

# Ressources et contacts

## Le code de bonne pratique de « People in Aid »

Le code de « People in Aid » est un outil destiné à aider les organisations à améliorer leur gestion des ressources humaines et à renforcer leur capacité de remplir leur mission. Ce code a été élaboré en réponse aux questions de ressources humaines affectant les organisations qui travaillent dans le domaine de l'aide humanitaire et du développement.

Le principe directeur est que les gens sont au cœur de l'accomplissement de la mission des organisations. Les gens qui travaillent pour une organisation méritent le respect et une bonne gestion. L'efficacité et le succès d'une organisation dépendent des contributions de tout le personnel et des bénévoles.

- 1 **Stratégie pour les ressources humaines** Une stratégie pour les ressources humaines s'inscrit au centre de la stratégie d'une organisation. Le succès d'une organisation dépend du fait que le personnel comprend le rôle qu'il joue dans la réalisation des objectifs de l'organisation.
- 2 **Politiques et pratiques relatives au personnel** Les politiques relatives aux ressources humaines devraient être efficaces, équitables et transparentes. Ces politiques doivent permettre aux organisations de parvenir à la fois à l'efficacité dans leur travail et à une bonne qualité de vie professionnelle pour leur personnel.
- 3 **Gérer les personnes** Une bonne qualité de soutien, de gestion et de direction du personnel est un élément clé de l'efficacité d'une organisation. Les politiques, procédures et formations concernant la gestion des ressources humaines donnent aux responsables les outils nécessaires pour préparer et soutenir le personnel dans la tenue efficace de son rôle, pour développer son potentiel ainsi que pour encourager et reconnaître une bonne performance.
- 4 **Consultation et communication** L'élaboration, la mise en œuvre et le suivi efficaces des politiques et pratiques relatives aux ressources humaines reposent sur une consultation et une communication appropriées avec les personnes qui travaillent pour une organisation.
- 5 **Recrutement et sélection** Les politiques et les pratiques devraient viser à attirer et à sélectionner une main d'œuvre diverse possédant les compétences et aptitudes nécessaires pour répondre aux exigences d'une organisation.
- 6 **Apprentissage, formation et perfectionnement** Des opportunités de formation, de perfectionnement et d'apprentissage pertinentes sont importantes pour aider le personnel à travailler efficacement et de manière professionnelle. La capacité d'une organisation à atteindre ses buts et ses objectifs est nettement renforcée par un investissement dans l'apprentissage.
- 7 **Santé, sécurité et sûreté** La sûreté, la bonne santé et la sécurité du personnel sont une responsabilité primordiale pour une organisation. Les organisations ont le devoir de veiller au bien-être physique et émotionnel de leur personnel avant, pendant et à la fin de son emploi.

En appliquant ce code, les organisations montrent aux diverses parties prenantes la qualité de leur gestion des ressources humaines. Par exemple :

- Le personnel et les bénévoles reconnaîtront les efforts que fait l'organisation pour améliorer le soutien et la gestion qui leur sont accordés.
- Le personnel et les bénévoles potentiels verront l'organisation comme un employeur de choix.
- Les bailleurs de fonds verront les signes d'un engagement à l'égard du renforcement des capacités et des systèmes internes pour améliorer la qualité des secours délivrés.
- Les personnes démunies auront l'assurance que leurs besoins sont satisfaits par un personnel compétent et soutenu.

Pour obtenir des informations plus détaillées sur le code, des renseignements sur la façon de devenir membre de People in Aid ou pour obtenir une reconnaissance pour la mise en œuvre du code, consultez le site web [www.peopleinaid.org](http://www.peopleinaid.org) ou envoyez un courriel à [info@peopleinaid.org](mailto:info@peopleinaid.org).

**Protection de  
l'enfance**

Il relève de la bonne pratique de demander une enquête de police sur le personnel et les bénévoles avant qu'ils ne travaillent directement avec des enfants. Ils devraient aussi recevoir des informations sur la protection de l'enfance au cours de leur stage d'introduction dans l'organisation. Il incombe à la responsabilité de chacun de minimiser les risques encourus par les enfants, par soi-même et par l'organisation. La maltraitance est généralement décrite dans ces grandes catégories :

- **Physique**, par exemple : frapper, secouer, jeter, empoisonner, brûler, noyer ou étouffer.
- **Sexuelle**, par exemple : forcer un enfant à être le témoin d'une activité de nature sexuelle ou à y participer, ou faire qu'un enfant soit tenté d'agir de la sorte. Cela comprend aussi l'utilisation d'un langage associé à des questions sexuelles.
- **Négligence**, par exemple : manquer de satisfaire les besoins physiques et psychologiques de base d'un enfant, comme : ne pas nourrir un enfant, ne pas l'habiller ou ne pas le protéger contre les dangers.
- **Émotionnel**, par exemple : une maltraitance émotionnelle persistante qui provoque une atteinte au développement émotionnel de l'enfant, comme : dire à un enfant qu'il ne vaut rien, qu'on ne l'aime pas et qu'il n'est pas à sa place, ce qui le rend craintif et sujet à l'exploitation ou à la corruption.

Il est utile de rédiger un règlement sur la protection de l'enfance qui fixe les normes de comportement acceptables de la part du personnel et des bénévoles. Ce règlement fournirait également des conseils sur la façon de se protéger soi-même et de protéger les enfants et l'organisation ; de même, il indiquerait aussi comment gérer les questions de protection de l'enfance quand les enfants les soulèvent.

**Conseils clé**

- 1 Soyez visible par d'autres personnes quand vous travaillez avec des enfants, à chaque fois que cela est possible.
- 2 Respectez les limites des enfants et tenez vos distances.
- 3 Soyez conscient des situations qui pourraient présenter des risques et gérez-les.
- 4 Prévoyez et organisez votre travail et le lieu de travail pour minimiser le risque.
- 5 Soyez ouvert. Créez et maintenez une attitude non-défensive et une culture ouverte dans le cadre desquelles les problèmes et préoccupations peuvent être discutés.
- 6 Créez une culture de responsabilisation mutuelle de façon à pouvoir contester tout comportement abusif éventuel.
- 7 Écoutez les enfants qui disent qu'ils ont été maltraités, réagissez calmement et faites en sorte qu'il y ait un soutien pour ces enfants, comme la fourniture de soins médicaux d'urgence si nécessaire.
- 8 Déclarez toute inquiétude dès que possible à ceux qui exercent une autorité de façon que la question puisse être portée à l'échelon suivant.
- 9 Cherchez à en savoir plus sur les lois et directives nationales sur la protection de l'enfance. Dans la plupart des pays, il est attendu des organisations qu'elles déclarent les allégations de maltraitance d'enfant à la police locale et aux services sociaux pour qu'ils puissent prendre des mesures supplémentaires à cet égard.

**Sites web utiles**

Droits des enfants  
[www.unicef.org/French/](http://www.unicef.org/French/)

Documents de formation publiés par « Keeping  
Children Safe »  
[www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)

Conseils pour les églises / organisations chrétiennes  
[www.ccpas.co.uk](http://www.ccpas.co.uk)

Le personnel dans le travail humanitaire  
[www.hapinternational.org](http://www.hapinternational.org)

International Society for the Prevention  
of Child Abuse and Neglect  
[www.ispscan.org](http://www.ispscan.org)