



Planification stratégique



2016-2020

rnb.ca
236, rue St. George
Bureau 416
Moncton (N.-B.) E1C 1W1
info@rnb.ca
(506) 381-2255



Table des matières

Mise en contexte	3
Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick	4
Historique	4
Mission.....	4
Objectifs	4
Principes directeurs	5
Structure de gouvernance	5
Les membres	6
Le Conseil d'administration	6
La direction générale et les ressources humaines	6
Bilan du RFNB	7
Analyse de la situation	9
Environnement interne	9
Forces.....	9
Faiblesses	9
Environnement externe	10
Opportunités	10
Menaces.....	10
Axes d'intervention	11
Résultats anticipés.....	12
Résultat ultime	12
Résultats intermédiaires	12
Résultats immédiats	13
Conclusion.....	15
Annexes	16





Mise en contexte

Désireuse de guider le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) dans un processus de réflexion stratégique menant à l'élaboration d'une planification stratégique (2016-2020) et à une révision de l'argumentaire de financement de l'organisme auprès de ses principaux bailleurs de fonds, les membres du Conseil d'administration (CA) du RFNB ont retenu les services de la firme de consultants Ideos Solutions inc. afin de les soutenir dans ce processus.

Pour l'élaboration du plan stratégique 2016-2020, l'équipe d'Ideos Solutions inc. a :

- ▮ Mené des consultations auprès des membres du RFNB et d'acteurs communautaires du Nouveau-Brunswick et de l'extérieur de la province et de bailleurs de fonds actuels et potentiels; et
- ▮ Animé des séances de consultation et de travail avec les membres de l'équipe et le CA du RFNB.

Afin d'accomplir ce mandat, Ideos Solutions inc. a adopté une méthode de travail inclusive et participative respectueuse des réalités du RFNB et de ses membres. Une approche de gestion axée sur les résultats et d'autonomisation a aussi été privilégiée. Les consultants ont aussi préparé le terrain afin que découle de ce processus l'élaboration d'un plan d'action, si tel est le souhait du RFNB.

Le CA et la direction générale du RFNB ont agi à titre de comité avisé afin d'orienter et de valider les étapes charnières dans ce processus de planification stratégique.

Ce document présente le fruit de cette réflexion stratégique, c'est-à-dire, le Plan stratégique 2016-2020 du RFNB.





Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Historique

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) est issu des États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick, tenus en septembre 2006 à Bathurst et à Beresford.

Organisés par la Fédération des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick (autrefois connus sous le nom de la Fédération des Dames d'Acadie) et ayant comme thème : Oser voir l'avenir différemment !, ces États généraux avaient pour but de consulter et de mobiliser les femmes acadiennes du Nouveau-Brunswick afin d'identifier les enjeux prioritaires et de déterminer l'orientation voulue pour l'instauration d'un nouveau type de regroupement provincial plus ouvertement féministe et militant, destiné à faire valoir les droits et les intérêts des femmes acadiennes. Les particularités choisies par les participantes étaient : ***un regroupement non partisan, composé d'organismes, mais également de membres individuelles et faisant de la revendication et de l'action politique à partir d'une perspective féministe.***

Quelques mois plus tard, le 9 juin 2007, une soixantaine de femmes se rencontrèrent à nouveau à Bathurst et fondèrent officiellement le RFNB.

Mission

La mission du RFNB est de faire valoir les intérêts des femmes francophones du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité, de faire de l'action politique revendicatrice et de se mobiliser pour la défense et la promotion des droits des femmes, à partir d'une analyse féministe¹, tout en assurant leur participation citoyenne.

Objectifs

Les objectifs du RFNB sont :

- ▮ Promouvoir et défendre les intérêts et les droits des femmes ;
- ▮ Lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes ;
- ▮ Viser à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la société ;
- ▮ Travailler à la mise en œuvre de conditions qui facilitent l'atteinte de ces objectifs dans une perspective plurielle et intersectionnelle, c'est à dire en permettant d'intégrer les femmes dans toutes leur diversité d'expérience, d'appartenances ou de provenances ;
- ▮ Promouvoir et défendre les valeurs féministes.

¹ Examiner, en collaboration avec les personnes s'identifiant comme femmes, le rôle de certaines composantes identitaires (sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle, appartenance religieuse, langue en situation minoritaire) et des effets provoqués par les positions sociales (statut économique) afin de comprendre l'influence de ces configurations sur leurs identités personnelles et sociales (Corbeil et Marchand, 2006; Davis, 2007; Crenshaw, 2008). Cette approche permet aussi de comprendre les rapports de pouvoir qui existent entre les sexes, entre les femmes elles-mêmes et les divers groupes auxquels elles s'identifient en prenant conscience des préjugés à leur égard (Voir Charte de principe du RFNB). Le but de cette approche est d'établir des relations égalitaires au sein des communautés.





Principes directeurs

Le RFNB a adopté les principes directeurs suivants et ceux-ci sont à la base de sa réflexion et de ses actions :

- ▣ Nous, femmes vivant en Acadie du Nouveau-Brunswick, joignons nos forces parce que nous voulons **un monde de justice**, où nous sommes respectées, ainsi que notre contribution et notre travail.
- ▣ Nous voulons **enrayer les inégalités et les forces responsables de la discrimination systémique que vivent femmes**.
- ▣ Nous voulons une Acadie qui **respecte les femmes dans toute leur diversité**.
- ▣ Nous **reconnaissons les liens entre les différentes formes de discrimination** - celles fondées sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou mentales, l'âge, la langue, l'ethnicité, l'appartenance à une classe sociale et d'autres caractéristiques.
- ▣ Nous sommes **solidaires avec les autres groupes** ciblés par les forces de discrimination et nous nous engageons à éliminer les obstacles que rencontrent les femmes vivant avec des formes multiples d'oppression et de discrimination.
- ▣ Nous nous engageons à **agir contre toutes les formes d'exploitation et contre toutes les formes de violence**, en particulier celles faites aux femmes et aux enfants.
- ▣ Nous nous engageons à **favoriser l'autonomie des femmes** dans tous les domaines, économique, personnel, social, politique - et acceptons que l'autonomie comprenne le droit de prendre ses propres décisions en matière de procréation.
- ▣ Pour atteindre nos objectifs, nous choisirons les moyens les plus efficaces - **l'action politique non partisane, l'action solidaire et la concertation** avec des groupes engagés dans l'amélioration des conditions de vie des femmes et des communautés et la participation à la construction d'un mouvement international de femmes autonome, démocratique et créatif dans le respect de la diversité.

Structure de gouvernance

La structure du RFNB comprend une Assemblée générale des membres, un CA, un bureau de direction, une direction générale ainsi que des comités permanents ou ad hoc, créés au besoin.

L'Assemblée générale des membres constitue la première instance décisionnelle du RFNB, en ce qui a trait à son orientation, ses buts, ses objectifs et ses priorités d'action. Le CA voit au bon fonctionnement des affaires courantes de l'organisme, qui sont gérées par la direction générale.





Les membres

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick comprend deux catégories de membres : les membres actives et les membres associées.

Les membres actives regroupent les membres individuelles et les regroupements qui s'engagent à respecter la mission, les objectifs et les principes directeurs du RFNB et à acquitter la cotisation dans les délais prévus.

Toute femme qui demeure à l'extérieur du N.-B., tout regroupement incorporé ou non ayant son siège social à l'extérieur N.-B., ou tout homme demeurant au N.-B. ou à l'extérieur qui adhèrent à la mission, aux objectifs et aux principes directeurs du RFNB peut devenir membre associé.

Le Conseil d'administration

La composition du Conseil d'administration du RFNB doit refléter la diversité des membres et une représentation provinciale. Le Conseil d'administration est composé des administratrices suivantes :

- ▣ La présidente
- ▣ La vice-présidente
- ▣ La secrétaire
- ▣ La trésorière
- ▣ Six (six) conseillères, dont une est admissible au Caucus des jeunes féministes et en assume la coordination

La présidente, la vice-présidente, la secrétaire et la trésorière forment le Bureau de direction.

La direction générale et les ressources humaines

La **directrice générale** du RFNB est membre d'office du Conseil d'administration. Elle a le droit de parole, mais non le droit de vote. Sous l'autorité de la présidente du RFNB en consultation avec le Bureau de direction, la direction générale est la première responsable de la gestion de l'organisme. À ce titre, elle planifie, coordonne et supervise l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines et financières ainsi que la réalisation de la programmation et de projets dans le but de mettre en œuvre la planification stratégique de l'organisme. Elle informe et conseille également le Conseil d'administration relativement aux grandes orientations et au développement stratégique de l'organisme. De plus, elle effectue des activités de représentation et de lobbying. Elle peut agir à titre de porte-parole de l'organisme lorsque cette tâche lui est déléguée par la présidente.

La **responsable de la recherche** relève de la directrice générale. Elle est responsable des projets et de la recherche pour le RFNB, suivant les décisions du Bureau de direction et du Conseil d'administration. Elle apporte un appui à la direction générale et aux gestionnaires quant au processus de suivi et de mise en œuvre de projets.

Sous la direction de la directrice générale, **l'adjoint(e) aux projets** réalise des tâches et des projets d'envergure variée pour le compte du RFNB. Elle apporte un soutien à l'équipe du RFNB notamment en matière de coordination, communication, recherche et d'administration.





Bilan du RFNB

Au cours des dernières années, le RFNB a contribué positivement au dossier des femmes acadiennes et francophones de la province. Voici un aperçu de ses plus récents accomplissements :

I). L'utilisation accrue de l'analyse inclusive selon le genre (AIG), dont le RFNB fait la promotion depuis plusieurs années

- ▣ Le lancement, en 2013, d'une initiative pangouvernementale (provincial, N.-B.) sur l'AIG par la Direction de l'égalité des femmes du N.-B. et la mention (et donc le maintien de l'engagement) de cette initiative dans le discours du trône du nouveau gouvernement élu en 2014.
- ▣ La participation de la direction générale du RFNB au Groupe de travail interministériel pour le développement d'un outil et d'une stratégie de mise en œuvre de l'AIG au sein du gouvernement provincial.
- ▣ La coordination de projets pilotes d'utilisation de l'AIG au sein de deux organismes communautaires.
- ▣ L'organisation, en collaboration avec Relais-femmes, d'un séminaire sur le budget genré et l'analyse inclusive selon le genre (Montréal, 2013).

II). La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communauté acadienne

- ▣ La présidence du comité de la SANB pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communauté acadienne du Nouveau-Brunswick.
- ▣ Les modifications apportées aux statuts et règlements de la SANB visant à favoriser une représentation équitable des femmes et des hommes au sein du conseil d'administration de l'organisme.
- ▣ La création du forum de concertation « Voix des femmes du Nouveau-Brunswick », suite aux efforts concertés des femmes et des groupes de femmes de la province en 2013.
- ▣ La publication du rapport « Représentation des femmes aux postes de décision de la communauté acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick » en 2014.

III). La réalisation du projet Femmes et médias en Acadie

- ▣ L'organisation de trois tournées d'ateliers de formation offerts aux femmes francophones dans les différentes régions de la province.
- ▣ La tournée des journalistes des quatre coins de la province pour échanger avec eux sur leurs opinions par rapport à la place des femmes dans les médias en Acadie et les sensibiliser à la nécessité d'une représentation plus équitable.
- ▣ La création d'une liste de plus de 115 intervenantes médiatiques pouvant commenter sur divers sujets d'actualité.
- ▣ La tenue, en collaboration avec le département d'information-communication de l'Université de Moncton, campus de Moncton, d'une conférence de presse afin de publier les résultats de l'étude intitulée : « Les femmes dans les nouvelles » réalisée par les professeurs François Giroux, Gervais Mbarga et Abbé Lanteigne.

IV). La planification et l'organisation du Sommet des femmes sous le thème « Partout, les femmes décident... les femmes agissent » du Congrès mondial acadien 2014

- ▣ Plus de 200 femmes rassemblées pour réfléchir aux contraintes systémiques et tenter d'identifier des pistes de solutions à la participation des femmes dans les processus décisionnels, particulièrement en Acadie.

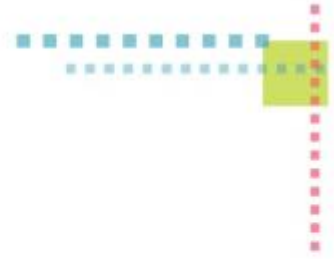




V). Participation à la campagne « On est prête » en collaboration avec l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) et la Fédération des jeunes du Nouveau-Brunswick (FJFNB) pour inciter les femmes à proposer leur candidature aux élections municipales en 2016

- ▮ Suite à cette campagne, 27 % des candidats sont des femmes aux élections municipales de mai 2016 alors qu'en 2012, seulement 26,9 % des postes avaient été convoquées par des femmes. Bien que la proportion de candidates élues (30 %) soit restée la même par rapport à 2012, la proportion de femmes ayant été élues dans des postes de maires a augmentée de 4 % en 2016. Notons au passage que ces nouvelles élues maires auront à gérer collectivement des assiettes fiscales plus importantes que jamais auparavant.





Analyse de la situation

Dans le but de parvenir à l'élaboration d'un plan stratégique du RFNB, les membres du CA se sont d'abord livrés, en novembre 2015, à un exercice de remue-méninges afin d'effectuer une analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) de l'organisme. Cette analyse a été bonifiée et précisée suite au processus de consultation externe mené dans le cadre de la planification stratégique.

Environnement interne

Les forces et les faiblesses propres au RFNB qui ont été ressorties sont les suivantes :

<i>Forces</i>	<i>Faiblesses</i>
<ul style="list-style-type: none">• Force du nom féministe : avant-garde et d'actualité• Organisme de revendication indépendant• Composition - CA et membres (diversité générationnelle, intersectionnelle, culturelle)• Solidarité et engagement – CA et membres• Mission et discours fermes, clairs, précis et pertinents• Crédibilité – référence en la matière• Présidence et direction générale solides, excellent jugement, démystifient avec doigté les enjeux• Approche réfléchie, ouverte et proactive• Dossiers étoffés• Bonnes relations avec médias traditionnels et optimisation des médias sociaux• Bonne gestion organisationnelle• Bonnes ressources financières• Bons réseaux de contacts• Capacité et liens avec la recherche• Projets concrets, novateurs, durables et professionnels• Partenariats stratégiques avec d'autres organismes similaires ou francophones	<ul style="list-style-type: none">• Faiblesse du nom féministe : stéréotypes, connotation négative• Orientations d'action dictées par le financement (plus économique que social)• Composition - Pas encore assez de jeunes, représentative des minorités et de toute la province• Disparité d'approches et d'intérêts entre des jeunes et de plus anciennes membres• Manque d'engagement en dehors des réunions – ne tire pas assez profit de l'expertise des membres• Mission et enjeux vastes et complexes• Manque de focus (dossier prioritaires) qui nuit à la productivité et la capacité d'influence• Dossier négligé – inégalités femme/femme• Pas suffisamment proactives dans la gestion des médias• Ressources humaines, financières et temporelles limitées et précaires• Influence limitée à la communauté minoritaire (francophone)• Trop académique qui rend la capacité d'action et d'influence limitée• Manque de positionnement auprès des autres organismes acadiens





Environnement externe

Les opportunités et les menaces externes au RFNB qui ont été ressorties comme étant susceptibles d'avoir une influence sur l'organisme sont les suivantes :

<i>Opportunités</i>	<i>Menaces</i>
<ul style="list-style-type: none">• Changements et ouverture politique :<ul style="list-style-type: none">- Parité au cabinet fédéral- Premier ministre du N.-B. responsable de l'Égalité des femmes• Intérêt envers les enjeux sur l'égalité dans les médias• Conscientisation et renouvellement du féminisme auprès des jeunes femmes d'aujourd'hui – le féminisme est à la mode• Les hommes qui peuvent et veulent porter les messages du RFNB pour rejoindre plus de monde• Partenariats avec d'autres organismes pour collaborer et partager des ressources et des pratiques• Possibilité d'aborder les problèmes systémiques et d'intégrer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) par le biais des campagnes du RFNB• Remise sur pied du Forum de concertation voix aux femmes• Volonté de collaborer avec le RFNB de la Direction de l'égalité des femmes du N.-B.• Ouverture du Réseau 41 et Conseil fédéral Atlantique à recevoir des groupes comme le RFNB• Journées thématiques en lien avec les femmes pour profiter de l'attention médiatique (8 et 20 mars, 11 octobre, 25 novembre, etc.)• Dossier de pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs non traditionnels pour les femmes• Dossier des femmes réfugiées• Inclusion de la communauté transgenre• Programme langues officielles Canada – Célébrations du 150^e• Programmes de Santé Canada spécifiques à la santé des femmes	<ul style="list-style-type: none">• Dossier de l'Égalité des femmes n'est qu'un dossier parmi d'autres sous la responsabilité du Premier ministre du N.-B. (pas nécessairement une priorité)• Mesures d'austérité du gouvernement provincial• AIG n'est pas un réflexe généralisé, certains fonctionnaires ont des préjugés négatifs et/ou restent à convaincre• Pas de contrôle sur l'actualité• Implosion entre les générations – « gap générationnel »• Conflits et instabilité dans les organismes acadiens• Défi généralisé des ressources humaines (relève, stabilité, capacité et volonté difficile à recruter et retenir)• Double défi minorité linguistique et défis des femmes• Perception que les femmes qui ont réussi sont exceptionnelles – la barre est haute pour les autres• Financement des organismes de femmes précaires, surtout pour des projets spécifiques à durée et impact limités et qui nécessitent beaucoup d'administration pour montants octroyés• Patrimoine canadien priorise le dossier des langues officielles et non le dossier de l'égalité des femmes





Axes d'intervention

Considérant l'analyse FFOM et suite à un exercice de consultation interne et externe, les membres du RFNB ont priorisé les axes d'intervention suivants :

Axe 1 Représentation et prises de position

Selon les enjeux prioritaires du RFNB, des études approfondies seront menées, des dossiers seront montés, des stratégies de représentation et de prises de position seront privilégiées afin d'apporter le ou les changements souhaités.

Axe 2 Éducation populaire ciblée et stratégique

Le RFNB va démystifier ce qu'est le féminisme et l'importance du féminisme auprès de publics cibles prioritaires.

Axe 3 Représentation et participation citoyenne

Le RFNB entreprendra des démarches pour augmenter la représentation et la participation citoyenne des femmes dans des postes de décision tout en soutenant les gouvernements provincial et municipaux et les organismes à réduire les problèmes systémiques et en faisant la promotion de l'AIG.

Axe 4 Renforcement organisationnel

Le RFNB va assurer sa pérennité en renforçant son membership, sa gouvernance, sa gestion et ses communications tout en assurant la mise en œuvre et le suivi de l'atteinte des résultats anticipés par cette planification stratégique.





Résultats anticipés

Reconnaissant la spécificité du RFNB et la réalité actuelle des enjeux du féminisme au N.-B., les interventions privilégiées par le RFNB doivent contribuer à l'atteinte de résultats mesurables. En ce sens, cette planification stratégique s'appuie sur les principes de la gestion axée sur les résultats (GAR). Cette approche vise à assurer adéquatement la mise en œuvre et le suivi du plan stratégique.

Les résultats anticipés par la mise en œuvre de ce plan stratégique démontrent les relations entre les résultats à long terme anticipés dans un horizon de 8 à 10 ans (ultimes), les résultats à moyen terme anticipés dans un horizon de 5 à 8 ans (intermédiaires) et les résultats à court terme anticipés dans un horizon de 3 à 5 ans (immédiats).

À l'Annexe A, il est possible de prendre connaissance du cadre logique des résultats anticipés par la mise en œuvre de ce plan stratégique. Ci-dessous, vous trouverez les résultats anticipés détaillés. Les définitions de la terminologie du cadre logique peuvent être consultées à l'Annexe B.

Résultat ultime (à long terme – 8 à 10 ans)

Le réflexe genre est acquis et intégré dans les politiques gouvernementales de toutes les sphères de la communauté.

Indicateurs pour mesure du rendement :

- ▣ Nombre de ministères du gouvernement du N.-B. qui ont intégré des pratiques d'AIG.
- ▣ Amélioration de la situation des femmes selon le Profile égalité du N.-B.
- ▣ Comparatif entre Indice d'Inégalité des genres du Canada (IDC) et celui du N.-B.

Résultats intermédiaires (à moyen terme – 5 à 8 ans)

1. Représentation et prises de position

Le RFNB prend des positions éclairées et influence les prises de décisions selon ses enjeux prioritaires.

Indicateur pour mesure du rendement :

- ▣ Niveau d'influence du RFNB sur les prises de décisions.

2. Éducation populaire ciblée et stratégique

Le RFNB démystifie le féminisme et son importance du féminisme auprès de publics cibles prioritaires.

Indicateur pour mesure du rendement :

- ▣ Niveau de compréhension du féminisme par les publics cibles.

3. Représentation et participation citoyenne

Grâce aux interventions du RFNB, plus de femmes occupent des postes de décision.

Indicateur pour mesure du rendement :

- ▣ Niveau d'augmentation du nombre de femmes dans des postes de décisions.





4. Renforcement organisationnel

Le RFNB est un organisme crédible et pérenne.

Indicateur pour mesure du rendement :

▮ Niveau d'adéquation entre les ressources et les besoins du RFNB.

Résultats immédiats (à court terme – 3 à 5 ans)

1. Représentation et prises de position

Le RFNB prend des positions éclairées et influence les prises de décisions selon ses enjeux prioritaires.

1.1 Le RFNB identifie ses enjeux prioritaires.

1.2 Le RFNB mène des études approfondies sur ses enjeux prioritaires.

1.3 Le RFNB communique de manière stratégique et proactive ses prises de positions en lien avec ses enjeux prioritaires.

2. Éducation populaire ciblée et stratégique

Le RFNB démystifie le féminisme et son importance du féminisme auprès de publics cibles prioritaires.

2.1 Le RFNB identifie les publics cibles prioritaires.

2.2 Le RFNB développe, met en œuvre et évalue des stratégies de démystification du féminisme auprès des publics cibles prioritaires.

3. Représentation et participation citoyenne

Grâce aux interventions du RFNB, plus de femmes occupent des postes de décision.

3.1 Le RFNB développe, met en œuvre et évalue des campagnes de communication et de renforcement des capacités visant à encourager les femmes à occuper des postes de décision.

3.2 Le RFNB incite et outille les gouvernements provincial et municipaux afin d'adopter des pratiques d'AIG et de réduire les problèmes systémiques.





4. Renforcement organisationnel

Le RFNB est un organisme crédible et pérenne.

4.1 Le RFNB assure la mise en œuvre et le suivi de son plan stratégique.

4.2 Le RFNB assure une bonne gouvernance et une saine gestion de ses ressources (humaines et financières).

4.3 La membriété du RFNB est renforcée.

4.4 Le RFNB développe et tire parti de partenariats stratégiques.





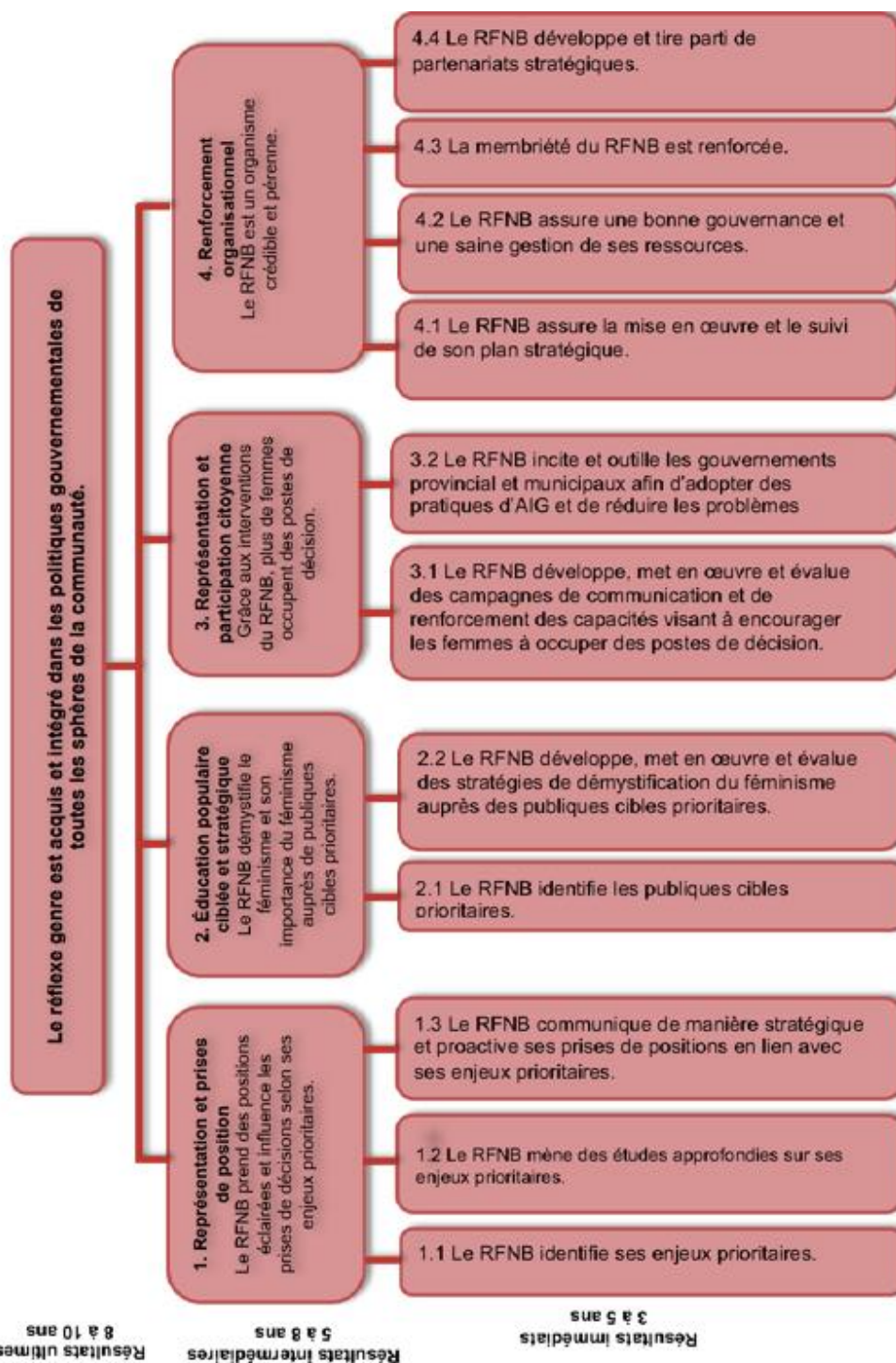
Conclusion

Les membres du CA, soutenus par la direction générale seront chargés de veiller à la bonne mise en œuvre de ce plan stratégique. De cette planification stratégique, un plan d'action devra être élaboré par la direction générale et son équipe. Ce dernier devra présenter les activités à mettre en œuvre pour atteindre les résultats anticipés ainsi que des moyens permettant de mesurer le niveau d'atteinte des résultats à court terme. Il reviendra au CA de l'adopter sur une base annuelle.

Ce plan stratégique devrait être revu sur une base annuelle ou bisannuelle par les membres du CA du RFNB. Le plan d'action, quant à lui, devrait être mis à jour sur une base régulière par la directrice générale.



Annexe A – Cadre logique des résultats anticipés





Annexe B – Définitions

Terminologie – Gestion axée sur les résultats

Gestion axée sur les résultats : Une approche cyclique de gestion qui considère à la fois la stratégie, les gens, les processus et les mesures, de manière à améliorer la prise de décisions, la transparence et la responsabilité. Elle mise sur la production des résultats escomptés, la mesure du rendement, l'apprentissage et l'adaptation, de même que la production de rapports sur le rendement.

Résultat : Un changement descriptible ou mesurable découlant d'une relation de cause à effet.

Indicateur de rendement : Moyen quantitatif ou qualitatif permettant de mesurer le degré d'atteinte des résultats anticipés (données statistiques, questionnaire d'évaluation, etc.).

Résultats ultimes : Des résultats à long terme (changement des conditions sociales, économiques, etc.).

Résultats intermédiaires : Des résultats à moyen terme (changement de comportement, mise en pratique, prise de décisions, politiques, etc.).

Résultats immédiats : Des résultats à court terme (connaissance, sensibilité, compétences, etc.).

Intrants : Ce qu'on investit dans un projet pour obtenir les résultats anticipés (ressources humaines/financières, temps, équipements, etc.).

Activité : Ce qu'on met en œuvre dans le cadre d'un projet (formations, réunions, services, etc.).

