



**Conseil d'administration de
l'entité des Nations Unies
pour l'égalité des sexes et
l'autonomisation des femmes**

Dist : générale
29 mai 2017

Original : arabe/chinois/
anglais/français/russe
espagnol

Session annuelle de 2017

27 et 28 juin 2017

Point 3 de l'ordre du jour provisoire

Évaluation

**Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de
l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et
l'autonomisation des femmes, 2016**

Résumé

Ce rapport fournit des informations relatives à la fonction d'évaluation au niveau interne et au niveau décentralisé, ainsi qu'à la contribution d'ONU Femmes à la coordination à l'échelle du système des Nations Unies et au développement des capacités nationales en termes d'évaluation de l'égalité des sexes. En outre, le rapport présente le programme de travail et le budget 2017 à l'intention du Bureau indépendant d'évaluation (BIE).

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être : (a) prendre note du rapport sur la fonction d'évaluation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de 2016 et du programme de travail et du budget de 2017 du BIE ; (b) saluer les efforts déployés par ONU Femmes et les progrès réalisés en termes de renforcement systématique de la fonction d'évaluation, en dirigeant des projets d'évaluation de l'égalité des sexes à l'échelle du système et en favorisant les partenariats innovants en vue de développer la capacité d'évaluation nationale ; (c) demander à ONU Femmes, en particulier au BIE, de continuer à diriger les efforts d'évaluation de l'égalité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies et de partenariats innovants pour le développement de la capacité nationale ; et (d) demander à ONU Femmes de développer un nouveau plan d'évaluation interne 2018-2021.

« L'évaluation partout et à tous les niveaux jouera un rôle déterminant dans la mise en œuvre du nouvel agenda du développement... Dans le climat actuel de restriction budgétaire, l'évaluation est plus importante que jamais. » Ban Ki-moon, ancien Secrétaire Général des Nations Unies

« Nous avons besoin d'une culture de l'évaluation, d'une évaluation indépendante et en temps réel, réalisée en toute transparence. » Antonio Guterres, Secrétaire Général des Nations Unies

I. Évaluation pour le développement durable

1. L'adoption de l'Agenda 2030 pour le développement durable relève la barre pour l'intégration de l'égalité des sexes dans tous les aspects du développement mondial et pour faire en sorte qu'il n'y ait « Aucun laissé-pour-compte ». Elle entraîne également des implications profondes pour l'évaluation dans le système des Nations Unies et au-delà, dans la mesure où l'Agenda 2030 comprend un appel prononcé à la mise en place d'un mécanisme de suivi et de révision sensible à l'égalité des sexes et informé par l'évaluation menée à l'échelle nationale. Pour renforcer la pertinence et l'adéquation aux objectifs, ONU Femmes, en partenariat avec le Groupe Nations Unies pour l'évaluation (UNEG), des organisations multilatérales et bilatérales ainsi que des partenaires nationaux, se situe au premier plan de la mise en place d'une évaluation sensible à l'égalité des sexes au cœur du développement durable.

2. Sous la présidence du BIE d'ONU Femmes, l'UNEG a révisé les Normes et règles d'évaluation qui dataient de dix ans. Pour la première fois, les Normes et règles comprennent une norme autonome portant sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes qui invite les évaluateurs et les responsables de l'évaluation à faire en sorte que ces valeurs soient respectées, traitées et promues, ce qui soutient l'engagement envers le principe « Aucun laissé-pour-compte ». Cette nouvelle norme est intégrée en toute transparence aux documents de recommandation de l'UNEG, y compris les compétences d'évaluation révisées de l'UNEG. Les Normes et règles révisées comprennent également de nouvelles normes relatives à la capacité d'évaluation nationale, la professionnalisation des fonctions d'évaluation dans le système des Nations Unies et l'engagement envers les principes internationaux convenus, y compris l'Agenda 2030. Si l'on considère que les Normes et règles de l'UNEG constituent l'infrastructure normative qui a guidé les politiques et directives d'évaluation des entités des Nations Unies, l'inclusion des quatre nouvelles normes susmentionnées renforcera les fonctions d'évaluation au sein du système des Nations Unies.

3. La contribution d'ONU Femmes va au-delà du système des Nations Unies. Le principe « Aucun laissé-pour-compte » était le thème central du Forum politique de haut niveau sur le développement durable organisé en 2016. Pour promouvoir cet engagement, sous l'égide d'ONU Femmes, l'UNEG, EvalGender+, EvalPartners, l'UNICEF, le FNUAP et le PNUD ont organisé un événement parallèle officiel de la Commission de la condition de la femme (CSW), réunissant des tables rondes auxquelles participaient des ministres, des parlementaires et des représentants des systèmes d'évaluation nationaux à propos de l'évaluation basée sur l'égalité des sexes au service des objectifs de développement durable (ODD) et du Programme d'action de Beijing. Pour soutenir la capacité des pays à évaluer leurs stratégies nationales de développement durable dans l'optique « Aucun laissé-pour-compte », ONU Femmes a dirigé EvalGender+ et l'Organisation internationale de développement et d'intégration (IOCE) (en partenariat avec l'UNEG, EvalPartners, l'UNICEF, le FNUAP et l'Agence suisse pour le développement et

la coopération) pour élaborer et publier un nouveau document de directives intitulé « Évaluation des objectifs de développement durable dans l'optique « Aucun laissé-pour-compte » par le biais d'une évaluation axée sur l'équité et l'égalité des sexes ». Par la suite, ONU Femmes et ses partenaires ont élaboré une initiative visant à fournir une assistance technique à 11 pays.

A. Gouvernance de la fonction d'évaluation

4. La politique d'évaluation régit la fonction d'évaluation et s'applique à toutes les initiatives soutenues par ONU Femmes, établissant une infrastructure d'évaluation qui fournit des preuves crédibles en ce qui concerne la performance d'ONU Femmes dans la quête de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. La politique d'évaluation est mise en œuvre dans le cadre de la stratégie d'évaluation 2013-2017 et du Plan d'évaluation interne 2013-2017.

5. La stratégie d'évaluation 2013-2017 définit quatre domaines de travail stratégiques : (a) conduite d'évaluations internes et établissement de systèmes d'évaluation interne efficaces ; (b) renforcement de la culture d'évaluation et de systèmes décentralisés pour plus de responsabilité et pour une amélioration de la programmation ; (c) direction de la coordination des Nations Unies dans l'évaluation axée sur l'égalité des sexes pour générer une responsabilité dans l'ensemble du système ; et (d) prise en charge de la création d'une capacité d'évaluation pour les évaluations centrées sur l'égalité des sexes. En attendant, le Plan d'évaluation interne fournit une infrastructure temporelle au sein de laquelle des preuves d'évaluation utiles sont générées systématiquement à propos de la performance du travail réalisé dans le cadre du Plan stratégique d'ONU Femmes 2014-2017.

6. Pour renforcer encore davantage l'indépendance et la crédibilité de la fonction d'évaluation, le Comité consultatif mondial d'évaluation (CCME) fournit des conseils indépendants relatifs à l'orientation et à la performance globale de la fonction d'évaluation. En 2016, ce Comité a passé en revue la performance de la fonction d'évaluation et a fourni des conseils relatifs à la conception du Plan d'évaluation interne 2018-2021, la stratégie d'évaluation 2018-2021 et la stratégie de facilitation de l'utilisation de l'évaluation, y compris par le biais d'une amélioration des communications.

7. Le Comité a estimé que le BIE fournit un leadership inspirant portant sur l'évaluation au sein du système des Nations Unies et au-delà, par le biais de partenariats et de réseaux étendus, optimisant l'utilisation des ressources limitées d'ONU Femmes pour catalyser et stimuler l'action sur l'évaluation à tous les niveaux. De manière générale, le Comité a considéré que la fonction d'évaluation au sein d'ONU Femmes a atteint un niveau de performance élevé, et que les systèmes et le personnel sont en mesure de maintenir ce niveau élevé à long terme. Il a également salué les efforts considérables déployés dans l'ensemble de la direction pour faire progresser l'évaluation et agir sur les résultats et les recommandations de l'évaluation¹.

8. Soulignant une responsabilité partagée de la fonction d'évaluation, le Comité a adressé des recommandations à la direction et au BIE. Il a recommandé à la direction a) de continuer à recueillir systématiquement des preuves d'évaluation au cours des phases de planification et de programmation, ainsi que dans le cadre des programmes de soutien et de partenariats, en articulant une exigence claire pour le type de preuve dont il a besoin pour informer ses travaux, et sur la manière et les lieux où ces éléments peuvent être requis ; b) de demander au BIE de fournir au moins deux évaluations internes par an ; c) d'intégrer l'évaluation à la planification stratégique interne ; et d) de respecter et de

¹ Lettre du CCME au Directeur exécutif d'ONU Femmes, décembre 2016

préserver les rôles distincts, mais complémentaires de l'audit, de l'investigation, de l'évaluation et du contrôle dans le cadre de la réalisation d'une supervision efficace du travail d'ONU Femmes. Satisfait de la nouvelle stratégie du BIE pour renforcer l'utilisation de l'évaluation par le biais de différentes initiatives de communication, le comité a recommandé au Bureau a) de renforcer encore l'utilisation de l'évaluation via une technologie de systèmes d'information ; b) de protéger la production adéquate des évaluations internes ; c) d'actualiser et d'approfondir la stratégie d'évaluation 2014-2017, et d) de poursuivre ses efforts de renforcement des capacités de surveillance.²

B. Performance de la fonction d'évaluation

9. Au cours des quatre dernières années, le système mondial de supervision de l'évaluation (GEOS) a été utilisé pour suivre la performance dans l'ensemble de l'organisation concernant la fonction d'évaluation, y compris les tendances au fil du temps. Pour garantir que les actions sont mises en œuvre en temps réel pour combler les lacunes, le tableau de bord trimestriel du GEOS, comprenant neuf indicateurs de performance clés, a été communiqué à la haute direction du siège et des bureaux de terrain.

Tableau 1

Tendances des indicateurs clés de performance, 2013-2016

		2013	2014	2015	2016	Objectif (d'ici 2017)	Évaluation globale
<i>Indicateur clé de performance</i>	<i>Description</i>	<i>(pourcentage)</i>					
Ressources financières investies dans la fonction d'évaluation	Dépenses liées à l'évaluation dans le cadre des dépenses du programme ONU Femmes	1,3	2,2	2,0	2,9 ³	3,0	En cours
Ressources humaines pour le contrôle et l'évaluation	Bureaux ayant désigné un coordonnateur ou un responsable du contrôle et de l'évaluation	83,0	98,0	100,0	100,0	100,0	Atteint
Traitement des évaluations	Bureaux ayant procédé à au moins une évaluation depuis 2011	67,0	68,0	71,0	84,0	100,0	En cours
Taux de mise en œuvre des évaluations	Pourcentage d'évaluations mises en œuvre	83,0	71,0	76,0	84,0	95,0	En cours
Qualité des évaluations	Pourcentage des évaluations classées « satisfaisantes ou plus »	85,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Atteint
Rapports d'évaluation publiés sur GATE	Pourcentage de rapports d'évaluations effectuées publiés sur GATE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Atteint
Présentation des réponses de la direction sur GATE	Pourcentage de rapports d'évaluations effectuées publiés avec une réponse de la direction sur GATE	85,0	86,0	86,0	94,0	100,0	En cours

² Lettre du CCME au Directeur exécutif d'ONU Femmes, décembre 2016

³ Les chiffres pour l'année 2016 sont calculés en utilisant la nouvelle méthodologie et ne peuvent de ce fait être comparés aux années précédentes. Veuillez vous référer aux paragraphes 11 et 12 pour de plus amples informations.

Mise en œuvre de la réponse de la direction	Pourcentage des actions clés de la réponse de la direction mises en œuvre	88,0	83,0	85,0	94,0	90,0	Atteint
Utilisation des évaluations	Pourcentage de bureaux ayant indiqué avoir utilisé l'évaluation	-	71,0	75,0	-	90,0	---

Source : Système global de supervision des évaluations.

Abréviation : GATE, Global Accountability and Tracking of Evaluation Use (Système général des responsabilités liées à l'évaluation et de suivi de l'utilisation de l'évaluation).

10. Depuis la création du GEOS, une progression régulière et constante a été enregistrée dans tous les indicateurs clés de performance⁴. Plus précisément, le traitement des évaluations est passé de 71 % en 2015 à 84 % en 2016, tandis que la mise en œuvre des évaluations planifiées passait de 76 % en 2015 à 84 % en 2016. Une progression considérable a également été réalisée en termes de qualité des rapports d'évaluation, puisque 83 % des évaluations (soit 30 sur 36) ont reçu une note de qualité « bonne » ou « très bonne ». La soumission des réponses de la direction a atteint 94 %, tandis que 94 % des actions engagées suite aux réponses de la direction concernant les évaluations effectuées l'année précédente étaient mises en œuvre. Même si des progrès significatifs ont été réalisés dans tous les IPC, il reste des écarts au sein des régions et le travail devra être poursuivi en ce qui concerne la couverture géographique et thématique des évaluations, la mise en œuvre des évaluations planifiées et la préparation opportune de la réponse de la direction.

Indicateur clé de performance 1 : ressources financières

11. Depuis 2013, les rapports annuels relatifs à la fonction d'évaluation comprennent des données sur les dépenses consacrées à l'évaluation. Si la méthodologie utilisée pour calculer l'investissement dans la fonction d'évaluation était cohérente pendant toute l'année 2015, une nouvelle méthodologie a été adoptée en 2016⁵. Le changement de méthodologie était nécessaire pour garantir un alignement parfait avec la politique d'évaluation. La nouvelle méthode utilise les « dépenses consacrées aux programmes⁶ » au lieu des « dépenses totales » pour estimer la proportion des dépenses d'évaluation.

12. En ce qui concerne la cohérence avec les chiffres fournis par les rapports annuels précédents, le tableau 2 présente les données de la période 2013-2015 en utilisant les « dépenses totales » comme dénominateur, alors que les données pour 2016 se fondaient sur les « dépenses du programme ». Les « dépenses du programme » excluent les catégories de classification des coûts financées par le Budget institutionnel (efficacité du développement, coordination des Nations Unies et gestion), ainsi que le financement reçu du budget habituel (contribution

⁴ Compte tenu de dysfonctionnements des systèmes de gestion des résultats, les données relatives à l'utilisation des évaluations en 2016 n'ont pas été capturées par les bureaux dans leurs rapports annuels. Toutefois, une évaluation indépendante des notes stratégiques et des rapports annuels commandés par la Division des programmes fournit de nombreuses preuves concernant la mesure dans laquelle les bureaux utilisent les preuves et les enseignements des évaluations afin d'informer une nouvelle programmation et de soutenir les rapports de résultats. Les détails à ce sujet figurent dans la section consacrée à la fonction d'évaluation décentralisée du présent rapport.

⁵ Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2015 (UNW/2016/5), paragraphes 14-16.

⁶ Les dépenses des programmes correspondent au montant total des dépenses consacrées aux « activités du programme », telles que définies par la classification harmonisée des coûts et l'infrastructure de financement approuvée par le Conseil d'administration d'ONU Femmes (2013/2) et utilisées dans le document intitulé Budget intégré d'ONU Femmes. Conformément à cette infrastructure, les activités du programme sont liées aux projets et aux programmes financés par le programme classique et par d'autres ressources uniquement, à l'exclusion des autres catégories de classification des coûts financés par le Budget institutionnel (efficacité du développement, Coordination des Nations Unies et gestion), ainsi que par le financement reçu dans le cadre du budget habituel (contribution évaluée) consacré aux travaux normatifs.

évaluée) à l'appui des travaux normatifs. En conséquence, les données de 2016 ne sont pas comparables à celles des années précédentes.

13. L'investissement global estimé consacré aux évaluations en 2016 s'évaluait à 7,3 millions USD. Cela représente 2,9 % des « dépenses des programmes » totales d'ONU Femmes. La dépense consacrée aux évaluations décentralisées en 2016 a augmenté par rapport à l'année précédente. Outre l'investissement direct fourni aux bureaux de terrain pour les évaluations décentralisées, 33 % du budget du BIE ont été consacrés à l'appui de la fonction d'évaluation décentralisée, assurée principalement par des spécialistes régionaux de l'évaluation. Globalement, la fonction d'évaluation décentralisée représentait 51 % des dépenses totales consacrées à l'évaluation. En 2016, le BIE a mobilisé 17 % de son budget provenant des contributions de donateurs au soutien des systèmes d'évaluation nationaux axés sur l'égalité des sexes.

Tableau 2

Dépenses de la fonction d'évaluation, 2013-2016
(dollars américains, USD)

	2013	2014	2015	2016
Dépenses totales d'ONU Femmes	269 660 584	270 537 900	315 101 084	254 413 520 ⁷
Montant total des dépenses consacrées à l'évaluation	3 576 396	5 917 163	6 272 545	7 391 573
Bureau indépendant d'évaluation	2 123 750	4 499 942	4 621 818	5 377 637
Évaluations décentralisées ⁸	1 226 729	1 417 221	1 650 727	2 013 936
Dépenses totales des évaluations (en pourcentage)	1,3	2,2	2,0	2,9 ⁹

Source : Les chiffres correspondant aux « Dépenses totales d'ONU-Femmes » et « Dépenses du Bureau de l'évaluation » ont été générés depuis ATLAS par la division de la gestion et de l'administration (DMA). Les chiffres pour les évaluations décentralisées ont été calculés sur la base de chiffres officiels de la DMA et complétés par des données fournies par les bureaux présents sur le terrain.

Indicateur de performance clé 2 : ressources humaines

14. Le profil du personnel du Bureau de l'évaluation ressemble à celui des années précédentes. En 2016, le Bureau de l'évaluation comprenait seize membres du personnel : dix étaient basés au siège et six spécialistes de l'évaluation régionale étaient basés dans les bureaux régionaux. Conformément à la politique d'évaluation, ces spécialistes sont des membres du Bureau de l'évaluation envoyés dans les bureaux régionaux qui relèvent directement du directeur de ce Bureau.

15. Sur le terrain, 100 % des bureaux de terrain ont nommé soit un agent M&E, soit des coordonnateurs¹⁰. En 2016, 45 % des bureaux affirmaient avoir au moins un agent M&E et les autres 55 % avaient nommé un coordonnateur M&E. D'un point de vue général, ceci représente en grande partie une tendance stable par rapport aux années précédentes, en particulier en Afrique, où plus de 50 % des bureaux ont nommé des agents M&E. La répartition indique que les bureaux disposant d'un portefeuille relativement plus grand ont tendance à avoir un agent

⁷ Ce chiffre fait référence aux dépenses des « programmes » et non aux dépenses « totales » comme c'était le cas au cours des années précédentes. Veuillez vous référer aux paragraphes 11 et 12 pour de plus amples informations.

⁸ Les coûts estimés pour les évaluations décentralisées ont pris en compte un large éventail de catégories comme les études d'évaluations, le développement de la capacité sur le M&E (contrôle et évaluation), le coût et la communication pour une partie du personnel M&E/de coordination et la diffusion des produits d'évaluation.

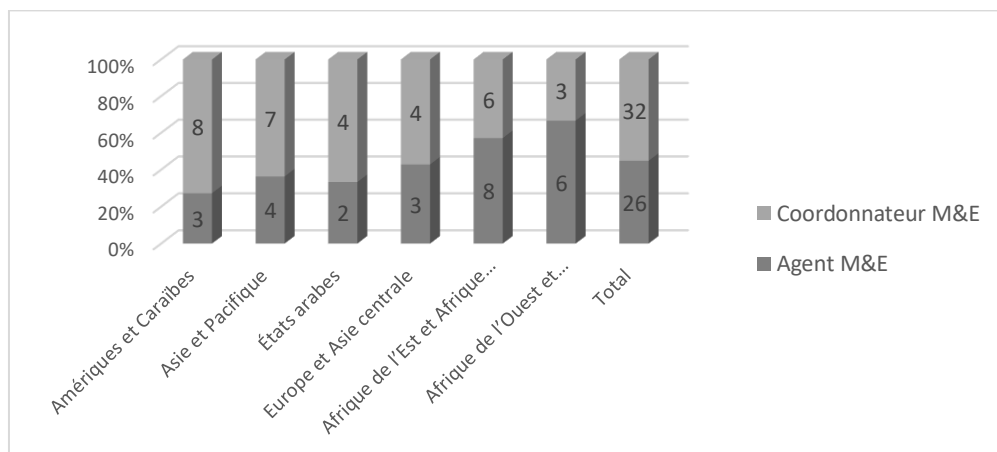
⁹ Les chiffres pour l'année 2016 sont calculés en utilisant la nouvelle méthodologie et ne peuvent de ce fait être comparés aux années précédentes. Veuillez vous référer aux paragraphes 11 et 12 pour de plus amples informations.

¹⁰ Les coordonnateurs M&E sont des membres du personnel qui exercent des fonctions en plus de leurs fonctions principales attitrées.

M&E dédié. Cela représente une organisation prometteuse en matière de renforcement des systèmes de gestion basés sur les résultats et de la culture de l'évaluation. Ceci étant, des changements réguliers de coordonnateurs M&E ont été constatés, ce qui a un impact sur la formation continue, l'expérience et le dévouement aux tâches de contrôle et d'évaluation.

Figure 1

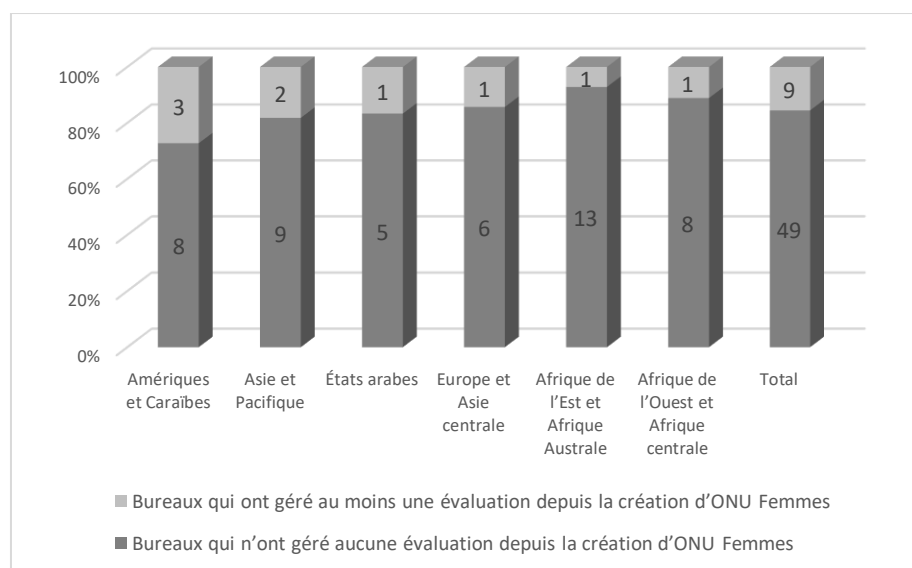
Les ressources humaines pour les agents/coordonnateurs de contrôle et d'évaluation par région



Source : Système global de supervision des évaluations.
Abréviation : M&E, Contrôle et Évaluation.

Indicateur de performance clé 3 : types d'évaluations et leur traitement

16. En 2016, la tendance était à la hausse en ce qui concerne le traitement des évaluations. 84 % des bureaux ont effectué au moins une évaluation au cours de la période 2011-2016, soit une augmentation de 13 % par rapport à l'année 2015. Les bureaux en Afrique de l'Est, Afrique Australe, Afrique de l'Ouest et Afrique Centrale, dans les États arabes, en Europe et en Asie Centrale ont obtenu le pourcentage le plus élevé des pays ayant au moins une évaluation, tandis que les Caraïbes et le continent américain avaient celui le plus bas. Malgré une amélioration importante constatée, neuf bureaux (soit 16 %) n'ont pas encore effectué d'évaluation depuis la création d'ONU-Femmes. Les obstacles à une conformité totale ayant été évoqués sont la sous-estimation du temps et des ressources disponibles au cours des situations humanitaires, de sécurité et de planification d'évaluations, ainsi que la capacité limitée à gérer les évaluations. L'approvisionnement et l'engagement des représentants nationaux sont également les principaux facteurs à l'origine d'un changement positif au sujet de la demande de preuves des évaluations.

Figure 2**Traitement des évaluations par région, période 2011-2016**

Source : Système global de supervision des évaluations.

17. La plupart des évaluations ont été créées dans l'objectif d'évaluer l'impact au niveau des résultats. En 2016, quatre évaluations thématiques régionales qui portaient sur plusieurs pays ont été effectuées sur le continent américain et dans les Caraïbes, en Europe et en Asie Centrale, en Afrique de l'Ouest et Centrale, et dans les régions des États arabes. La région Asie-Pacifique a également effectué trois évaluations de programmes régionaux avec pour sujet divers programmes à plusieurs niveaux. Tous les domaines thématiques ont été traités en profondeur par le groupe d'évaluations. Au total, 25 rapports (soit 46 %) avaient pour sujets « mettre fin à la violence contre les femmes » et « l'émancipation économique des femmes », 20 autres rapports (37 %) étaient axés sur « la paix et la sécurité des actions humanitaires » et sur « le leadership et la participation à la vie politique ». Le nombre d'évaluations le plus faible portait sur « la budgétisation et la planification nationales » (11 %) et sur « la contribution d'ONU-Femmes aux règles et normes internationales » (6 %), ce qui est en accord avec les allocations des ressources au sein d'ONU-Femmes¹¹. En raison de leur nature, les évaluations de portefeuilles nationaux, régionaux et internes portaient sur de multiples domaines d'impact. La liste des évaluations prises en compte dans l'analyse est disponible à l'Annexe 1.

Indicateur de performance clé 4 : taux de mise en œuvre des évaluations planifiées

18. De façon générale, la mise en œuvre des évaluations planifiées en 2016 a mis en évidence une amélioration stable par rapport aux années précédentes. Sur les quatre-vingt-et-une évaluations planifiées en 2016, 84 % étaient mises en œuvre (44 % effectuées et 40 % en cours). Trente-six évaluations ont été réalisées, dont deux évaluations internes, entraînant une augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente.

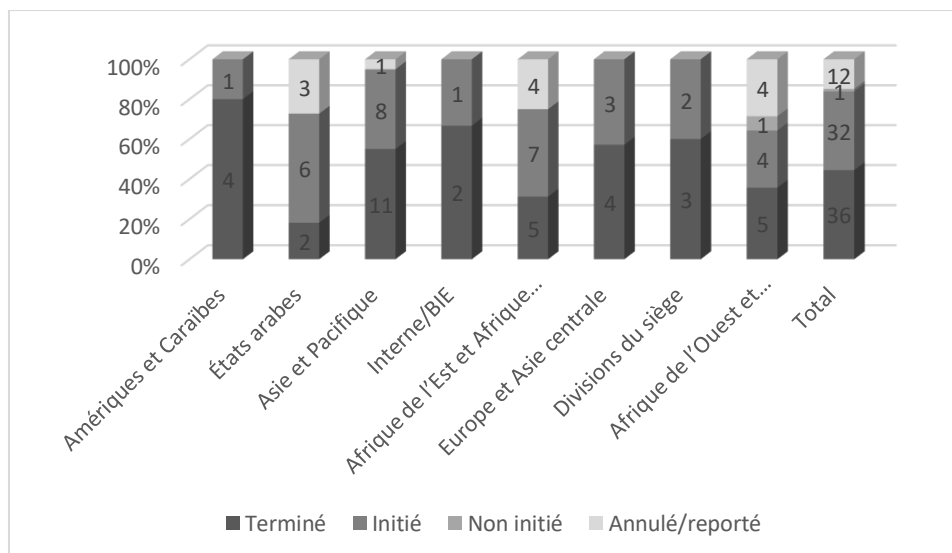
19. Cependant, au total, 16 % des évaluations planifiées n'étaient pas mises en œuvre, (1 % non initiées et 15 % annulées et/ou reportées). Les raisons liées aux lancements tardifs et aux annulations étaient essentiellement une planification ambitieuse, une indisponibilité des conseillers qualifiés en matière d'évaluations et de genres, ainsi qu'une sous-estimation du temps et des ressources nécessaires durant la planification. Il y avait également besoin de reporter des évaluations en

¹¹ Les chiffres tiennent compte des évaluations portant sur les multiples domaines d'impact.

raison des situations humanitaires et de crise, ainsi que des extensions de programmes. Bien que certaines causes échappent au contrôle des bureaux, une plus grande attention est requise pour la phase de planification des évaluations, afin d'assurer une sélection d'évaluations plus stratégique et plus raisonnable.

Figure 3

Taux de mise en œuvre des évaluations, 2016



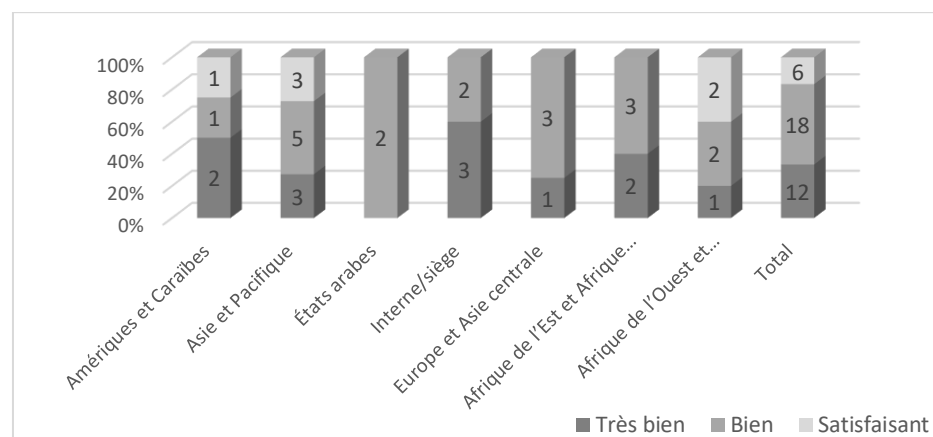
Source : Système global de supervision des évaluations.

Indicateur de performance clé 5 : qualité des rapports d'évaluations

20. La qualité moyenne des évaluations a augmenté d'année en année, avec un pourcentage de rapports jugés « bons » ou « très bons » ayant atteint 83 % en 2016 par rapport à 72 % en 2014. Comme pour la tendance de l'année précédente, aucun rapport n'était non satisfaisant, ce qui prêche à croire que les mécanismes d'assurance qualité mis en place maintiennent un seuil de performance qui permet d'éviter avec succès la mise en œuvre d'évaluations de mauvaise qualité. La liste des évaluations traitées et tenant compte des taux individuels de qualité est disponible à l'Annexe 1.

Figure 4

Qualité des évaluations, 2016



Source : Système global d'analyse et d'appréciation des évaluations

Indicateur de performance clé 6 : taux des rapports d'évaluations effectuées publiés sur le système GATE

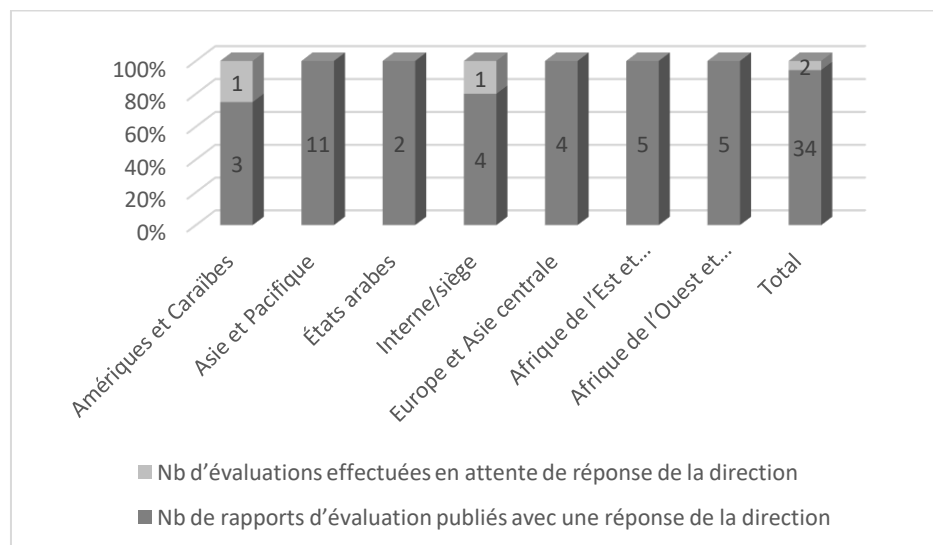
21. Poursuivant la tendance observée depuis 2013, 100 % des évaluations effectuées ont été publiées sur le système GATE.

Indicateur de performance clé 7 : présentations des réponses de la direction sur le système GATE

22. Sur les 36 évaluations effectuées en 2016, 34 (soit 94 %) ont obtenu une réponse de la direction conformément à la politique d'évaluation. Toutes les régions ont quasiment atteint une conformité totale.

Figure 5

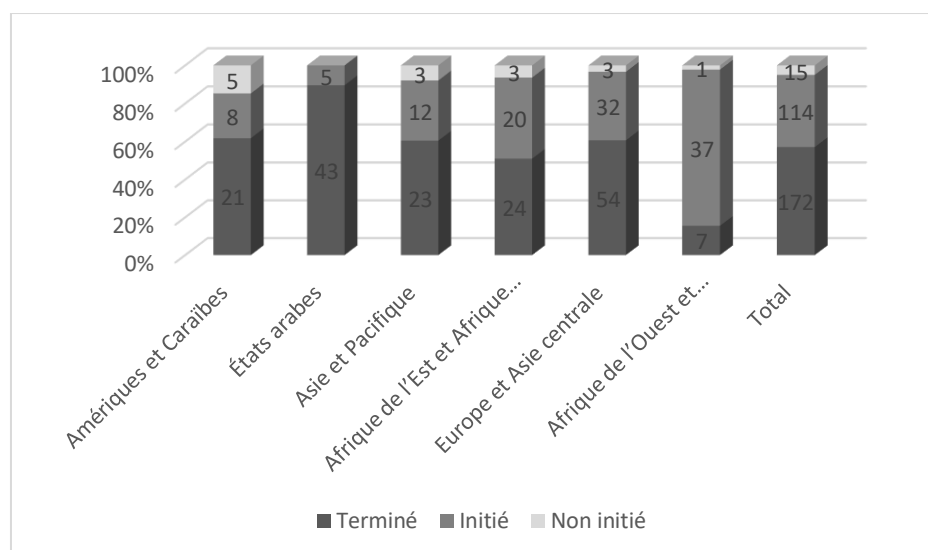
Présentation des réponses de la direction, 2016



Source : Système général des responsabilités liées à l'évaluation et de suivi de l'utilisation

Indicateur de performance clé 8 : taux de mise en œuvre des réponses de la direction

23. L'année 2016 a vu une poursuite des tendances favorables : le nombre de recommandations notées comme effectuées ou initiées a augmenté. Sur les 301 actions d'engagement (y compris les réponses de la direction), 94 % étaient mises en œuvre : 57 % étaient effectuées et 37 % étaient en cours. Cependant, les 6 % d'actions restantes (y compris celles dont la date d'échéance est passée, 3 % d'entre elles) n'ont pas encore été initiées.

Figure 6**Mise en œuvre de la réponse de la direction à l'évaluation/d'actions clés, 2016**

Source : Système général des responsabilités liées à l'évaluation et de suivi de l'utilisation de l'évaluation

C. Évaluations internes

24. L'IEO a maintenu ses efforts pour assurer la livraison ponctuelle et de qualité des évaluations internes de 2016, en respectant le calendrier du plan d'évaluation interne. L'IEO a présenté les rapports de deux évaluations internes au conseil d'administration : a) évaluation de la contribution d'ONU-Femmes à la coordination du système des Nations Unies sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et b) méta-analyse des évaluations gérées par ONU-Femmes en 2014 et 2015.

25. À la fin de l'année 2016, le taux de mise en œuvre des évaluations internes de 2016-2017 était de 100 %. Le tableau 3 présente six études d'évaluation planifiées : quatre sont « terminées » et deux sont « en cours ».

Tableau 3**Statut de mise en œuvre des évaluations internes planifiées, 2016-2017**

Titre de l'étude d'évaluation	Statut	Informations supplémentaires
1. Évaluation de la contribution d'ONU-Femmes à la coordination du système des Nations Unies sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Terminé	Présentée au conseil d'administration lors de la deuxième session ordinaire, 2016
2. Méta-analyse des évaluations gérées par ONU-Femmes en 2015	Terminé	Présentée au conseil d'administration lors de la deuxième session ordinaire, 2016
3. Évaluation de la structure régionale d'ONU-Femmes	Terminé	Présentée au conseil d'administration lors de la

			première session ordinaire, 2017
4.	Évaluation des partenariats stratégiques d'ONU-Femmes	Terminé	À présenter au conseil d'administration lors de la session annuelle, 2017
5.	Méta-analyse des évaluations gérées par ONU-Femmes en 2016	En cours	À présenter au conseil d'administration lors de la deuxième session ordinaire, 2017
6.	Évaluation du soutien d'ONU-Femmes dans la participation politique	En cours	À présenter au conseil d'administration lors de la première session ordinaire, 2018

Utilisation de l'évaluation interne pour promouvoir le changement

26. L'utilisation des résultats et des recommandations des évaluations fait partie des principales priorités. Chaque année, l'IEO assure un suivi des évaluations internes menées deux ans auparavant, avec les parties prenantes majeures d'ONU-Femmes impliquées, pour identifier les évaluations internes qui ont contribué aux changements des politiques, des stratégies et des pratiques d'ONU-Femmes.

Évaluation du soutien d'ONU-Femmes à l'autonomisation économique des femmes

27. Depuis la présentation de l'évaluation de la contribution d'ONU-Femmes à l'autonomisation économique des femmes (WEE) au Conseil d'administration (UNW/2015/CPR. 7) en 2015, des progrès significatifs ont été réalisés dans les domaines qui bénéficiaient de recommandations. Pour améliorer la capacité du personnel d'ONU-Femmes à s'engager stratégiquement dans des sujets macroéconomiques, le département d'autonomisation économique des femmes a développé un cours sur le genre et l'économie. Le premier cours d'introduction a été mis en œuvre au Centre de formation ITC-ILO à Turin (Italie), regroupant ensemble les représentants d'ONU-Femmes de 21 bureaux régionaux et nationaux. De plus, ONU-Femmes a revu son partenariat stratégique avec le Fonds Monétaire International (FMI) au sujet des prévisions budgétaires en tenant compte de la problématique hommes-femmes. Cela a donc conduit ONU-Femmes à observer plus régulièrement l'impact des décisions budgétaires sur les femmes au niveau national et à examiner d'un œil critique l'impact économique des politiques d'austérité sur les biens/services produits par les femmes, notamment dans les communautés rurales et isolées.

28. En respect de la recommandation de l'évaluation sur la direction du travail d'ONU-Femmes basée exclusivement sur une approche des droits à l'autonomisation économique des femmes, ONU-Femmes a conceptualisé l'Assistance technique et programmatique (FPI) selon une approche fondée sur les droits. Le mouvement vers l'Assistance technique et programmatique (FPI) s'intéresse également à la recommandation sur le renforcement de la concentration sur le leadership et la stratégie en cimentant plusieurs projets à petite échelle et en utilisant une approche plus générale à long terme pour avoir un impact plus important. Enfin, le Portail de connaissances a été amélioré pour mettre en relation un plus grand nombre de parties prenantes pour approfondir et élargir le contenu et faciliter les liens.

Évaluation du travail de soutien normatif d'ONU-Femmes

29. L'évaluation interne du travail de soutien normatif d'ONU-Femmes et de ses liens opérationnels (UNW/2015/CPR. 13)¹² a été terminée en 2015 et a permis d'émettre quatre recommandations générales pour réaliser de gros progrès. L'Assistance technique et programmatique a fourni un cadre théorique plus cohésif pour le travail d'ONU-Femmes et a permis de prendre des mesures afin de créer des liens plus globaux entre les normes et les activités dans le cadre du développement du nouveau Plan stratégique.

30. Il est également indiqué que l'évaluation a permis d'influencer les mesures qui ont été prises pour renforcer la coordination entre les deux piliers/bureaux d'ONU-Femmes : la création de l'équipe de la direction exécutive et l'introduction de rapports hiérarchiques matriciels. L'embauche d'une nouvelle équipe dédiée, la création d'une communauté de pratique et l'utilisation de Yammer pour améliorer la communication en interne ont permis de mettre en œuvre la mesure visant à améliorer les communications internes.

D. Système d'évaluation décentralisé

31. Environ 90 % des évaluations d'ONU-Femmes sont gérées par des bureaux de terrain, signe de la décentralisation de l'organisation. Cela assure que la fonction des évaluations génère une preuve pertinente spécifique au pays qui informe sur les approches d'ONU-Femmes au niveau national. Cependant, cela représente également un défi pour garantir que les évaluations au niveau national répondent aux normes d'évaluations admises au niveau international, telles que celles soutenues par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

32. En 2016, différents soutiens de surveillance, techniques et de développement des capacités ont été fournis par l'IEO pour renforcer la crédibilité, l'impartialité, la qualité et l'utilisation des évaluations décentralisées. Cela s'est avéré efficace et les résultats ont affiché de nettes améliorations dans tous les indicateurs clés de performances des évaluations comme indiqué ci-dessus.

Systèmes pour améliorer la qualité, la crédibilité et l'utilisation d'évaluations décentralisées

33. Compte tenu du fait que l'évaluation décentralisée représente un rôle partagé, l'IEO renforce sa collaboration avec les bureaux régionaux et la division des programmes. L'analyse régionale du tableau de bord du système d'aperçu général des évaluations avec des analyses par pays sur les indicateurs de performances des évaluations a été communiquée tous les trimestres aux bureaux régionaux et nationaux. Pour améliorer la conformité, les indicateurs de performance sélectionnés ont été inclus dans l'Outil d'évaluation des bureaux nationaux (COAT). Des mises à jour périodiques des progrès réalisés ont été communiquées conjointement aux bureaux par l'IEO et la division des programmes. Cette collaboration a prouvé son efficacité en stimulant la demande de résultats et en créant un environnement pour une amélioration durable du rôle des évaluations décentralisées.

34. Le système global d'évaluation et d'analyse des rapports d'évaluation (GERAAS) est toujours utilisé en tant qu'instrument essentiel de garantie de qualité et de crédibilité des évaluations décentralisées. Par l'intermédiaire de ce système, l'IEO fournit des évaluations sur la qualité des rapports d'évaluation et un retour individuel aux 17 bureaux concernés parmi tous les bureaux régionaux pour assurer l'amélioration perpétuelle des évaluations futures. Les meilleures évaluations ont été promues à l'échelle de l'organisation pour répartir ainsi les rapports d'évaluation et promouvoir le renforcement positif dans les bureaux. De

¹² L'évaluation interne du travail de soutien normatif d'ONU-Femmes et de ses liens opérationnels a été prise en charge par le Bureau des services de contrôle interne avec le soutien de l'IEO d'ONU-Femmes.

plus, des soutiens techniques et de contrôle sur l'assurance qualité traitant les étapes clés des évaluations ont été mis en œuvre dans toutes les régions par des spécialistes d'évaluation régionaux.

35. Pour faire en sorte que les évaluations décentralisées informent les politiques et les stratégies mondiales d'ONU Femmes, une méta-analyse de toutes les évaluations gérées par ONU Femmes a été publiée. Dans le but de promouvoir encore son utilisation, un webinaire conjoint a été organisé par le BIE et par la Division des programmes afin de refléter le point de vue de la direction en vue de renforcer la performance. En outre, une série de méta-analyses des produits de la connaissance et spécifiques aux régions a été produite par les bureaux régionaux. Par exemple, les régions Afrique de l'Est et Australe, les Amériques et les Caraïbes ont publié des brochures de gestion des connaissances basées sur les preuves recueillies dans le corps des rapports d'évaluation. Un exercice similaire a été instauré dans d'autres régions.

36. Plusieurs bureaux ont adopté la nouvelle approche d'évaluation des portefeuilles nationaux mise en place en 2015. En 2016, sept évaluations de portefeuilles nationaux ont été initiées et deux autres ont été terminées. L'orientation vers des évaluations plus stratégiques a permis de recueillir des preuves et de tirer des enseignements des évaluations pertinents et opportuns et afin de produire des programmes plus efficaces et plus rapides.

37. Le BIE a continué de gérer le système GATE. Le portail en ligne a servi d'outil de responsabilité pour stocker l'ensemble des rapports d'évaluation et suivre la mise en œuvre des réponses de la direction. En 2016, le système a été mis à niveau avec une nouvelle fonction de recherche concernant les recommandations basées sur les domaines thématiques et sur certaines priorités et certains principes de l'organisation.

38. Le BIE a continué à apporter une assistance et une supervision techniques aux plans de développement de l'évaluation décentralisée, lesquels demeurent un composant intégral des processus nationaux et régionaux de planification et d'approbation. Pour faciliter les synergies et renforcer l'efficacité, pour la première fois, un système mondial intégré a été développé.

39. La recherche de consultants possédant l'expérience requise en termes d'égalité des sexes et d'évaluation a constitué un défi continu à la fois pour ONU Femmes et pour ses partenaires. En conséquence, en 2016, ONU Femmes a créé une base de données de consultants d'évaluation de l'égalité des sexes, qui constitue un lien entre les consultants prospectifs et les institutions qui recherchent des évaluateurs spécialisés dans l'égalité des sexes et les droits de l'homme. Cette base de données comprend actuellement environ 70 consultants homologués (sur 800 candidatures reçues) dont le profil peut faire l'objet d'une recherche. Trente-cinq pour cent des membres de la base des consultants ont indiqué que leurs employeurs potentiels les avaient contactés après avoir consulté leur profil en ligne. Onze pour cent de ces mises en relation ont abouti à des contrats.

Développement de la capacité d'évaluation interne

40. La capacité interne d'évaluation a pour objectif de développer une culture favorisant l'utilisation, la responsabilité et les enseignements fournis par l'évaluation. Dans le cadre des différents systèmes intégrés mis en place pour renforcer la fonction d'évaluation décentralisée, un soutien technique et de conseil comprenant l'organisation d'une co-gestion pour les évaluations de portefeuilles nationaux a été instauré par des spécialistes régionaux de l'évaluation. En outre, une communauté de contrôle et d'évaluation (M&E) des pratiques a été installée afin de faciliter l'échange d'expérience et d'expertise entre les régions.

41. Dans le cadre de l'initiative de professionnalisation visant à renforcer la fonction d'évaluation, le BIE s'est efforcé d'encourager la participation du personnel M&E au cours d'apprentissage en ligne : Comment gérer l'évaluation sensible à l'égalité des sexes. Cinquante-cinq pour cent des bureaux ont terminé le cours et reçu un certificat à l'issue de la formation. L'Europe et l'Asie centrale ont réussi 100 % des formations des coordonnateurs M&E. Le cours d'apprentissage en ligne est également accessible au public et à la fin décembre 2016, 1 223 personnes s'y étaient inscrites, soit plus du double des inscriptions enregistrées en 2015. L'enquête de satisfaction de la formation a démontré que la majorité des participants estimaient que ce cours avait répondu à leurs attentes (89 %), et qu'il les aiderait à intégrer l'égalité des sexes à leurs habitudes de travail quotidiennes (85 %).

Renforcer la communication pour faciliter l'utilisation de l'évaluation

42. En 2016, le BIE a développé une nouvelle stratégie de communication, dans le but d'aller au-delà de l'approche traditionnelle de la diffusion des rapports d'évaluation afin d'inclure une approche plus complète et plus innovante de la communication visant à améliorer l'engagement parmi les utilisateurs de l'évaluation et, finalement, à augmenter l'utilisation de l'évaluation. Même s'il est encore trop tôt pour évaluer les résultats, une augmentation de 10 % du nombre de visiteurs qui reviennent sur le site Web et une hausse de 35 % du temps moyen passé sur la page Web du BIE a été enregistrée depuis l'instauration de cette stratégie.

43. Dans le cadre de la stratégie, le Bureau a publié de nouveaux produits innovants tels que des vidéos et des magazines, établi un dialogue avec les utilisateurs via des événements et des webinaires, renforcé sa présence sur les réseaux sociaux et créé un site Web dynamique. Ces nouveaux produits ont été couronnés de succès. Par exemple, les vues d'une vidéo décrivant « comment l'évaluation sensible à l'égalité des sexes peut contribuer aux objectifs de développement durable » étaient supérieures de 78 % à celles des autres vidéos présentes sur la même chaîne YouTube, ce qui témoigne de son aptitude à fournir un contenu pertinent et à atteindre le public concerné.

44. Le Bureau a continué à publier Transform, le magazine consacré à l'évaluation sensible à l'égalité des sexes. En 2016, trois numéros de Transform ont été publiés, présentant le rôle de l'évaluation sensible à l'égalité des sexes dans l'Agenda 2030 pour le développement durable afin de garantir le principe « Aucun laissé-pour-compte », ainsi que les résultats et les enseignements acquis grâce aux évaluations internes et aux méta-analyses dérivées des évaluations d'ONU Femmes. Les analyses des sites Web et des réseaux sociaux démontrent que les pages Web et les publications liées à Transform figurent parmi celles qui sont le plus fréquemment consultées et donnent lieu au plus grand nombre d'interactions. Au total, cinq webinaires, sept publications, 28 annonces et 14 présentations ont été réalisés, ce qui a permis d'atteindre des centaines de participants dans l'ensemble du système des Nations Unies et au-delà.

45. En ce qui concerne la facilitation de l'utilisation de l'évaluation, le BIE a également commencé à fournir des preuves stratégiques ciblées destinées à informer des décisions spécifiques des dirigeants. Par exemple, le Bureau a fourni une analyse des résultats clés des évaluations et des recommandations visant à informer la révision intermédiaire du Plan stratégique 2014-2017 et à faciliter la conception du nouveau Plan stratégique 2018-2021.

46. L'orientation vers l'utilisation de l'évaluation pour informer les décisions au niveau décentralisé a suscité une augmentation régulière de l'utilisation des enseignements apportés par les évaluations pour favoriser le choix d'objectifs plus qualitatifs et plus stratégiques pour les programmes, comme le démontre une

évaluation externe de la « qualité de la gestion basée sur les résultats dans les processus de planification et de rapport d'ONU Femmes ». ¹³

I. Coordination des évaluations sensibles à l'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies

47. En 2016, ONU Femmes a intensifié son soutien à une coordination des évaluations sensibles à l'égalité des sexes dans l'ensemble du système, principalement par le biais des cinq domaines présentés ci-dessous.

A. Groupe d'évaluation des Nations Unies et groupes d'évaluation régionaux des Nations Unies

48. Le BIE d'ONU Femmes a continué à diriger des efforts visant à renforcer la demande, l'offre et l'utilisation de l'évaluation dans l'ensemble du système des Nations Unies et au-delà en présidant le Groupe d'évaluation des Nations Unies depuis mars 2015. Sous l'égide du BIE d'ONU Femmes, l'UNEG s'est positionné en tant qu'intervenant stratégique à l'intérieur du système et au-delà. Des progrès importants ont été enregistrés en s'assurant que les droits de l'homme et l'égalité des sexes se situent au premier plan de l'évaluation du système des Nations Unies via l'inclusion d'une norme autonome au sein des Normes et règles révisées de l'UNEG et en fonction des compétences des évaluateurs mises à jour dans le système des Nations Unies.

49. Le GNUE a organisé plusieurs événements clés en 2016 afin d'améliorer les capacités d'évaluation du Programme 2030. En mars 2016, des appréciateurs et statisticiens des gouvernements, de la société civile et des agences des Nations Unies ont été rassemblés pour la première fois pour aborder le sujet « Aucun laissé pour compte : évaluer les objectifs de développement durable avec un regard centré sur l'égalité et la problématique hommes-femmes », dans le cadre d'un événement parallèle à la Commission de la condition de la femme (CSW). Au cours de la semaine du GNUE d'avril 2016, un événement global intitulé « Pour une réponse efficace au Programme 2030 » a rassemblé des leaders, des décideurs et des appréciateurs clés pour débattre des priorités les plus cruciales pour l'évaluation des objectifs de développement durable. Une séance dédiée aux approches « Aucun laissé pour compte » de l'évaluation a été organisée dans le cadre de l'échange des pratiques d'évaluation (Evaluation Practice Exchange) du GNUE. L'IEO a également apporté son soutien pour tous les objectifs stratégiques du plan de travail du GNUE visant à l'encouragement et au développement de l'égalité des sexes.

50. L'IEO, par le biais de ses spécialistes de l'évaluation régionaux, a continué d'être un membre actif dans les réseaux et plateformes d'évaluation régionales des Nations Unies, afin d'encourager des évaluations tenant compte de la problématique hommes-femmes, la cohérence des évaluations sur l'ensemble du système et le renforcement des compétences du personnel sur le terrain. Plus précisément, l'IEO a continué d'apporter son leadership aux groupes d'évaluation régionaux des Nations Unies dans les régions Asie-Pacifique, des Amériques et des Caraïbes, et d'Afrique.

¹³ Une évaluation qualitative indépendante des Notes stratégiques et des rapports annuels d'ONU Femmes a été commandée par l'unité de planification et de direction des programmes (PPGU) de la Division des programmes d'ONU Femmes. Cette évaluation couvre les Notes stratégiques et les Plans de travail annuels approuvés entre 2014 et 2016, ainsi que les rapports préparés par tous les bureaux de terrain de 2013 à 2015.

B. Plan d'action sur l'ensemble du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

51. ONU-Femmes a continué de codiriger la Force opérationnelle du GNUE sur l'égalité des sexes et les droits humains pour aider les membres du GNUE à effectuer leurs rapports à l'aide de l'indicateur d'évaluation des performances UN-SWAP. Dans le cadre de la Force opérationnelle, l'IEO a offert son leadership pour la production d'un rapport de synthèse sur les tendances de rapport dans les différentes entités de l'ONU, a présenté des résultats lors de l'échange des pratiques d'évaluation et l'assemblée générale annuelle du GNUE, a fourni des conseils techniques bilatéraux et a géré un examen indépendant de l'indicateur d'évaluation des performances UN-SWAP.

52. Le cycle de rapport UN-SWAP 2016 a démontré que ces entités mettent l'accent sur l'intégration de l'égalité des sexes dans les systèmes d'évaluation. Sur les 43 entités qui ont indiqué être concernées par l'indicateur d'évaluation, 16 % (7) ont affirmé dépasser les exigences, 42 % (18) répondre aux exigences, 35 % (15) approcher des exigences et 7 % (3) ne pas satisfaire les exigences. Même si cela révèle une amélioration des évaluations par rapport à l'année dernière, il faut noter que 28 % (12) de ces entités n'ont pas suivi les procédures approuvées par le GNUE pour la notation des rapports d'évaluation à l'aide des critères UN-SWAP.

53. Une évaluation indépendante externe de tous les rapports d'évaluation d'ONU-Femmes à l'aide de l'indicateur d'évaluation des performances des plans d'action pour l'ensemble du système des Nations Unies a révélé une importante amélioration de l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous les aspects des rapports d'évaluation. En 2016, ONU-Femmes a indiqué répondre aux exigences, avec un score de 8,40, une nette amélioration par rapport à l'année précédente. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'amélioration générale en 2016 : a) la mise en application de normes de qualité par des spécialistes des évaluations régionaux tout au long des processus d'évaluation ; b) les critères de recrutement stricts pour les appréciateurs, qui allient parité et compétences d'évaluation, et c) la mise en œuvre du programme de professionnalisation.

C. Évaluation indépendante à l'échelle du système

54. L'objectif fondamental de l'évaluation indépendante à l'échelle du système (ISWE) est de renforcer les fonctions, les systèmes et les mécanismes de gestion, et d'effectuer des évaluations indépendantes, crédibles et utiles à l'échelle du système pour un développement efficace. En 2016, ONU-Femmes a été un membre investi et actif des groupes de gestion de deux évaluations à l'échelle du système : a) l'évaluation de la contribution du système des Nations Unies au renforcement des capacités nationales pour les statistiques, et b) la métaévaluation et la synthèse du Plan-cadre des Nations Unies pour le développement (PCAD). Ces deux évaluations ont été présentées par le corps commun d'inspection à l'ECOSOC en octobre 2016. En outre, à partir des résultats clés de la métaévaluation du PCAD, l'IEO a collaboré avec les membres du GNUE et contribué à l'examen, en offrant des commentaires majeurs sur la nouvelle orientation du PCAD provisoire centrés sur l'évaluation.

D. Soutenir les évaluations communes et le Plan-cadre des Nations Unies pour le développement (PCAD)

55. Poussé par le besoin d'une plus grande cohérence sur l'ensemble du système des Nations Unies, ONU-Femmes a soutenu l'intégration de l'égalité des sexes

dans divers travaux d'évaluation interagences des Nations Unies, notamment dans des programmes communs et des évaluations du PCAD. Dans le cadre des groupes d'évaluation régionaux, ONU-Femmes a fourni des services techniques et de conseil, comme un examen des dispositions de référence et des rapports d'évaluation pour 14 évaluations du PCAD. Des séances de formation ont également été organisées en collaboration avec les agences des Nations Unies au niveau régional pour améliorer les capacités d'évaluation tenant compte de la problématique hommes-femmes du personnel et des partenaires de l'ONU.

E. Plateformes de soutien des évaluations tenant compte de la problématique hommes-femmes

56. Le portail Web d'évaluation de l'égalité des sexes a continué d'être une ressource cruciale pour définir ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas pour l'égalité des sexes. Ce site Web donne accès à 510 rapports d'évaluation mettant en relation des preuves d'évaluation, les principaux sujets de préoccupation du Programme d'action de Beijing et le Guide d'évaluation d'ONU-Femmes, offrant une contribution aussi bien théorique que concrète. La majorité des rapports sont issus du système des Nations Unies, tandis qu'un tiers d'entre eux provient d'académies, de fondations, d'institutions bilatérales, de mécanismes intergouvernementaux et de banques multilatérales de développement.

II. Soutenir les capacités d'évaluation nationales tenant compte de la problématique hommes-femmes

A. Le Programme mondial pour l'évaluation

57. Le Programme mondial pour l'évaluation 2016-2020 établit la première vision mondiale jamais élaborée pour la communauté d'évaluation internationale. Ce Programme a été conçu par de nombreuses parties prenantes dans le monde, qui ont collaboré sous l'égide d'EvalPartners. Suivant une approche systématique, les quatre dimensions principales du programme sont de promouvoir : (a) un environnement favorable ; (b) des capacités institutionnelles ; (c) des capacités individuelles et (d) des interconnexions entre ces trois premières dimensions. Le principe « Aucun laissé pour compte », notamment l'égalité des sexes, est intégré sous forme de valeur essentielle qui guide l'ensemble du Programme.

58. Le Programme a continué d'inspirer et de mobiliser différents acteurs, organisations internationales et organisations des Nations Unies pour renforcer l'évaluation et atteindre « une communauté internationale transformée, caractérisée par la transparence, la responsabilité et les progrès vers le bien commun ».

59. ONU-Femmes a continué d'être un leader d'EvalPartners, le partenariat multipartite international pour le développement des capacités d'évaluation nationales, en codirigeant EvalGender+, un partenariat international constitué de 37 organisations visant à renforcer les évaluations tenant compte de la problématique hommes-femmes. EvalGender+ s'est imposé comme un mouvement unique qui encourage une évaluation centrée sur l'égalité et tenant compte de la problématique hommes-femmes pour les objectifs de développement durable.

B. Renforcer l'environnement favorable à l'évaluation

60. En tant que codirigeant d'EvalGender+, ONU-Femmes a consolidé l'alliance stratégique avec différents partenaires et associations d'évaluation pour renforcer

les systèmes d'évaluation d'appartenance et de fonctionnement nationaux, centrés sur la problématique hommes-femmes. En 2016, ONU-Femmes et EvalGender+ ont lancé une série d'initiatives centrées sur l'évaluation des objectifs de développement durable dans l'axe du principe « Aucun laissé pour compte ». Cette initiative a été mise en œuvre grâce à un processus multipartite comprenant une consultation en ligne, un évènement global et technique et une assistance technique, qui ont été proposés à 11 pays pour les aider à évaluer les objectifs de développement durable avec un regard centré sur l'égalité et la problématique hommes-femmes. Ces pays comprennent notamment le Burkina Faso, le Cambodge, la Colombie, le Kenya, le Kirghizstan, le Népal, le Sri Lanka, la Tunisie, le Zimbabwe, mais également l'Asia Pacific Evaluation Association et le réseau EvalMENA. Les évènements globaux organisés à New York ont rassemblé des délégations gouvernementales, des parlementaires et des acteurs du développement. Ces interactions intensives ont débouché sur l'élaboration d'un ensemble de conseils et de formations intitulé « Évaluer les objectifs de développement durable selon le principe Aucun laissé pour compte ».

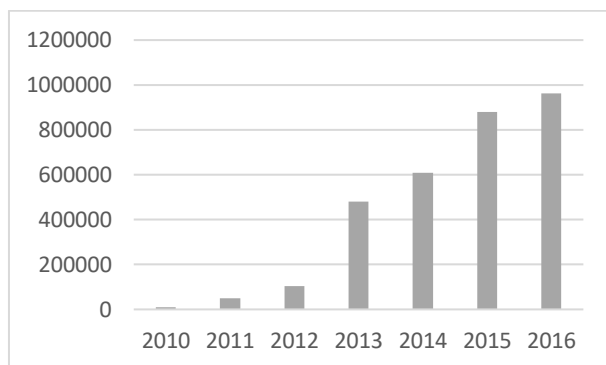
C. Renforcement des capacités institutionnelles en termes de demande, de gestion et d'utilisation des évaluations

61. Au sein de son pilier de développement de la capacité d'évaluation nationale, ONU Femmes a soutenu différentes initiatives entre les régions afin de renforcer un système d'évaluation national sensible à l'égalité des sexes. Par exemple, dans les régions Amériques et Caraïbes, ONU Femmes a apporté un soutien important au niveau technique et de développement des capacités en Colombie, au Costa Rica, en Argentine, en Équateur et en République Dominicaine. Ce soutien allait de l'intégration des points de vue sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme dans l'évaluation des politiques publiques au renforcement de la formation nationale au système M&E et au développement des capacités sensibles à l'égalité des sexes. Une initiative similaire au Zimbabwe a favorisé le développement d'une infrastructure de contrôle et d'évaluation en termes d'égalité des sexes. Ces initiatives et activités intégrées de manière unique devraient augmenter les efforts des gouvernements et des intervenants extérieurs aux états pour renforcer les systèmes existants de contrôle et d'évaluation nationaux sensibles à l'égalité des sexes et en instaurer de nouveaux.

D. Renforcement des capacités individuelles des évaluateurs pour mener des évaluations sensibles à l'égalité des sexes crédibles et utiles

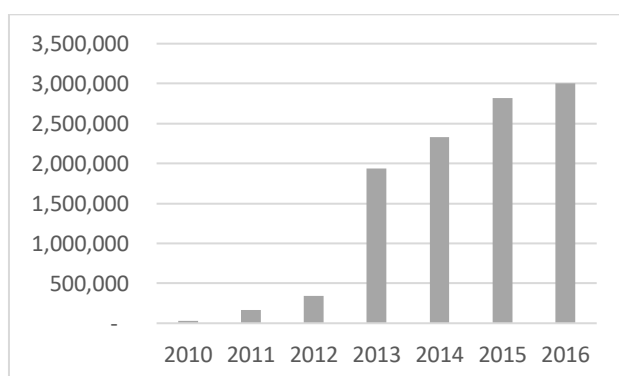
62. On a continué à utiliser une série de technologies innovantes et économiques visant à dynamiser les capacités individuelles des évaluateurs pour conduire des évaluations sensibles à l'égalité des sexes crédibles et utiles. Plus précisément, le portail Web d'EvalPartners, « MyM&E », a attiré un nombre considérable d'évaluateurs et de spécialistes intéressés du monde entier. Depuis son lancement, le portail a enregistré un total cumulé de 961 538 visiteurs, soit une hausse de 20 % par rapport à l'année précédente. Le nombre cumulé de téléchargements de pages a également dépassé 3 millions. Le cours en ligne de grande envergure et ouvert consacré à l'évaluation du développement a continué à attirer un trafic élevé vers le portail. La formation a enregistré un nombre total record de 27 513 participants inscrits issus de 178 pays. Sur les neuf formations disponibles sur la plateforme, le cours sensible à l'égalité des sexes et axé sur l'équité s'est avéré le plus populaire, avec 3 427 participants inscrits.

Figure 7 : Nombre total cumulé de visiteurs de la plateforme « MyM&E » d'EvalPartners



Source : Statistiques de MyM&E, décembre 2016

Figure 9 : Nombre total cumulé de téléchargements de pages sur la plateforme « MyM&E » d'EvalPartners



Source : Statistiques de MyM&E, décembre 2016

63. En outre, la communauté de pratiques EvalGender+ est restée une plateforme clé pour discuter des sujets en continu et échanger des informations liées à l'égalité des sexes et à l'évaluation. En 2016, le nombre d'adhérents au réseau s'élevait à 2 818.

III. Le programme de travail du BIE en 2017

64. En 2017, le BIE poursuivra son travail, comme indiqué dans la stratégie d'évaluation 2014-2017, dans les quatre domaines de résultats clés présentés ci-dessous, en mettant particulièrement l'accent sur l'Agenda 2030. Conformément au cycle de planification stratégique d'ONU Femmes, le BIE développera une nouvelle stratégie d'évaluation 2018-2021 et un nouveau Plan d'évaluation interne 2018-2021.

A. Mise en œuvre d'évaluations efficaces des entreprises

65. En 2017, le BIE présentera au Conseil d'administration les résultats de deux évaluations internes portant sur : a) l'architecture régionale d'ONU Femmes et b) les partenariats stratégiques d'ONU Femmes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le BIE entreprendra une évaluation interne majeure consacrée à la participation politique des femmes et instaurera une autre évaluation interne de la gouvernance et de la planification nationale qui se terminera en 2018. Le Bureau conduira et présentera également une méta-analyse des évaluations internes et décentralisées gérées par ONU Femmes en 2016. Pour renforcer encore l'utilité des évaluations internes, il continuera à mettre en œuvre sa stratégie de communication. Le magazine Transform, le bulletin d'information,

les communiqués d'évaluation et les réseaux sociaux resteront des méthodes majeures de diffusion des résultats des évaluations. Le BIE continuera à explorer et à développer des méthodologies d'évaluation innovantes et sensibles à l'égalité des sexes.

B. Mise en œuvre de systèmes d'évaluation décentralisés efficaces

66. Le BIE continuera à renforcer ses systèmes et ses pratiques décentralisés a) en gérant des évaluations des portefeuilles régionaux et nationaux ; b) en assurant la supervision et l'assistance technique des évaluations décentralisées ; c) en gérant l'initiative de professionnalisation mettant l'accent sur le mentorat des responsables de l'évaluation ; et d) en mettant en place des mécanismes d'assurance qualité, y compris le système mondial de supervision des évaluations, le système global d'évaluation et d'analyse des rapports d'évaluation et le registre des évaluateurs sensibles à l'égalité des sexes. Les systèmes de gestion des connaissances, y compris la communauté d'évaluation des pratiques, le système GATE et le site Web de l'évaluation de l'égalité des sexes, seront conservés.

C. Promotion de la coordination des Nations Unies sur l'évaluation sensible à l'égalité des sexes

67. Le BIE continuera à fournir une orientation et à participer activement aux groupes d'évaluation de l'UNEG et aux groupes d'évaluation régionaux des Nations Unies. Il continuera de participer aux groupes de travail de l'UNEG pour assurer l'intégration de l'égalité des sexes dans les travaux d'évaluation inter-agences, y compris en soutenant les entités des Nations Unies sur l'indicateur de performance de l'évaluation d'ONU-SWAP en fournissant des conseils techniques, des formations et en facilitant les échanges entre entités des Nations Unies.

D. Renforcement des capacités d'évaluation nationales pour les systèmes d'évaluation sensibles à l'égalité des sexes

68. Le BIE continuera à soutenir le développement de la capacité d'évaluation sensible à l'égalité des sexes par le biais d'EvalGender+ et d'EvalPartners. Il apportera une orientation à l'organisation du troisième Forum mondial d'EvalPartners qui sera organisé au Parlement du Kirghizistan. Le BIE utilisera son rôle de co-président d'EvalGender+ pour soutenir les systèmes d'évaluation nationaux sensibles à l'égalité des sexes. Il fera évoluer un programme pilote de documents de conseil consacrés à l'évaluation des ODD et intensifiera son assistance technique dans certains pays afin d'évaluer les ODD dans une optique d'égalité des sexes.

E. Budget approuvé pour le programme de travail du BIE en 2017

69. Le budget total du BIE pour 2017 s'élève à 4 453 546 USD. Ce budget est composé de trois catégories de financement : budget institutionnel, ressources centrales programmables et ressources non centrales.

70. Le budget institutionnel de 3 037 387 USD couvre les salaires de 11 membres du personnel et les activités clés du plan de travail : contrats avec les entreprises portant sur les études d'évaluation en 2017 ; coûts opérationnels des bureaux ; soutien aux systèmes d'évaluation décentralisés ; soutien à la coordination des Nations Unies sur l'évaluation sensible à l'égalité des sexes ; et développement de la capacité d'évaluation sur l'évaluation sensible à l'égalité des sexes. Outre le budget institutionnel, les salaires de cinq spécialistes régionaux

de l'évaluation sont pris en charge via les ressources centrales d'un montant de 1 000 000 USD.

71. Le BIE a également reçu 416 158 USD de Suisse pour renforcer la fonction d'évaluation interne et pour soutenir l'intégration d'un point de vue sensible à l'égalité des sexes aux objectifs de développement durable.

Annexe I

Évaluations réalisées en 2016

L'Annexe I fournit la liste complète des évaluations internes et décentralisées réalisées en 2016. Ces informations ont été utilisées pour fournir une analyse des tendances des indicateurs de performance clés au fil des années et de la performance de la fonction d'évaluation en 2016. Une analyse plus poussée de la couverture géographique et thématique, du type et de la qualité des évaluations est fournie dans les sections appropriées du rapport.

<i>Région</i>	<i>Bureau/division</i>	<i>Titre de l'évaluation du programme</i>	<i>Notation de la qualité</i>
Amériques et Caraïbes	Guatemala	Ampliando las Oportunidades Económicas para las Mujeres Rurales Emprendedoras en América Latina	Très bien
	Bureau régional des Amériques et des Caraïbes (Panama)	L'accès à la justice comme mécanisme de prévention pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes	Très bien
	Chili	Fortalecimiento de Organizaciones de la Sociedad Civil que promueven la Igualdad de Género 2013-2016	Satisfaisant
	Salvador	Mujeres y políticas municipales a favor de la igualdad	Bien
Asie et Pacifique	Bangladesh	Projet sur l'égalité des sexes et le changement climatique	Satisfaisant
	Cambodge	Programme pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes	Très bien
	Chine	Fonds de la Chine pour l'égalité des sexes, la recherche et la sensibilisation	Bien
	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (Thaïlande)	Programme régional pour l'amélioration des droits humains des femmes en Asie du Sud-Est	Bien
	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (Thaïlande)	Programme régional pour l'autonomisation des travailleuses migrantes en Asie, phase III (2012-2015)	Bien
	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (Thaïlande)	Exploitation optimale des outils techniques, des éléments de preuve et de l'engagement communautaire afin de faciliter la mise en œuvre des lois et la fourniture de services aux femmes victimes de la violence en Asie du Sud-Est	Bien

	Pakistan	Vers l'autonomisation économique des travailleuses à domicile pour davantage d'égalité entre les sexes, phase II (2012-2015)	Très bien
	Pakistan	Programme pour le leadership et la reconstruction sociale des femmes	Bien
	Bureau multipays pour le Pacifique (Fidji)	Fonds spécial pour mettre fin à la violence contre les femmes dans la région du Pacifique	Satisfaisant
	Népal	Renforcement de la mise en œuvre du programme pour les femmes, la paix et la sécurité	Très bien
	Népal	Localisation du programme pour les femmes, la paix et la sécurité dans les districts centraux du Terai	Satisfaisant
États arabes	Bureau régional pour les États arabes (Égypte)	Évaluation thématique de la participation politique des femmes	Bien
	Jordanie	Promotion de la cohésion sociale par le biais de l'autonomisation des femmes et d'initiatives de protection à Irbid et Zarqa	Bien
Europe et Asie centrale	Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (Turquie)	Contribution d'ONU-Femmes à la coordination des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEEW)	Très bien
	Moldavie	Évaluation du programme commun pour le développement intégré local	Bien
	Bureau multipays pour l'Asie centrale (Kazakhstan)	Autonomisation des femmes issues de familles de migrants abandonnées au Tadjikistan	Bien
	Kirghizistan (bureau national)	Mise en place d'un projet pour la consolidation de la paix	Bien
Afrique de l'Est et Afrique australe	Éthiopie	Évaluation du portefeuille national	Très bien
	Tanzanie	Évaluation du portefeuille national	Bien
	Soudan du Sud	Évaluation de la note stratégique 2014-2016 du Soudan du Sud	Très bien
	Ouganda	Systèmes pour le renforcement de la paix et de la protection (initiative pour la promotion de l'égalité des sexes)	Bien

	Zimbabwe	Programme commun pour la prévention de la violence sexiste contre les jeunes femmes et les adolescentes	Bien
Afrique de l'Ouest et Afrique centrale	Sénégal	Appui à la promotion des droits des femmes et des filles	Satisfaisant
	WCARO	Leadership et participation politique des femmes (2011-2015)	Satisfaisant
	Sénégal	Renforcement des capacités des femmes parlementaires pour une application effective des engagements sur l'égalité des sexes	Très bien
	Mali	Leadership et participation des femmes au programme pour la paix, la sécurité et l'action humanitaire	Bien
	République centrafricaine	Programme d'appui au renforcement de la participation des femmes dans les domaines de la paix et la sécurité et l'assistance aux femmes et filles touchées par le conflit en RCA	Bien
Division du siège	Division des politiques	Projet du portail de connaissances sur l'autonomisation économique des femmes (autonomiser les femmes)	Très bien
	Division des politiques	Financements pour l'égalité des sexes	Bien
	Division des programmes	Cadre de partenariat stratégique d'ONU-Femmes sur le sida 2011-2016	Bien
Organisationnel	Bureau indépendant d'évaluation	Contribution d'ONU-Femmes à la coordination du système des Nations Unies	Très bien
	Bureau indépendant d'évaluation	Structure régionale	Très bien

Annexe II

Évaluation des fonds gérés par ONU-Femmes

Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies

1. En 2016, le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour éradiquer la violence à l'égard des femmes (le Fonds d'affectation spéciale) a fêté ses vingt ans d'existence. Ce fonds est un mécanisme d'octroi multilatéral et mondial de subventions, visant à soutenir les efforts déployés pour prévenir et éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles. Le Fonds d'affectation spéciale a été instauré par l'Assemblée générale en 1996 (résolution 50/166) et il est administré par ONU-Femmes au nom du système des Nations Unies. En 2016, le Fonds d'affectation spéciale a soutenu 107 projets visant à prévenir et à résoudre la violence à l'égard des femmes et des filles dans 77 pays et territoires.

2. En 2016, quatorze (14) projets subventionnés par le Fonds d'affectation spéciale et mis en œuvre par des bénéficiaires ont fait l'objet d'évaluations externes finales, pour un montant de 183 027 USD. En outre, le secrétariat du Fonds d'affectation spéciale a commandé une méta-évaluation et une méta-analyse d'un échantillon de 77 évaluations de projet réalisées depuis 2008, pour un montant de 26 000 USD.

3. Les résultats de la méta-évaluation ont indiqué une amélioration significative de la qualité des évaluations de projet réalisées par les bénéficiaires du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies : 65 pour cent des évaluations de projet du cycle 13 (2008) ont reçu une note acceptable ou supérieure, conformément aux directives d'évaluation des Nations Unies, comparé à 82 pour cent durant le cycle 16 (2012). Cependant, il est également ressorti que les dépenses consacrées aux évaluations variaient considérablement et que des dépenses moindres étaient associées à des évaluations moins performantes. Le Fonds d'affectation spéciale a donc instauré une recommandation pour les bénéficiaires indiquant qu'au moins 20 000 USD devaient être alloués à l'évaluation finale. En outre, pour les petits portefeuilles de subventions (projets avec un budget de 120 000 USD ou moins), le budget et la gestion de l'évaluation ont été centralisés afin d'être traités conjointement par le secrétariat, et ce, afin de garantir des évaluations de haute qualité tout en sollicitant moins les petites organisations non gouvernementales.

4. Un spécialiste de suivi et d'évaluation est attribué au fonds, dont les fonctions comprennent notamment : la fourniture de support technique aux bénéficiaires pour la préparation et la gestion de leurs évaluations de projet, la gestion des évaluations au niveau du secrétariat du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies, le développement et la mise en œuvre du système global de contrôle et d'évaluation du fonds, y compris les résultats du Système de gestion des subventions (SGS) en ligne.

Fonds pour l'égalité des sexes

5. Ouvert en 2009, le Fonds pour l'égalité des sexes est le principal mécanisme d'octroi de subventions à l'échelle mondiale d'ONU-Femmes. Il s'agit d'un fonds multidonateurs destiné aux organisations de la société civile œuvrant pour l'autonomisation politique et économique des femmes. Le fonds maintient, soutient et renforce les capacités des OSC pour la mise en œuvre de programmes multipartites de grande ampleur visant à traduire les engagements juridiques et politiques en services tangibles pour les femmes et les filles, les hommes et les garçons à travers le monde, en particulier au sein des communautés les plus touchées par l'exclusion et la marginalisation.

6. L'évaluation représente l'une des priorités du fonds, elle vise à garantir la responsabilité, l'apprentissage et la communication des résultats de l'institution. Étant donné la nature du fonds, une approche évaluative décentralisée a été élaborée afin que les bénéficiaires des subventions, sous la houlette du personnel du fonds, réalisent des évaluations stratégiques conformes aux normes d'ONU-Femmes et du GNUE.

7. En 2016, sept évaluations finales de programmes ont été menées et codirigées par les spécialistes de suivi et de rapports du fonds, avec un budget total de 69 590 USD. En outre, le fonds a entrepris le travail préparatoire débouchant sur sa première évaluation conformément au descriptif de programme 2014-2017 du Fonds pour l'égalité des sexes. L'évaluation sera entreprise en 2017, avec pour objectif principal d'obtenir des preuves et de tirer des enseignements à partir des résultats et approches du fonds durant ses sept années d'existence, lesquels serviront également à orienter la planification des politiques et les programmes d'ONU-Femmes à l'avenir.

8. Cinq spécialistes du contrôle et des rapports déployés sur le terrain ont apporté une assistance technique et un soutien aux bénéficiaires de subventions qui dirigeaient les processus d'évaluation. En 2016, le Fonds a dirigé une réunion mondiale en face à face pour 24 bénéficiaires de subventions sélectionnés au cours du 3e appel de propositions afin de renforcer leurs capacités et de leur permettre de mettre en place des programmes efficaces conformément aux procédures, aux exigences et à la vision du Fonds, le tout en mettant l'accent sur l'importance de la gestion des connaissances et de la communication des résultats et en augmentant la visibilité du Fonds pour l'égalité des sexes. Les bénéficiaires de subventions et les coordonnateurs d'ONU Femmes ont suivi des formations complètes aux exigences de gestion du programme et basées sur les résultats ainsi qu'aux systèmes de rapport.