'égalité des sexes dans le secteur de l'eau/le développement rural

L'ONG Local Help a décidé de mener un projet en Éthiopie. Le personnel a identifié un besoin urgent en eau dans le village X, qui était réputé pour être très religieux.

Situation avant le projet : Les femmes du village X étaient chargées de collecter de l'eau de la rivière, qui se trouve à environ 7 km du village. La rivière était un point de rassemblement où les femmes rencontraient d'autres personnes venues d'autres villages, et y échangeaient des produits artisanaux.

Projet : L'initiative a été proposée aux dirigeants (tous des hommes) du village X, qui l'ont immédiatement acceptée. Deux puits ont été creusés dans le village, en face de la mosquée.

Évaluation : Le village a bénéficié de deux puits, mais au bout d'un an, les femmes ont recommencé à aller à la rivière.

Pourquoi y sont-elles retournées ? – Demandez aux participants – de préférence en petits groupes – de soumettre une analyse sur ce qui n'a pas fonctionné, à quel stade, et quels acteurs étaient impliqués. Assurez-vous d'avoir une grille à disposition pour évaluer les compétences que vous cherchez à développer. Proposez également une solution pour votre réponse ; ci-dessous figure une simple proposition.

Situation après le projet :

1. Les femmes ont commencé à se réunir à proximité du puits (en face de la mosquée) et l'imam a plusieurs fois exprimé son désaccord à leur rencontre.
2. Au bout d'un an, le taux de pauvreté dans le village avait augmenté parce que le petit commerce de produits artisanaux avait disparu.

Vous pourriez envisager de mener cette simulation en deux étapes : premièrement, en présentant le cas de figure, y compris l'évaluation après le projet, et en demandant quelles sont les dimensions « KAS » impliquées (ci-dessus). Ensuite, vous pouvez présenter la situation après le projet et demander les raisons expliquant cette situation. Veillez à disposer d'explications dans le cas où vous auriez besoin d'expliquer la dynamique entre les sexes et les résultats escomptés et involontaires lorsqu'elle n'est pas gérée de manière appropriée.

La dynamique peut comprendre, pour chaque impact ou chaque résultat :

1. **Les relations de pouvoir/l'impact culturel :** les femmes doivent suivre les instructions des hommes, en particulier ceux qui sont au pouvoir, comme l'imam.

2. **La dimension économique du genre :** le commerce était mené (principalement) par les femmes lorsqu'elles allaient chercher de l'eau à la rivière.

3. **La dimension physique/sécuritaire et les relations de pouvoir :** c'est l'homme qui « a le dernier mot » dans le ménage, et les femmes n'ont que peu de contrôle, voire aucun, sur leurs droits reproductifs.

“Pour rédiger des questions
efficaces, les formateurs doivent
se souvenir de quatre critères
importants : franchise, simplicité,
spécificité et discrétion”



Processus et étapes de conception d'un questionnaire

5. PROCESSUS ET ÉTAPES DE CONCEPTION D'UN QUESTIONNAIRE

1. Choix d'un questionnaire/d'une enquête en tant que méthode privilégiée pour réaliser un diagnostic des capacités

C'est le plus souvent un questionnaire qui est choisi pour évaluer les besoins en formation ou en capacités dans le domaine du genre, accompagné, dans l'idéal, des éléments suivants :

- i. L'examen des données/informations secondaires telles que les documents de politique, la documentation sur les formations antérieures, les programmes ou analyses sexospécifiques associés ; ainsi que
- ii. des entretiens qualitatifs individuels/en groupe, particulièrement lorsqu'il est demandé de mener une séance ou une série d'activités de développement des capacités, les principaux sujets à aborder (voir également ci-dessus pour des détails complémentaires) : tâches et activités, niveau de connaissances sur les questions de genre (connaissances générales et spécifiques sur le sujet), besoins et limitations en matière de formation, problèmes identifiés dans les résultats des travaux visant à instaurer l'égalité des sexes. Une simple analyse SWOT pourrait être utilisée ici.

Le questionnaire lui-même couvre généralement les sections suivantes :

- i. Description/affiliation du travail individuel
- ii. Niveau de formation sur les questions de genre (formations suivies)
- iii. Niveau actuel de connaissances sur les questions de genre
- iv. Besoins en formation sur les questions de genre pour acquérir des connaissances et des compétences spécifiques
- v. Styles et besoins généraux en termes d'apprentissage
- vi. Obstacles identifiés pour atteindre des résultats positifs dans le travail en faveur de l'égalité des sexes

Bien que les cinq premières sections soient couramment utilisées dans tous les questionnaires, il peut être utile de demander aux participant-e-s de définir les obstacles ou les difficultés potentiel(le)s afin de vous permettre de les aborder de manière plus spécifique dans la conception de votre formation. Par exemple, cela pourrait comprendre la résistance face aux questions liées au genre, etc.

2. Types de questions dans un questionnaire

Il existe deux types de questions à poser : des questions fermées et des questions ouvertes.

Les questions fermées limitent les réponses que les personnes interrogées soumettent dans le cadre de l'enquête. Les participants sont autorisés à choisir parmi un ensemble de réponses dichotomiques préexistantes telles que « oui/non » ou parmi plusieurs choix avec la possibilité de remplir un champ « autre », ou encore en classant des possibilités de réponses sur une échelle. Les questions avec une échelle de classement les plus courantes sont appelées des « questions à échelle »¹⁰. Ce type de questions consiste à demander aux personnes interrogées de consulter une affirmation, puis de la « classer » selon la mesure dans laquelle ils l'approuvent (tout à fait d'accord ; plutôt d'accord ; sans avis ; plutôt en désaccord ; pas d'accord du tout).

Les questions ouvertes ne proposent pas un choix de réponses aux personnes interrogées, mais elles sont plutôt formulées de façon à encourager les participants à expliquer leurs réponses et leurs réactions face à la question en rédigeant une phrase, un paragraphe ou une page, voire davantage, selon l'enquête. Si vous souhaitez trouver des informations sur le même sujet mais que vous voulez déterminer ce que proposeraient les participants par eux-mêmes, vous pouvez choisir une question ouverte, par exemple « Quels types de formations souhaitez-vous suivre ? », plutôt qu'une question à échelle.

¹⁰ Intéressant pour évaluer les comportements à l'égard des questions relatives au genre/aux masculinités dans l'échelle de GEM : <https://www.c-changeprogram.org/content/gender-scales-compendium/gem.html>.

Toutefois, souvenez-vous que vous n'êtes pas limité(e) à l'utilisation de questions fermées ou ouvertes. Un grand nombre de formateurs utilisent une combinaison de questions fermées et ouvertes – en démarrant souvent par des questions fermées au début de leur enquête, puis en promouvant des réponses plus élaborées une fois que le participant dispose de plus d'informations contextuelles sur le sujet et qu'il s'est « échauffé ».

3. Contenu, formulation et ordre du questionnaire :

Lorsque vous examinez le contenu de votre questionnaire, l'aspect le plus important est de déterminer si le contenu des questions permettra ou non de connaître les besoins ou les lacunes en capacités que vous souhaitez développer. Vous pouvez estimer l'adéquation de vos questions en testant votre enquête au préalable, mais vous devez également tenir compte des questions suivantes lorsque vous créez votre questionnaire initial.

Formulation¹¹ des questions

- Votre choix de questions ouvertes ou fermées amène-t-il aux types de réponses que vous souhaitez obtenir de vos participants ?
- Chacune des questions dans votre enquête fait-elle partie intégrante de votre intention ? Les questions superflues qui ont déjà été abordées ou qui ne sont pas pertinentes dans votre étude seront une perte de temps pour les participants et le chercheur.
- Un sujet mérite-t-il plusieurs questions ?
- Fournissez-vous suffisamment d'informations/ de contexte au préalable pour chaque ensemble de questions ? Parfois, il est utile de poser des questions d'introduction pour aider le participant à se familiariser et à se sentir à l'aise avec le sujet.
- Les questions sont-elles suffisamment générales (elles sont à la fois standardisées et pertinentes pour l'ensemble de votre échantillon) et spécifiques (elles évitent des généralisations vagues et des ambiguïtés) ?
- Chaque question est-elle aussi succincte que possible sans exclure des informations essentielles ?
- Pour finir, il est particulièrement important de rédiger une enquête à laquelle vous-même souhaiteriez répondre, et d'adopter un ton poli, courtois et affable. Remerciez la personne interrogée pour sa participation, à la fois au début et à la fin de l'enquête.

11 Kavita Gupta, 2007, « A Practical Guide to Needs Assessment », publié dans « Performance Improvement ».

Formulation prudente : verbes¹²

Évitez des termes ou expressions tel(le)s que.....	Employez des termes ou expressions tel(le)s que.....
Connaître	Énumérer
Comprendre	Décrire, expliquer
Être familiarisé(e) avec	Évaluer
Estimer	Identifier
Avoir conscience de	Concevoir
Avoir de bonnes connaissances sur	Expliquer
Disposer de connaissances sur	Sélectionner
Réaliser l'importance de	Faire la distinction
Penser	Construire
S'intéresser à	Résoudre

Pour rédiger des questions efficaces, les formateurs doivent se souvenir de quatre critères importants : *franchise, simplicité, spécificité et discrétion*

Ordre des questions¹³

- Les questions doivent être rédigées dans un langage simple et direct qui ne se perd pas dans des rhétoriques ou des syntaxes complexes ou dans le jargon propre à une discipline. Les questions doivent être adaptées spécifiquement à un groupe de participants.
- Les questions doivent rester courtes et simples. Il ne faut pas attendre des participants qu'ils apprennent des informations nouvelles et complexes afin de répondre aux questions.
- Les questions spécifiques sont, pour la plupart, meilleures que les questions générales. Selon certaines études, plus une question est générale, plus les interprétations des divers participants sont variées. Pour s'assurer que les questions spécifiques restent brèves, les chercheurs peuvent parfois utiliser de longues introductions qui précisent le contexte, les informations de base et l'objectif de l'enquête afin qu'il ne soit pas nécessaire d'intégrer ces informations dans les questions elles-mêmes.
- Évitez des questions qui sont excessivement personnelles ou directes, en particulier lorsque vous abordez des sujets sensibles.

12 Center for Teaching and Learning, « Developing Objectives and Relating them to Learning », UNC Charlotte. Accessible à l'adresse : <http://teaching.uncc.edu/learning-resources/articles-books/best-practice/goals-objectives/developing-objectives#sthash.qTy5KB3x.dpuf>

13 Kavita Gupta, 2007, « A Practical Guide to Needs Assessment », publié dans « Journal of Performance Improvement », 2007. doi: 10.1002/pfi.4140400810.

4. Conseils¹⁴ pour configurer le questionnaire

Bien qu'il n'existe pas de règles générales pour ordonner les questions d'une enquête, ci-dessous figurent quelques propositions que les chercheurs peuvent suivre lors de la configuration d'un questionnaire.

- Utilisez des questions « de mise en situation ». Des questions simples mettent le participant à l'aise pour y répondre et donnent le ton de l'enquête.
- Les questions délicates ne doivent pas apparaître au début de l'enquête. Essayez de mettre le participant à l'aise avant d'aborder des sujets potentiellement sensibles. Vous pouvez également préparer le lecteur à ces questions délicates par une forme de préface écrite.
- Envisagez des questions de transition qui établissent des liens logiques.
- Ne tentez pas de mélanger les sujets. Les sujets peuvent être facilement répartis dans des « ensembles » de questions.
- Ne tentez pas de positionner les questions les plus importantes en dernier. Certains participants peuvent commencer à s'ennuyer ou éprouver de la fatigue avant d'arriver à la fin de l'enquête.
- Soyez prudent(e) avec les questions de contingence (« Si vous avez répondu « oui » à la question précédente..., etc. »).
- Si vous utilisez une combinaison de questions ouvertes et fermées, ne tentez pas de démarrer votre enquête avec des questions ouvertes. Les personnes interrogées seront plus susceptibles de répondre à l'enquête si elles répondent d'abord à des questions fermées.

Types de « formats de questions et de réponses » pour un questionnaire

Lors de la conception des questions, étudiez également comment vous souhaitez les utiliser pour la conception de votre formation.

La façon dont vous concevez votre format de questions et réponses détermine le type d'informations que vous obtiendrez. (Consultez également la section V. sur l'utilisation du diagnostic des capacités)

- Réponses objectives** : ce sont des questions auxquelles il est possible de répondre simplement par « oui » ou par « non ». Avec ces questions, vous établissez des catégories ou des relations (ratios)

Exemple :

Q1) Avez-vous déjà participé à un cours de formation sur les questions de genre ?

_____ Oui _____ Non

- Choix multiples** : chaque question est accompagnée d'un choix de réponses possibles. Avec ces questions, vous pouvez établir des catégories ou des relations simples (ratios, intervalles)

Exemple :

Q2) Combien de fois avez-vous participé à un cours de formation sur les questions de genre ?

_____ 1 fois _____ 2 fois _____

3 fois _____ 4 fois

- Réponse à échelle** : chaque question est accompagnée d'une échelle descriptive et/ou numérique pour y répondre. Avec une réponse à échelle, vous obtenez des données ordinales (« Quel est le degré de...? »)

Exemple :

Q3) Selon vous, quel est le degré d'importance de la participation d'agents nouvellement recrutés à un programme d'orientation ?

- Très important
- Plutôt important
- Ni important ni sans importance
- Plutôt sans importance

14 Véase Ministerio del Interior/DOLA/OJCI, 2004. Training Needs Assessment, Phnom Penh. www.jica.go.jp/project/cambodia/o601331/pdf/english/3_TNA_01.pdf

The background is a solid blue color. It features several overlapping, semi-transparent circles of varying shades of blue. A horizontal line, also semi-transparent, divides the page roughly in half. The text is positioned in the upper left quadrant, above the horizontal line.

Utilisation des
résultats du diagnostic
des capacités

6. UTILISATION DES RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC DES CAPACITÉS

ENCADRÉ

Directives rapides et conseils utiles pour la mise en œuvre

Dans cette section, vous trouverez certains conseils à prendre en compte lors de la préparation et de l'envoi du questionnaire, de l'analyse des informations collectées et de la préparation du rapport.

Assurez-vous que tout le monde est informé au sujet du diagnostic des capacités

Avant de distribuer le questionnaire, il est important d'envoyer un courriel général à l'ensemble du personnel pour l'informer qu'un diagnostic des capacités sera réalisée et pour en expliquer les objectifs et la méthodologie, et comment les résultats seront utilisés. Dans la communication, précisez clairement que les informations collectées n'auront aucune incidence sur l'évaluation du personnel et qu'elles seront exclusivement utilisées pour orienter les formations et le diagnostic des capacités. Ceci permettra d'améliorer la qualité des réponses ainsi que le taux de réponses.

Assurez-vous de l'approbation de l'institution

Veillez à ce que le diagnostic des capacités soit considéré dans le cadre de la politique organisationnelle plutôt que comme l'initiative d'une unité ou d'un groupe d'individus.

Les politiques relatives à l'égalité des sexes, comme les autres politiques, doivent être perçues dans le cadre des politiques organisationnelles orientées vers l'amélioration de la réussite. Dans le cas d'un diagnostic des capacités, cela pourrait permettre d'obtenir un taux de réponses supérieur au questionnaire ainsi que des réponses de meilleure qualité. Dans cette optique, vous pouvez demander au cadre supérieur concerné d'envoyer le courriel explicatif initial avec l'outil ainsi qu'un courriel de relance amical, selon les besoins.

Adaptez et préparez le questionnaire à remplir

Il s'agit d'un questionnaire standard prêt à être utilisé. Si nécessaire, vous pouvez apporter des ajustements. Veuillez mentionner les mandats spécifiques, les noms de politiques, les stratégies, les unités et les portails sur Internet ainsi que l'intranet, selon les besoins. Démarrez le questionnaire par une introduction qui explique les objectifs du diagnostic des capacités et comment les informations seront utilisées. Profitez de cette occasion pour encourager les membres du personnel à remplir le questionnaire et remerciez-les pour le temps qu'ils y consacreront. N'oubliez pas de fournir des informations sur le processus de suivi : comment les informations seront consolidées et analysées. Ceci promouvra l'implication et l'appropriation du personnel.

Dans ce manuel, vous trouverez le questionnaire avec des explications sur chacune de ses parties. Vous en trouverez également une version au format Word à l'Annexe 1. Vous pouvez utiliser cette version pour l'adapter selon vos besoins et pour créer un questionnaire en ligne à l'aide de systèmes tels que Survey Monkey. Ces systèmes peuvent vous aider à consolider et à analyser les données. Dans certains cas, il peut être plus difficile de répondre à un questionnaire en ligne. Vous devez alors envoyer les questionnaires au format PDF afin que les participants puissent les imprimer, les remplir et les renvoyer d'une manière plus conventionnelle. Les résultats de ces questionnaires devront être saisis à la main dans votre base de données.

1. Envoyez le questionnaire au personnel

Envoyez le questionnaire à tous les membres du personnel et informez-les des délais pour le remplir. Cette période ne doit pas dépasser un mois et demi à deux mois. Si vous prévoyez des délais beaucoup plus longs, les informations risquent d'être moins fiables.

2. Menez un suivi jusqu'à la fin des délais impartis

Envoyez régulièrement des courriels de relance amicaux et menez un suivi du taux de réponses pour vous assurer d'obtenir un taux élevé dans les délais impartis. Soyez créatif/ve et positif/ve pour encourager le personnel à remplir le questionnaire.

3. Consolidation des résultats

Une fois que le questionnaire a été rempli, les résultats doivent être consolidés dans une base de données. Survey Monkey peut également vous aider à analyser les résultats.

Vous constaterez que les questions sont continuellement numérotées dans l'ensemble des sections du questionnaire. Cela peut sembler curieux, mais vous verrez que la consolidation et l'analyse des informations n'en seront que plus faciles par la suite.

4. Analysez les résultats

Il est possible d'obtenir les résultats du questionnaire selon les données démographiques de l'organisation : le nombre d'employés hommes et femmes, leur âge et les postes qu'ils occupent.

5. Préparez le rapport

Utilisez les données pour préparer un rapport. Il doit être court et simple à lire. Il doit souligner les forces et les accomplissements, mais également mentionner les faiblesses. Il doit également exposer la marche à suivre et les mesures correctives qu'il est possible d'intégrer dans une stratégie de développement des capacités ou de formation.

6. Diffusez le rapport

Assurez-vous que les résultats du diagnostic des capacités sont connus de tous les participants (ceci contribuera à augmenter les taux de réponses dans le cadre de questionnaires futurs) et qu'un plan de développement des capacités ou de formation de suivi est préparé, examiné et mis en œuvre. Ce plan doit comprendre un suivi et une évaluation. Le diagnostic des capacités offre une référence pour la mesure des progrès réalisés.

1. Collecte des données et des informations de l'enquête : identifiez les principales dimensions « KAS » et d'autres aspects

À mesure que le diagnostic des capacités progresse, il est important de collecter, d'organiser et de mettre en évidence les données séparément. Ceci présente deux avantages. Premièrement, cela vous évitera d'avoir à traiter un volume énorme de données à la fin de l'enquête. Deuxièmement, les aspects importants qui ressortent lors du diagnostic des capacités seront mieux compris et pourront être étudiés plus en détail ou bénéficier de certaines clarifications. Lors de la collecte et du tri des données, les étapes suivantes peuvent être utiles :

- a. Identifiez les **catégories** dans lesquelles il est possible d'insérer les données (pour plus de

détails, consultez la section 2. ci-dessous). Par exemple, en pré-sumant que vous avez conçu votre diagnostic des capacités de manière à évaluer et à identifier les dimensions « KAS » existantes, ces catégories sous-tendront le programme à élaborer.

- b. Une fois que ces dimensions « KAS » ont été identifiées, il sera nécessaire de **déterminer le niveau de priorité du contenu concret de la formation**.
- c. L'étape suivante consiste à **élaborer une stratégie de formation** une fois que les résultats du diagnostic des capacités sont connus. Tout cours/programme de formation élaboré doit être accompagné d'éléments factuels clairs qui en justifient la dispense. Les informations recueillies lors du diagnostic des capacités qui ne se rapportent pas directement aux dimensions «

KAS » fourniront ces éléments factuels et peuvent être utiles lors de l'élaboration d'une stratégie de formation. Par exemple, il peut s'agir de réponses à des questions ouvertes, à des questions axées sur des tâches et des objectifs, etc. La stratégie de formation répondra à la question suivante : Comment cette formation aidera-t-elle à atteindre les résultats du programme/à répondre aux besoins... ? La stratégie placera le contenu de la formation dans son contexte plus général et en définira les objectifs.

- d. Elle peut également être utile pour **identifier les besoins qui ne sont pas liés à la formation**, que vous pourriez souligner séparément dans vos commentaires. Ceci vous permet de définir les limites des objectifs de votre programme de formation et offre généralement un point de départ pour aborder les étapes qui suivent la formation.

2. Analyse de vos données : comment quantifier les données qualitatives

Quels que soient les résultats et les objectifs de votre diagnostic des capacités, il est généralement conseillé de commencer en menant une réflexion approfondie sur la structure des données, puis de produire quelques graphiques simples ou des statistiques récapitulatives afin que les caractéristiques essentielles des données soient claires. La tâche principale lors d'une analyse des données d'un diagnostic des capacités est la quantification des données qualitatives :

Quelle méthode utilisez-vous pour analyser, préparer et présenter des données qualitatives (par exemple, des questions sur les perceptions, les prévalences et les préférences) de manière efficace afin qu'elles soient quantifiables ?

- Pour analyser les résultats de votre diagnostic des capacités, vous devrez définir des catégories permettant d'estimer et de classer le contenu et les résultats qui vous sont renvoyés en triant et en classant les résultats de l'enquête.
- L'objectif est de classer les mots, les phrases ou d'autres unités de texte dans un nombre limité de catégories significatives ou de classer ces unités de texte selon des dimensions spécifiques

(par exemple, de « très utile/important » jusqu'à « pas utile/pas important »)

- Les approches de l'analyse quantitative sont pertinentes lorsqu'il est nécessaire de synthétiser les données à travers une multitude de répétitions dans le cadre d'un processus participatif, par exemple, des groupes de discussion ou des enquêtes.

Trois principaux styles de questions et de réponses permettent de présenter des données qualitatives d'une manière utile et quantitative ; et donc trois principaux types de données sur les réponses permettent de le faire dans la pratique. Il est essentiel de tenir compte de ces aspects dès l'étape de conception des questions de votre enquête (consultez la section IV. ci-dessus).

- **1. Données catégoriques** : nombres représentant des étiquettes non ordonnées telles que des processus, des types ou toute catégorie ne nécessitant pas d'ordre ou de relation mutuelle spécifique.
- **2. Données ordinales** : nombres représentant des échelles telles que « pas d'accord du tout » jusqu'à « tout à fait d'accord » ou « jamais » jusqu'à « souvent ».
- **3. Données de ratios et d'intervalles** : nombres représentant une relation, par exemple le nombre de formations sur les questions de genre qui ont été suivies par les hommes et les femmes; ou un intervalle avec des nombres représentant des séries, par exemple « le nombre de fois où l'intégration des questions de genre est utilisée ».

1. Données catégoriques : Calculez le nombre total de réponses, puis divisez le nombre dans chaque catégorie par le total. C'est ce qu'on appelle des « statistiques à fréquence relative ». Beaucoup de personnes les appellent simplement des « pourcentages » ou des « parts », mais l'aspect important est que la somme doit être égale à 100 %. Cela signifie que, si vous avez 25 réponses possibles, 25 est votre total (100 %).

Tableau statistique (avec la méthode de classement)

Exemple : « Quel processus sur l'égalité des sexes est le plus pertinent pour votre domaine d'activité ? »

Répondre	Réponse	Partager
Analyse sexospécifique pour la planification stratégique	10	$10/100 \times 4 = 40\%$
Suivi et évaluation tenant compte des questions de genre	8	$8/100 \times 4 = 32\%$
Intégration des questions de genre dans les documents administratifs/des opérations	5	$5/100 \times 4 = 20\%$
Audit tenant compte des questions de genre	2	$2/100 \times 4 = 8\%$
Total (sur 25 réponses = 100 %, $25 \times 4 = 100$)	25	100%

Présentation du tableau statistique avec des données de classement (question portant sur « le quoi ») : il s'agit d'une forme répandue de présentation plus détaillée des informations, qui est généralement utilisée lorsqu'on demande des préférences ou des perceptions générales sur un nombre donné de réponses possibles, ainsi que pour des questions ouvertes.

2. Données ordinales : cette méthode est indiquée par le style de question et réponse que vous utilisez, à l'aide du

mot « note ». Les données de notation (question portant sur « le comment ») sont plus logiques que les informations de classement quand vous souhaitez présenter les différences précises entre les préférences ou les perceptions, par exemple en demandant les sous-composantes de questions plus générales. Utilisez la méthode de notation lorsque vous cherchez à obtenir des nombres absolus plutôt que des nombres relatifs les uns aux autres. Ceci sera déjà indiqué dans votre question.

Exemple : « Notez le niveau de pertinence (de 5 – le niveau le plus élevé – à 1 – le niveau le plus bas) des processus d'égalité des sexes dans votre travail » :

Classement	Processus	5 (très important)	4 (important)	3 (plutôt important)	2 (moins important)	1 (pas important)
1	Analyse sexospécifique pour la planification stratégique	7	3	8	2	5
2	Suivi et évaluation tenant compte des questions de genre	1	4	3	12	5
3	Intégration des questions de genre dans les documents administratifs/des opérations	3	2	18	2	-
4	Audit tenant compte des questions de genre	-	2	-	1	22

3. Données de ratios et d'intervalles : Tableau de contingence lors de l'illustration des relations.

Une contingence décrit une relation entre plusieurs variables qui dépendent l'une de l'autre (par exemple, les

hommes et les femmes participant à un diagnostic des capacités). Un tableau de contingence permet de mieux montrer cette relation qu'une simple énumération.

Par exemple, vous disposez d'un total de 25 participants à une formation, dont 18 femmes et 7 hommes :

	1 formation sur l'égalité des sexes	Plusieurs formations sur l'égalité des sexes	Aucune formation antérieure sur l'égalité des sexes	Total
Hommes	(a) 2	(b) 1	(c) 4	(a+b+c) 7
Femmes	(d) 5	(e) 13	(f) 0	(d+e+f) 18
Total	(a+d) 7	(b+e) 14	(c+f) 4	(a+b+c+d+e+f) =25

« Avez-vous déjà suivi une formation sur les questions de genre ? (Oui, 1/oui, plusieurs/non) »

3. Présentation des données du diagnostic des capacités : préparation et présentation d'un rapport

Une fois que vous avez recueilli et analysé vos données, préparez un rapport des résultats consolidés du diagnostic des capacités (consultez également l'Annexe). Le format du rapport suit généralement l'une des structures suivantes :

1. La structure du programme dans lequel la formation est intégrée.

Dans ce cas, le rapport du diagnostic des capacités pourrait être organisé suivant les en-têtes ci-dessous :

- I. Objetivos generales y de política
 - I. Politique et objectifs généraux :
 - II. Environnement (favorable ou défavorable)
 - III. Aspects organisationnels et structure (par exemple, SWOT)
 - IV. Tâches et activités (existantes et futures) liées aux questions de genre
 - V. Les dimensions « KAS » (existantes et futures/requises ; besoins individuels – s'ils sont évalués)
 - VI. Stratégie et programme qui seront planifiés (y compris les délais et le contenu).

II. Si aucune structure n'est donnée, organisez le rapport selon la structure du diagnostic des capacités et présentez-le sous trois en-têtes simples :

I. Principales conclusions

Dressez une liste des principales conclusions (par exemple, celles qui sont les plus significatives pour évaluer les besoins en capacités (telles que les lacunes les plus pertinentes), les caractéristiques les plus courantes (telles que les besoins en formation), les styles d'apprentissage, les difficultés, les formations suivies et les domaines d'activité). Il est utile de présenter cette liste dans un tableau simple ou simplement sous forme de points. Utilisez un ordre de priorité et expliquez pourquoi vous avez défini ces priorités.

II. Conclusions spécifiques

Présentez vos conclusions spécifiques, dans l'idéal, sous forme de graphiques/tableaux et de texte explicatif sur lesquels vous souhaitez attirer une attention particulière. Il n'est pas nécessaire de présenter toutes les conclusions, mais il faut souligner celles qui vous ont donné des pistes pour concevoir votre stratégie et votre programme de formation.

III. Récapitulatif et stratégie de formation proposée

Présentez un court récapitulatif de vos principales conclusions, en expliquant les objectifs et les méthodes spécifiques que vous avez choisis et conçus pour la formation, et pourquoi vous avez procédé

ainsi. Ce travail doit répondre à la question : de quelle manière la conception de votre formation répond-elle aux conclusions du diagnostic des capacités ?

Par exemple, vous pouvez utiliser un récapitulatif concis comparant dans un tableau les dimensions « KAS » existantes et celles qui sont requises :

Groupe cible	Dimensions existantes			Dimensions futures/requises		
	K	S	A	K	S	A
1						
2						
3						
Etc.						

4. Partage des résultats du diagnostic des capacités

Toutes les parties prenantes impliquées dans le diagnostic des capacités doivent avoir la possibilité de fournir des commentaires sur les résultats. Si vous avez suffisamment de temps, ce partage peut se dérouler dans le cadre d'un atelier, auquel les parties prenantes principales sont invitées. Vous pouvez présenter les résultats, puis les participants doivent avoir la possibilité d'en discuter en détail ;

ces activités peuvent également être menées par téléphone ou par courriel. La façon la plus répandue de présenter le rapport du diagnostic des capacités et d'encourager la soumission de commentaires est de présenter les caractéristiques et les conclusions les plus importantes au début de la séance de formation, après avoir distribué le rapport aux autres parties prenantes par courriel. Une forme de présentation est nécessaire pour valider les conclusions et pour permettre aux participants de les entendre et de fournir des commentaires.

BIBLIOGRAPHIE

- Lorin W. Anderson, David R. Krathwohl, Peter W. Airasian, Kathleen A. Cruikshank, E. Richard Mayer, R. Paul Pintrich, James Raths, Merlin C. Wittrock, « A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives », 2001
- S. Benjamin Bloom, « Taxonomy of Educational Objectives », 1956. Publié par Allyn and Bacon, Boston, MA. Copyright (c) 1984 par Pearson Education
- Centre for Teaching and Learning, UNC Charlotte. « Developing Objectives and Relating them to Assessment ». Accessible à l'adresse : <http://teaching.uncc.edu/learning-resources/articles-books/best-practice/goals-objectives/developing-objectives#sthash.qTy5K-B3x.dpuf>
- Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), Transition International en collaboration avec l'équipe de l'Institut international de recherche sur l'élevage (ILRI) chargée des questions de genre et du développement des capacités, 2015. « Gender Capacity Assessment and Development Guide » (Guide d'évaluation et de développement des capacités en matière d'égalité entre les sexes). Accessible à l'adresse : https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/56983/LF_gender_capacity_guide_jan2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- OIT, 2007. « A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology » (Un manuel pour les facilitateurs d'audits de genre : la méthodologie d'audit de genre participative de l'OIT). Accessible à l'adresse : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- InterActions, 2009. « The Gender Audit Handbook: A Tool for Self-Assessment and Organizational Transformation ». Accessible à l'adresse : <https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>
- Kavita Gupta, « A Practical Guide to Needs Assessment ». Performance Improvement, 2007, doi: 10.1002/pfi.4140400810.
- Ministère de l'Intérieur/DOLA/JICA, 2004. « Training Needs Assessment, Phnom Penh ». Accessible à l'adresse : www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/english/3_TNA_01.pdf
- National Institute of Corrections, 2003. « Research, Practice, and Guiding Principles for Women Offenders: Gender Responsive Strategies ». Accès le 4 avril 2008. <http://www.nicic.org/pubs/2003/018017.pdf>
- Groupe de développement des capacités, Bureau des politiques de développement, novembre 2008. « UNDP Capacity Assessment Methodology User's Guide » (Méthodologie d'évaluation des capacités du PNUD - Guide de l'utilisateur). Accessible à l'adresse : <http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/capacity-development/undp-capacity-assessment-methodology/UNDP%20Capacity%20Assessment%20Users%20Guide.pdf>
- Bureau de l'évaluation de l'UNICEF, 2007. « Gender Mainstreaming Self-Assessment. Based on Five Country Offices Exercises Phase One of UNICEF's Gender Mainstreaming Evaluation, Synthesis Report » (Auto-évaluation de l'intégration des questions de genre. Selon les exercices menés par cinq bureaux de pays. Première phase de l'évaluation de l'intégration des questions de genre de l'UNICEF. Rapport de synthèse). Accessible à l'adresse: http://www.unicef.org/spanish/evaldatabase/files/EO_2007_Gender_Mainstreaming_Report.pdf

Annexes

ANNEXE 1 :

QUESTIONNAIRE DU DIAGNOSTIC

DES CAPACITÉS SUR L'ÉGALITÉ

DES SEXES

Chère-cher collègue/fonctionnaire :

Un grand merci à vous pour prendre le temps de répondre à l'enquête pour l'évaluation des capacités pour l'égalité des sexes. Les réponses au questionnaire sont anonymes et confidentielles et vont servir à collecter des informations importantes pour évaluer les capacités individuelles sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein de l'agence. Vos réponses apporteront des données importantes pour déterminer les activités de formation futures. L'information obtenue grâce à cette enquête sera utilisée uniquement pour cet objectif. Nous vous remercions de bien vouloir répondre de la manière la plus honnête et complète possible.

Vous aurez l'opportunité d'inclure vos commentaires et suggestions à la fin du questionnaire, et vous pouvez aussi envoyer vos commentaires à la personne distribuant ce questionnaire.

Section 1 : Information Générale

L'objectif de cette section est de recueillir de l'information générale sur tous les répondants qui vous aideront à analyser les résultats.

1. Merci de compléter le tableau suivant :

Organisation/Agence	
Unité/Département	
Lieu de travail	
Titre du poste	
Niveau	
Age	
Sexe	
Nationalité	

Note pour les per-sonnes en charge la mise en œuvre l'enquête : inclure un menu défilant avec option pour faciliter les réponses.

Section 2 : Historique des formations et cours réalisés sur l'égalité des sexes

L'objectif de cette section est de recueillir des informations sur les formations et les cours que les répondant-e-s ont réalisés jusqu'à présent.

2. Pour chaque niveau d'éducation, merci de préciser l'année, et le domaine ou sujet:

Niveau d'éducation	Année	Sujet
Enseignement secondaire		
Enseignement supérieur, technique ou universitaire		
Master/Doctorat (spécifier)		
Autre. Merci de spécifier		

3. Avez-vous déjà reçu une formation ou une orientation pour vous familiariser avec le genre?

Oui

Non

Non applicable

4. Avez-vous suivi une formation sur le genre ces deux dernières années? Êtes-vous en train de le suivre actuellement? Merci d'inclure dans votre réponse les cours où le genre est présent, même s'il n'est pas le sujet principal.

Oui

Non

Non applicable

Note pour les personnes en charge la mise en œuvre l'enquête : la question 5 devrait être optionnelle)

5. Si vous avez répondu "oui" à la question précédente, merci de détailler ici les formations suivies.

Nom du cours	Sujet	Date/Durée	Type de formation (présentielle, en ligne, etc.)	Organisé ou proposé par	Êtes-vous satisfait-e par ce cours ou cette formation?
					Oui/Non

6. Avez-vous reçu un soutien de la part de l'unité de genre ou du point focal en genre dans votre organisation pour travailler sur le genre (conseil, coach, mission spéciale, etc.) ?

Oui. Merci de spécifier:

Non

Non applicable

Section 3 : Connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

L'objectif de cette section est d'évaluer le niveau de connaissances des participant-e-s sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et sur la manière d'intégrer l'égalité des sexes dans les activités des programmes et des opérations.

7. Dans quelle mesure le genre concerne-t-il votre travail au quotidien ?

Pas du tout	
Pas tellement	
De façon significative	
C'est le thème central	
No aplica	

8. Le genre est-il important pour le mandat de votre agence/organisation?

Pas du tout	
Pas tellement	
Très important	
Le genre est le thème principal	
Non applicable	

9. Le genre est-il important pour le travail de votre division/unité?

Pas du tout	
Pas tellement	
Très important	
Le genre est le thème principal	
Non applicable	

10. Les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes vous sont-elles familières ?

Pas du tout	
Un peu	
Très familières	
Je les utilise au quotidien dans mon travail	
Non applicable	

11. Connaissez-vous la différence entre la transversalisation du genre et la représentation égale des femmes ?

Oui

Non

Non applicable

Note à l'attention de l'administrateur du questionnaire : vous pouvez sélectionner et/ou exclure les capacités selon les besoins

12. Concernant les compétences et les processus énumérés à continuation, merci d'indiquer votre niveau de connaissances et de compétences en cochant la case correspondante.

Capacités de base et processus en matière de genre	S.O.	Je ne connais pas ce sujet	Je connais ce sujet	Je me sens suffisamment à l'aise pour l'utiliser dans mon travail quotidien	Je me sens suffisamment à l'aise pour diriger des travaux sur ce sujet
1re capacité de base en matière de genre : Analyse sexospécifique et planification stratégique					
Comprendre et expliquer les concepts et les cadres conceptuels sur les questions de genre pour mener une analyse					
Comprendre et expliquer les données tenant compte des questions de genre pour orienter de nouvelles recherches					
Analyser la dynamique entre les sexes dans un contexte donné : (1) organisation, (2) domaine thématique (politiques, règles, programmes, etc.)					
Défendre et promouvoir l'analyse et la planification stratégique des questions de genre					
Sensibiliser ou former d'autres personnes sur l'analyse sexospécifique et sur ses outils					
Concevoir et mener une analyse sexospécifique dans un contexte donné de planification stratégique pour un cadre thématique ou organisationnel					
Rechercher des données tenant compte des questions de genre et utiliser des outils de collecte de données					
Élaborer et appliquer des stratégies qui tiennent compte de la dynamique entre les sexes dans les processus de planification					

2e capacité de base en matière de genre : Processus de programmation, de budgétisation et de mise en œuvre tenant compte des questions de genre					
Mettre à profit les résultats d'études afin de définir des programmes ou des budgets tenant compte des questions de genre					
Élaborer des programmes, des budgets ou des plans tenant compte des questions de genre					
Comprendre les besoins en mesures visant à promouvoir une organisation plus sensible aux questions de genre, y compris des ajustements des politiques internes, des procédures, des plans d'activités, etc.					
Sensibiliser les communautés ou les unités organisationnelles sur les questions de genre pour l'établissement de programmes					
S'assurer que les femmes et les hommes obtiennent des bénéfices équitables des programmes et des fonds utilisés					
Militer et plaider en faveur de l'utilisation de fonds en tenant compte des questions de genre aux niveaux des communautés, des politiques et des organisations					
Mettre en œuvre des programmes tenant compte des questions de genre selon ce qui a été planifié, conformément aux objectifs thématiques ou organisationnels					
Intégrer les questions de genre dans l'ensemble des programmes					
Intégrer les questions de genre dans l'ensemble des activités					
Transversalizar el género en todas las operaciones					
3e capacité de base en matière de genre : Gestion des connaissances, des communications et des activités de suivi et d'évaluation tenant compte des questions de genre					
Comprendre les outils de collecte de données afin d'obtenir des données ventilées par sexe pour mener un suivi des progrès (suivi et évaluation) accomplis dans les travaux en faveur de l'égalité des sexes					
Comprendre la dynamique entre les sexes dans les communications et comment mieux présenter les informations					
Habilité à influencer les produits et/ou les plateformes de connaissances et de communications en faveur de l'égalité des sexes					
Former d'autres personnes aux systèmes de suivi et d'évaluation tenant compte des questions de genre et de les utiliser					
Militer et plaider en faveur de l'utilisation d'études tenant compte des questions de genre et de leurs résultats					
Recueillir et interpréter des données ventilées par sexe et en établir des rapports pour mener un processus de suivi (suivi et évaluation) sur les programmes ou les politiques en matière de genre					
Élaborer une documentation de qualité concernant les questions de genre destinée à être utilisée sur les plateformes de connaissances et de communications					
4e capacité de base en matière de genre : Partenariats et plaidoyers efficaces sur la promotion de l'égalité des sexes					
Comprendre les besoins et la dynamique pour instaurer/maintenir des partenariats efficaces visant à promouvoir l'égalité des sexes					
Comprendre et connaître les besoins des coalitions et des partenaires afin de maintenir des coalitions avec toutes les parties prenantes nécessaires, y compris les instituts de recherche, les gouvernements, les organisations de la société civile (OSC) et les entreprises partenaires					

Habilité à forger des partenariats efficaces avec des partenaires clés en fonction des connaissances sur les questions de genre et sur les partenariats					
Habilité à influencer et à promouvoir l'intégration de l'égalité des sexes dans les coalitions					
Élaborer des éléments de sensibilisation à l'égalité des sexes conjointement avec d'autres organisations, en s'appuyant sur les résultats d'études/d'autres éléments					
5e capacité de base en matière de genre : Les questions de genre et le leadership					
Comprendre les besoins et la dynamique d'un leadership tenant compte des questions de genre dans un domaine thématique ou dans une organisation					
Comprendre et savoir comment développer un leadership tenant compte des questions de genre et/ou féminin dans un domaine thématique/une unité organisationnelle					
Habilité à s'engager au niveau des relations de pouvoir et/ou à les influencer dans les processus décisionnels en faveur de l'égalité des sexes					
Former les femmes à la participation aux processus de prises de décision					
Élaborer des stratégies de renforcement du pouvoir décisionnel des femmes et de leur rôle dans des programmes de leadership et transformer les relations de pouvoir					
Établir et mettre en œuvre des mécanismes de responsabilisation pour les décisions en matière de leadership en tant que stratégie de promotion de l'égalité des sexes					
6e capacité de base en matière de genre : Innovation dans les approches transformatives aux questions de genre					
Comprendre et reconnaître les approches transformatives aux questions de genre					
Comprendre et reconnaître les aboutissements et les résultats transformatifs en matière de genre					
Habilité à tirer des enseignements des approches transformatives aux questions de genre et des résultats					
Habilité à plaider en faveur d'approches aux questions de genre innovantes et transformatives					
S'assurer que les approches transformatives aux questions de genre sont utilisées par des tiers et qu'elles sont étendues					
Habilité à appliquer de nouvelles approches transformatives aux questions de genre dans les activités thématiques ou organisationnelles					
Habilité à analyser, utiliser et documenter les approches transformatives aux questions de genre					
Autres. Veuillez spécifier :					

ANNEXE 2

MODÈLE DE RAPPORT

(PRÉLIMINAIRE) DU DIAGNOSTIC

DES CAPACITÉS

L'aperçu qui suit présente un modèle de rapport (préliminaire) de diagnostic des capacités :

- Remerciements
- Table des matières
- Abréviations

Note de synthèse

1. Présentation du diagnostic des capacités
2. Objectifs et champ d'application du diagnostic des capacités
3. Méthodologie et processus du diagnostic des capacités
4. Présentation des conclusions par question/section
5. Présentation des conclusions par capacité de base en matière de genre, niveaux reliés entre eux (niveau de l'environnement favorable, niveau organisationnel et niveau individuel)
6. Présentation des conclusions par groupe de parties prenantes/par fonction, etc.
7. Analyse des forces et des faiblesses dans les capacités en matière de genre
8. Proposition de réponse concernant le développement des capacités en matière de genre



Av. César Nicolás Penson 102-A, La Esperilla
Santo Domingo, République dominicaine
Tel: 1+ 829 954 0000
Fax: 829 954 9209
<https://trainingcentre.unwomen.org>
info.trainingcentre@unwomen.org
www.facebook.com/unwomen
www.twitter.com/unwomen
www.youtube.com/unwomen
www.flickr.com/unwomen