

Etablir et mesurer les indicateurs



Indicateurs

Un indicateur fournit les preuves ou les signes d'un changement. De bons indicateurs doivent être clairs et compréhensibles pour tous. Ils peuvent soit mesurer ou compter les résultats, soit utiliser des mots décrivant ce que les gens ressentent et pensent des changements. La production quotidienne d'œufs, la croissance des arbres, le nombre de filles fréquentant l'école, sont autant d'exemples d'indicateurs.

Bases

Pour mesurer effectivement l'impact, on a besoin d'un point de départ ou *base* qui permette de comprendre la situation avant le démarrage de toute activité. Sans cette connaissance de base, il sera difficile d'évaluer l'impact d'une action. Il y a deux sortes d'indicateurs : les indicateurs quantitatifs qui sont exprimés en chiffres et les indicateurs qualitatifs qui mesurent les changements d'attitudes ou de comportements.

Les indicateurs quantitatifs peuvent par exemple comprendre les taux d'alphabétisation, les revenus moyens des foyers, le nombre d'enfants scolarisés, les rendements agricoles, le nombre de repas quotidiens, le nombre d'œufs ramassés journellement. Les indicateurs qualitatifs peuvent par exemple comprendre les niveaux de participation dans la communauté ou la capacité de prendre des décisions.



Quelques problèmes courants

Il sera peut-être plus difficile d'établir des termes de base pour les programmes visant à faire prendre conscience, puis à éduquer les gens sur leurs droits en tant qu'êtres humains. Mais le fait que les changements d'attitude ne se mesurent pas en chiffres n'empêche pas d'en tenir compte. L'information qualitative est très importante pour comprendre les sentiments et les attitudes des gens.

Encouragez la participation

Si on crée des projets en se basant sur la méthode participative et que l'on encourage les gens à partager leurs observations et leurs expériences, il sera souvent plus facile de définir les informations et les indicateurs de base corrects. Encouragez donc la participation lors de la collecte d'informations pour définir les indicateurs et mesurer l'impact. Il est très important que les indicateurs soient entre les mains des personnes pertinentes, surtout s'il s'agit de mesurer leur propre comportement.



Soyez flexibles

Il est vrai qu'une bonne organisation est importante, mais le travail de développement ne se passe pas toujours comme le plan le prévoyait (en fait, les activités sont souvent très différentes de celles du plan initial) ! Ne comptez pas seulement sur un ou deux indicateurs. Prenez plutôt toute une gamme d'indicateurs qui pourront plus facilement analyser tous les aspects des changements en cours. Les indicateurs devraient aider les gens à comprendre ce qui est en train de se passer et leur donner le sentiment qu'ils sont personnellement maîtres du programme.

Impliquer la communauté

Le classement

Utile pour comprendre à la fois les mesures et les réactions. Par exemple le nombre de potirons récoltés pesant moins de 2 kg, entre 2 et 2,5 kg et plus de 2,5 kg.



Exercice de classement comparant la taille des ventres !

Compter

Une façon simple de compter toutes sortes de réponses consiste à les organiser en groupes de cinq petits bâtonnets. 28 réponses seraient donc ainsi enregistrées :



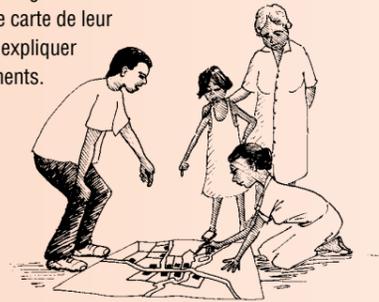
L'écoute

Prenez le temps d'écouter ce que les gens pensent de leur vie. Découvrez ce qui est important pour eux, quels sont leurs espoirs, ce qu'ils considèrent comme une priorité. Des questions ouvertes commençant par « comment » ou « pourquoi » et une bonne écoute sont d'une grande valeur pour mesurer l'impact.



Les cartes

Encouragez les gens à dessiner une carte de leur région pour expliquer les changements.



Les pourcentages

Annoncez lors d'une étude de référence que 5 personnes sur 28 pensaient que l'agent de développement était utile et que deux ans plus tard 9 personnes sur 33 le considéraient utile ne donne pas une idée précise de l'impact. Les pourcentages rendent les chiffres plus faciles à comparer.

$$5/28 \times 100 = 500/28 = 17,85 \text{ (arrondissez à 18 \%)}$$

$$9/33 \times 100 = 900/33 = 27,27 \text{ (arrondissez à 27 \%)}$$

NB Si un chiffre se termine par 0,50 ou plus, arrondissez au chiffre supérieur. S'il se termine par 0,49 ou moins, arrondissez au chiffre inférieur.

Maintenant vous savez que deux ans plus tard le nombre de gens ayant trouvé l'agent de développement utile est passé de 18 à 27 %. Essayez de calculer d'autres pourcentages avec les données figurant sur la grille ci-dessous !

Rappelez-vous que vous avez toujours besoin du nombre total de gens pour calculer un pourcentage : si vous mesurez le taux d'alphabétisation et que 21 personnes disent dans une réunion qu'elles lisent le français, ce chiffre ne veut rien dire si vous ne dites pas combien de personnes étaient présentes à la réunion. Vingt-et-une personnes parmi 38 vous donnent par contre un pourcentage clair de 55 %.

Les codes

Demander aux gens ce qu'ils pensent de telle ou telle situation donne souvent lieu à de nombreuses informations tout à fait fascinantes mais dont personne ne sait que faire ! Une façon plus performante de procéder est de « coder » une série d'attitudes.

Par exemple, on pourrait demander aux gens ce qu'ils pensent d'un agent de développement d'une ONG proche. On pourrait leur demander de choisir entre ces réponses : *très utile, utile, moyennement utile, pas très utile, inutile*.

Quelques citations pertinentes pourraient alors être ajoutées pour souligner des points spécifiques. Si nécessaire, les codes peuvent être attribués après la collecte des informations mais leur analyse prendra un certain temps.

SOURCE	NOUVELLE TECHNIQUE			
	agriculture moderne	variétés de cultures améliorées	poulets d'élevage	TOTAL
groupe de femmes	1	1	0	2
radio	3	1	4	8
maris	2	0	2	4
ONG SAFA	5	5	5	15
TOTAL	11	7	11	

Tableaux

Ils sont utiles pour comparer différentes activités ou réponses. Par exemple, les femmes du groupe Tuliwale en Ouganda ont été consultées sur les informations qu'elles avaient reçues de sources différentes sur trois nouvelles techniques agricoles. On leur a demandé de classer de 0 (très mauvaise) à 5 (excellente) l'utilité des informations reçues. Elles pensaient que l'ONG SAFA avait donné l'information la plus utile. Peu d'informations étaient disponibles sur les nouvelles variétés de cultures.

Faites preuve de sensibilité

Lorsque vous choisissez celui qui interviewera les membres de la communauté, pour discuter des changements à envisager, faites preuve de sagesse. Parfois, il vaut mieux choisir des personnes étrangères qui ne craindront pas de perdre leur emploi si le programme ne réussit pas. Dans ce cas, ces personnes doivent être sensibles et mettre les gens à leur aise.



Tissez des relations

Bien qu'il existe différentes manières d'aider les gens à exprimer leurs opinions, les gens ne partageront pas aisément leurs idées profondes et leurs convictions intimes, à moins qu'une relation de confiance ne se développe entre eux.



Attitudes envers l'agent	très utile	utile	moyennement utile	pas très utile	inutile	TOTAL
Etude de base 2001	2	5	6	8	7	28
Evaluation 2003	11	9	9	4	0	33

