

## **#5: EVALUER VOTRE PROPRE ORGANISATION** Note à l'attention de tous les partenaires

Les organisations comme la nôtre œuvrent dans un contexte très variable. Les opportunités et les défis peuvent provenir de l'intérieur ou de l'extérieur d'une organisation. Ils peuvent affecter l'avenir immédiat d'une organisation ou constituer un défi à plus long terme. CAFOD reconnaît que pour qu'une organisation réponde au mieux aux opportunités et défis nouveaux, son personnel doit de temps en temps prendre du recul et un temps de réflexion. Ils doivent se projeter au-delà des projets et des programmes et réfléchir à la performance de leur organisation. Il s'agit d'un processus d'autoévaluation conforme aux principes de CAFOD qui nous engage à éviter la dépendance et à faciliter la réalisation de l'assistance technique, du renforcement des capacités et de l'accompagnement. Votre évaluation fera l'objet d'une discussion avec le personnel de CAFOD au début du partenariat, puis à intervalle régulier.

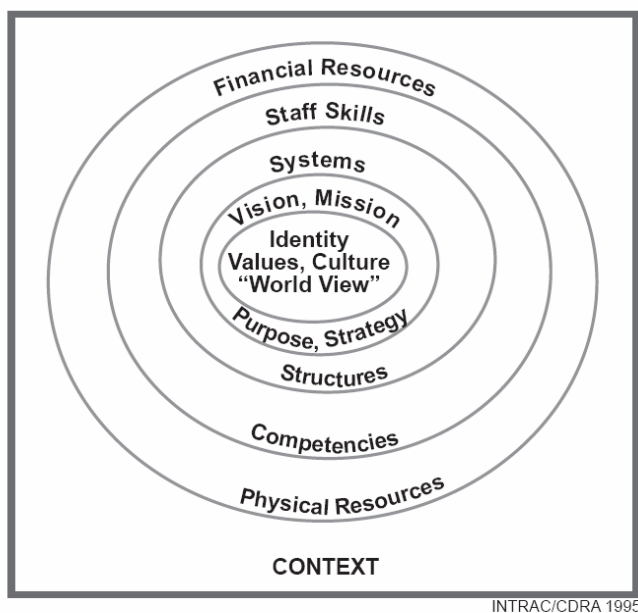
Une façon simple d'analyser les organisations est décrite ci-dessous. De nombreuses organisations sont également familières avec les rapports d'audit qui recommandent des améliorations en matière de procédures et systèmes financiers. Ces rapports font également partie du processus d'autoévaluation. Vous avez peut-être réalisé récemment une autoévaluation ou disposez d'un rapport d'audit récent. Si vous le souhaitez, ceux-ci pourraient constituer le point de départ d'une réflexion commune avec CAFOD.

En outre, un nombre croissant d'outils d'autoévaluation existent et peuvent être utilisés afin d'évaluer d'autres aspects de la santé générale d'une organisation. Ceux-ci peuvent contribuer à identifier des domaines qui peuvent nécessiter une attention particulière dans les prochaines années ou dans un avenir immédiat (comme dans le cas de l'outil d'action d'urgence de Caritas Internationalis (2006), « Caritas Internationalis' Emergency Response Toolkit (2006) »).

De tels outils sont conçus pour différents types d'organisations. Si vous avez accès à Internet, vous pouvez consulter les différentes documentations disponibles et en sélectionner une (ou plusieurs) qui convienne le mieux à votre organisation et au temps que vous pouvez consacrer aux processus d'autoévaluation. Les ressources disponibles sur internet incluent:

- Publications ROOTS de Tearfund, disponible dans l'espace d'apprentissage (en anglais, français, espagnol et portugais): <http://tilz.tearfund.org/Francais/ROOTS/>
- Outils pour la Société Civile de Civicus (suivre les liens à partir de 'Resources and Services' en anglais, français, espagnol) <http://www.civicus.org/new/default.asp>
- L'outil de soutien aux ONG (seulement disponible en anglais) de l'Alliance internationale contre le VIH/SIDA (International HIV/AIDS Alliance) contient des documentations qui s'appliquent à de nombreuses organisations et pas uniquement celles intervenant dans le domaine du VIH/SIDA. <http://www.aidsalliance.org/sw5748.asp>
- Le 'bilan de santé financière' de Mango (en anglais, français, espagnol, arabe, russe, sinhala et tamil) <http://www.mango.org.uk/guide/resources/healthcheck.aspx>
- Un outil complet de gestion financière concernant l'action humanitaire (en anglais seulement) également préparé par Mango <http://www.fme-online.org/>

Note: si vous n'avez pas de connexion internet fiable ou à haut débit, veuillez demander au personnel de programmes de CAFOD de vous transmettre des copies de ces publications ou de publications similaires et gratuites<sup>1</sup>.



"ONION SKIN MODEL"

### Le "modèle de pelure d'oignon", une façon d'analyser les organisations.

Une organisation peut être comparée à un oignon et ses différentes couches. La couche externe de l'oignon représente les ressources physiques et financières dont une organisation a besoin: les ressources financières, les bâtiments, les véhicules, l'équipement. Les compétences et les connaissances du personnel qui sont nécessaires afin de mettre en œuvre les activités se situent à l'intérieur de cette couche. Celle-ci précède les structures et systèmes nécessaires au fonctionnement d'une organisation.

La couche suivante regroupe la vision, le but et la stratégie de l'organisation: ce qu'elle veut réaliser et comment. Son identité et ses valeurs, sa culture et sa vision du monde: comment l'organisation considère et comprend le monde et sa place dans celui-ci, sont au cœur même d'une organisation. Le leadership joue un rôle crucial à ce niveau.

Alors que les couches externes sont généralement plus tangibles et peuvent être évaluées plus facilement, les éléments internes ou fondamentaux sont, dans une large mesure, intangibles. Ils ne peuvent être observés que par leur impact – sur les relations internes, sur les programmes de travail et sur les relations externes. De par leur nature même, les éléments fondamentaux sont profonds, complexes et plus difficiles à comprendre. Si le cœur d'une organisation n'est pas sain, l'organisation peut perdre une partie de sa capacité à être performante à long terme.

#### Les guides de CAFOD pour les partenaires

**#1: Propositions de projets (2007)**

**#2: Rapports de Suivi (2007)**

**#3: Rapports Financiers (2007)**

**#4: Bilans et Evaluations (2007)**

**#5: Evaluer votre propre organisation (2007)**

**#6: Actions Humanitaires (2007)**

*Veuillez demander des copies ou consulter le site internet de CAFOD  
([Hwww.cafod.org.uk](http://www.cafod.org.uk)H)*

<sup>1</sup> Les catalogues d'éditeurs constituent un autre point de départ utile.