



**SF Développement**  
Formation et Développement

# CONSTRUCTION ET CHOIX DES INDICATEURS DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN

المبادرة الوطنية للتنمية البشرية  
Initiative Nationale pour le Développement Humain

Formation des cadres  
provinciaux en charge de  
l'évaluation de projets INDH

Marrakech, du 2 au 7 mai 2006



### 1) Qu'est-ce qu'un indicateur IDH?

*Les indicateurs de développement humain (IDH) résument les données qui ont été recueillies en réponse à des questions intéressant la planification et la gestion des programmes de développement. Ils peuvent constituer des instruments utiles pour évaluer les besoins, surveiller et évaluer la mise en oeuvre et l'impact des programmes.*

### 2) Utilité des indicateurs :

Les indicateurs peuvent servir à surveiller :

- les changements progressifs tels que, par exemple, l'évolution de la proportion de personnes scolarisées.
- les différences entre sous-groupes de population, c.-à-d. selon le sexe, la parité et l'âge; par exemple la proportion de filles scolarisées selon la catégorie socioprofessionnelle des parents dans une zone donnée.
- les progrès sur la voie de la réalisation des cibles; par exemple, dans le cadre de la santé reproductive, le nombre de femmes enceintes bénéficiant d'un suivi médical par rapport au nombre total des femmes enceintes dans le district et en comparaison du taux fixé.
- les écarts entre établissements du point de vue géographique; par exemple, la proportion de personnes ayant accès aux soins de base dans les différents centres de santé de la région.

La plupart des indicateurs doivent être considérés comme indicatifs d'éventuels problèmes ou questions appelant des mesures et non comme des outils diagnostiques spécifiques. Ainsi, l'observation d'une proportion à la baisse du taux d'une variable donnée ne suffira pas à expliquer pourquoi il en est ainsi. Les indicateurs servent donc souvent à stimuler d'autres activités.

L'élément intéressant dans un indicateur pourra être :

- la survenue d'un **fait** - naissance vivante, assainissement, proximité d'un service;
- la prévalence d'une **caractéristique chez une personne ou dans un espace donné** - utilisation d'une méthode contraceptive par une femme; désenclavement d'un village;
- la prévalence d'une **caractéristique dans un service de base** – électrification d'un douar; construction d'une maison d'hébergement pour étudiants (Dar Talib).

### 3) Les types d'indicateurs :

La plupart des indicateurs sont exprimés en nombres absolus, en taux, en proportions, en moyennes ou variables catégorielles (présence ou absence), comme indiqué ci-après :

Type d'indicateur	Unité de mesure	Exemple
-------------------	-----------------	---------

Nombre	Nombre absolu dans une zone géographique ou une population définie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de décès maternels</li> <li>• Nombre d'établissements scolaires</li> </ul>
Taux	Taux par unité de population par unité de temps	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès à l'enseignement fondamental pour le nombre d'enfant dans la zone concernée.</li> <li>• Décès de nouveau-nés pour 1000 naissances vivantes par année dans la zone étudiée.</li> </ul>
Proportion	Proportion à un moment donné (souvent exprimée en pourcentage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes enceintes, une année donnée, vaccinées contre le tétanos divisées par le nombre total de femmes enceintes cette année-là</li> <li>• Patients convenablement pris en charge pour des maladies contagieuses (tuberculose), un mois donné, divisés par le nombre total des patients soignés ce mois-là</li> </ul>
Moyenne	Moyenne à un moment donné	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Age moyen au mariage en 1990</li> <li>• Espérance de vie à la naissance en 1990</li> </ul>
Catégorie	Mesure catégorielle à un moment donné	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'une politique sur la santé reproductive</li> <li>• Existence d'une loi contre le travail des enfants</li> </ul>

#### 4) A quoi servent les indicateurs?

- **Évaluation des besoins** : évaluer l'état actuel d'une population ou d'un sous-groupe spécifique (par ex. étendue de la violence domestique à l'encontre des femmes) pour planifier les zones de programme qu'il convient de développer ou d'améliorer.
- **Surveillance** : surveiller la mise en oeuvre et les résultats d'un programme pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie ou surveiller l'objectif fondamental (par ex. un programme d'éducation sanitaire pour arrêter la propagation des MST; la formation des accoucheuses traditionnelles).
- **Évaluation** : évaluer l'efficacité et l'impact d'un programme visant à améliorer la situation socio-économique et/ou à atteindre certaines cibles (par ex. réduction de la mortalité maternelle; réduction de l'analphabétisme chez les filles).

Une fois décidés les principaux indicateurs nécessaires, il est important de définir les utilisations plus spécifiques. Quelles zones de programmes convient-il d'évaluer? Quels aspects doivent être surveillés? Quels effets peuvent être évalués au niveau du province (ou autre) par opposition au niveau national (par exemple)?

## 5) Récapitulation :

Le tableau récapitulatif suivant précise le sens du terme « *indicateur* » ainsi que les propriétés et les méthodes qui lui sont associées :

	Indicateur
Définition	Un indicateur est une variable qui décrit un élément de situation ou une évolution d'un point de vue quantitatif. C'est un outil d'aide à la décision, dont l'utilisation s'inscrit dans une démarche qui répond à un objectif et se situe dans un contexte donné. L'indicateur n'a d'intérêt que par le choix qu'il aide à faire dans ce cadre.
	Un indicateur est une variable observable utilisée pour rendre compte d'une réalité difficile à observer /non observable. Quant au terme d'indice, il désigne un indicateur synthétique construit en agrégeant d'autres indicateurs dits de base (On parle aussi parfois de macro-indicateur). La plupart des indicateurs utilisés dans le cadre des politiques publiques sont en réalité des indices : c'est le cas du PIB, de l'indice des prix à la consommation, des indices boursiers et de l'indice de développement humain (IDH) du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD).
Propriétés associées	* sa définition * sa raison d'être (objectif de rattachement) * sa formulation * les sources d'information nécessaires à sa production
Méthodes associées	* mode de collecte (voir techniques de collecte des données) * mode de suivi (réel, comparaisons auxquelles il donne lieu) * mode de représentation (tableau de chiffres, graphique...)
Vocation	éclairer le fond des questions posées par la mise en œuvre du projet

## 6) La démarche de choix des indicateurs

On voit que les indicateurs vont servir à réagir pour réguler l'action dans le sens des orientations fournies par la politique et les objectifs du projet. Il faut donc trouver la meilleure cohérence possible entre les objectifs et les indicateurs pour que cette réaction soit opportune. Le choix des indicateurs constitue une "**instrumentation**" et une quantification des objectifs pour rendre la mise sous contrôle (au sens de la gestion) efficace. Dans ce cadre, il faut répondre à 3 questions successives :

### ➤ A quoi veut-on globalement parvenir ?

Quelle est la **finalité** du projet? Il peut s'agir d'un énoncé de principe donnant un sens général à l'action du projet sur le long terme.

Cet énoncé n'engage pas à grand-chose si on ne répond pas à la seconde question

### ➤ Que prévoit-on de faire pour atteindre cette finalité ?

Quels sont les **buts** opératoires que l'on poursuit ? Ces buts seront nécessairement plus précis et vont donc orienter concrètement l'action. Pour être recevable, un but doit être une description claire et précise du résultat spécifique et mesurable que l'on s'engage à avoir produit à un "client" (interne ou externe) pour une date donnée. C'est justement à la mise en place du moyen de mesure que répond le choix des indicateurs.

Le but étant désormais correctement défini, encore faut-il identifier clairement les composantes de la situation qu'il faudra indispensablement maîtriser pour parvenir à atteindre ces buts. C'est l'objet de la 3ème question :

➤ **Quels éléments de la situation faut-il impérativement maîtriser pour atteindre chaque but ?**

Une bonne maîtrise de chacun de ces éléments constituera un **facteur clé de succès** pour le projet.

L'ensemble des réponses apportées à cette suite de questions constitue le "**Système d'objectifs d'évaluation**".

**7) Exemples de formulaires pour des exercices :**

Choisir les thèmes des exercices à partir des Projets d'INDH

**Formulaire 1**

**Répertoire des Projets INDH au sein de votre province**

	type	Population cible	Secteur	Etc.
Pr1				
Pr2				
Pr3				

**QUELLES PARTIES DU PROGRAMME DANS VOTRE PROVINCE?**

Parties du programme (intitulé du programme)	Opérationnelle ? (Oui/non)	A qui s'adresse le programme ? Que fait le programme ? Depuis quand est-il opérationnel ?
intitulé de la partie du programme		
intitulé de la partie du programme		
intitulé de la partie du programme		

**Formulaire 3**  
**QUELS INDICATEURS ÉMANENT ACTUELLEMENT DES SOURCES D'INFORMATION EXISTANTES?**

Zone du programme : \_\_\_\_\_

Indicateur	Données ayant servi à générer l'indicateur	Source(s) des données



Formulaire 5  
QUELS NOUVEAUX INDICATEURS CHOISIR?

Zone du programme : \_\_\_\_\_

Indicateur	Utile? o/n	Accessible? o/n	Solide? o/n	Représentatif? o/n	Compréhensible? o/n	Choisi? o/n	Justification du choix ou du rejet

## Indicateurs de performance

### *De quoi s'agit-il ?*

Les indicateurs de performance sont un moyen d'apprécier les divers aspects d'un projet, programme ou stratégie de développement : ressources, processus, produits, résultats et impacts. Lorsqu'ils s'appuient sur un solide travail de collecte de données (par exemple, au moyen d'enquêtes formelles), puis d'analyse et de diffusion de ces informations, ces indicateurs permettent aux gestionnaires de suivre l'avancement de l'action entreprise, d'en déterminer les résultats, et de prendre les mesures correctives qui amélioreront la prestation des services. Il est important d'associer les principales parties prenantes à la définition des indicateurs, car il y aura ainsi plus de chances que celles-ci sachent les comprendre et les utiliser pour la prise de décision.

Quelles sont les applications possibles ?

- Fixer des objectifs de performance et mesurer les progrès accomplis vers leur réalisation ;
- Détecter les problèmes à l'aide d'un système d'alerte rapide, afin de pouvoir décider de mesures correctives ;
- Déterminer s'il est nécessaire de procéder à une évaluation ou à un examen approfondi.

AVANTAGES :

- Moyen efficace de mesurer les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs ;
- Il sera plus facile de procéder à des comparaisons entre différents services, districts et époques.

INCONVÉNIENTS :

- Des indicateurs mal définis ne permettront pas de mesurer correctement les progrès ;
- la tendance à retenir un trop grand nombre d'indicateurs, ou à choisir des indicateurs pour lesquels on n'aura pas accès à des sources de données, peut rendre le système coûteux et difficile à appliquer, de sorte qu'il sera probablement sous-utilisé ;
- il arrive souvent que l'on doive arbitrer entre l'idéal et le possible en renonçant aux indicateurs optimaux ou souhaités pour se contenter de ceux que les données accessibles permettront de mesurer.

**COÛT :**

Le coût peut être faible ou élevé, selon le nombre des indicateurs retenus, la périodicité de la collecte de données et la qualité des informations recherchées, et le champ couvert par le système.

**COMPÉTENCES REQUISES :**

Plusieurs jours de formation sont recommandés afin d'améliorer l'aptitude des personnels concernés à définir des indicateurs pratiques. La mise en œuvre de systèmes de suivi de la performance exige des compétences en matière de collecte, d'analyse et de diffusion des données et de systèmes d'information de gestion (SIG).

**TEMPS NÉCESSAIRE :**

De plusieurs jours à plusieurs mois, selon l'ampleur du processus participatif retenu pour définir les indicateurs et selon la complexité du programme. La mise en œuvre d'un système de suivi de la performance peut prendre de six à douze mois.

**Référence :**

BANQUE MONDIALE : DÉPARTEMENT DE L'ÉVALUATION DES OPÉRATIONS  
RENFORCEMENT DES CAPACITÉS D'ÉVALUATION