

des catastrophes – Résumé

(Adapté de SHAPE : Strategic Humanitarian Assessment & Participatory Empowerment Framework [Cadre stratégique d'évaluation humanitaire et de responsabilisation participative])

1. Gouvernance et leadership

Les organisations humanitaires compétentes ont un sens des valeurs commun et partagent un fort consensus sur ce qu'elles s'efforcent d'obtenir. Cela découle d'un leadership efficace, d'une stratégie cohérente, de systèmes appropriés, d'un personnel compétent et d'un sentiment d'humilité qui les pousse à apprendre de l'expérience, en vue d'obtenir une amélioration continue.

Domaine de compétence	Fondements organisationnels Les aspects fondamentaux qui sous-tendent le succès d'une intervention humanitaire	Capacités humanitaires La gamme de capacités nécessaires pour répondre aux crises humanitaires	Pouvoir La capacité de contrôle et d'influence	Principes et normes humanitaires
Vision et stratégie	A une structure qui soutient la vision, la mission et les valeurs humanitaires de l'organisation.	Le personnel s'engage à l'égard de la vision et de la stratégie humanitaires de l'organisation, et comprend leur lien avec les principes et normes humanitaires.	A une vision et une stratégie humanitaires qui lui permettent de garder son autonomie et de faire des choix compatibles avec son identité, sa finalité et ses valeurs.	Norme humanitaire fondamentale (CHS)
Participation du personnel et gestion collaborative	A un organe de direction diversifié qui se réunit régulièrement, fournit une surveillance stratégique, contrôle l'efficacité globale, exige que le personnel exécutif rende des comptes et examine régulièrement sa propre performance.	Le personnel respecte les valeurs organisationnelles, et sait ce qui constitue un comportement acceptable et inacceptable, conformément au Code de conduite CICR/ONG.	Une culture de communication ouverte est encouragée et les processus décisionnels sont transparents et participatifs.	
Ressources humaines et bien-être du personnel	Les politiques de RH sont suivies par le personnel, sont inscrites au budget et portent sur les questions de santé et de sécurité, les congés, la protection de l'enfant, l'égalité des sexes, le handicap, un code de conduite organisationnel, la rémunération et les avantages, le développement du personnel, la diversité et le règlement des différends.	Les membres du personnel (et les bénévoles) possèdent des plans de travail bien définis et réalistes, connaissent les normes de performance, comprennent leurs responsabilités et reçoivent un retour et un soutien continus.	A la capacité de gestion et le personnel nécessaires pour réaliser une intervention humanitaire.	CHS 8
Gestion des ressources	Suit des politiques, procédures et systèmes financiers transparents et fiables, respectueux des exigences des donateurs, pour gérer l'utilisation efficace et efficiente des fonds et d'autres ressources.	Le personnel approprié intervient dans la conception de budgets précis et réalistes qui mettent en équilibre la qualité, le coût et le respect des délais à chaque phase de l'intervention.	Veille à ce que l'acceptation de ressources ne compromette pas son indépendance.	CHS 9

Apprentissage et changement	Un système de suivi et d'évaluation simple et participatif comprend l'analyse financière, l'apprentissage, les réactions et les plaintes, guide les programmes futurs et favorise un bon rapport qualité-coût.	Revoit les progrès réalisés et les difficultés rencontrées pour se conformer à la <u>Norme humanitaire fondamentale</u> , et applique l'apprentissage.	Partage les résultats d'évaluations, les enseignements tirés et la réflexion critique avec l'ensemble du secteur humanitaire.	CHS 7
-----------------------------	--	--	---	-------

2. Influence

Les organisations humanitaires performantes ne travaillent pas de façon isolée. Elles s'efforcent d'établir et de développer des relations positives et constructives pour soutenir leur travail. Cela nécessite un personnel possédant les compétences appropriées pour négocier et communiquer efficacement.

Domaine de compétence	Fondements organisationnels Les aspects fondamentaux qui sous-tendent le succès d'une intervention humanitaire	Capacités humanitaires La gamme de capacités nécessaires pour répondre aux crises humanitaires	Pouvoir La capacité de contrôle et d'influence	Principes et normes humanitaires
Travailler avec d'autres acteurs	Fait preuve d'un engagement soutenu à l'égard de la coordination et de la collaboration avec d'autres acteurs, y compris les autorités nationales et locales, sans compromettre ses principes humanitaires.	Participe efficacement à des initiatives multisectorielles, conjointes ou interinstitutionnelles, par exemple aux efforts collaboratifs d'évaluation, d'apprentissage, de préparation ou d'intervention.	Les conseils et les contributions aux prises de décision et aux débats sont demandés par la communauté humanitaire.	CHS 6
Plaidoyer	Possède la stratégie, le personnel, les compétences et les connaissances, ainsi que les ressources nécessaires, pour favoriser une bonne action d'influence sur des problèmes humanitaires cruciaux.	Aptitude à reconnaître les problèmes humanitaires importants qui touchent la communauté locale et à recommander des approches possibles pour tenter de les résoudre.	La défense de causes importantes qui affectent les communautés locales a engendré des changements d'opinion sur des problèmes pertinents, a apporté des changements dans les politiques ou a donné accès à de nouvelles sources de revenus.	
Mobilisation de ressources	A mis en place les relations, stratégies, personnel et procédures nécessaires pour générer des concepts de programmes et des propositions de financement performants.	Capacité de mobiliser des ressources pour une intervention humanitaire appropriée, dans les délais requis.	Des ressources suffisantes, flexibles et diversifiées existent pour assurer la viabilité et l'efficacité organisationnelles.	

3. Préparation et réponse

Les organisations compétentes anticipent les situations humanitaires, s’y préparent et y répondent avec pertinence, efficacité et efficience, de manière à obtenir un impact. Leur action est basée sur la communication, la participation et les commentaires des communautés affectées.

Domaine de compétence	Fondements organisationnels Les aspects fondamentaux qui sous-tendent le succès d'une intervention humanitaire	Capacités humanitaires La gamme de capacités nécessaires pour répondre aux crises humanitaires	Pouvoir La capacité de contrôle et d'influence	Principes et normes humanitaires
Capacité de préparation	Investit dans la formation du personnel et l'élaboration de procédures pour la préparation aux urgences.	Toutes les parties concernées de l'organisation prennent part à l'élaboration, à l'essai et à l'examen des plans de préparation aux urgences.	Les informations contextuelles clés qu'elle fournit ont une influence sur la définition des priorités humanitaires.	
Intervention appropriée et pertinente	Les programmes sont adaptables aux besoins, capacités et contextes changeants.	Les interventions sont conçues, inscrites au budget et mises en œuvre rapidement et reposent sur une évaluation impartiale des besoins, des risques, des vulnérabilités et des capacités de différents groupes.	Les communautés avec lesquelles elle travaille (y compris les groupes marginalisés et défavorisés) jouent un rôle prépondérant dans la définition de la stratégie humanitaire, à chaque étape de l'intervention.	CHS 1
Intervention efficace et dans les délais requis	Met en œuvre des activités, obtient des produits et des résultats afin d'avoir un impact en temps voulu.	Des évaluations opportunes aboutissent à des décisions en temps voulu qui donnent lieu à une action sans retard inutile, conformément à la <u>Norme humanitaire fondamentale</u> , aux lignes directrices des clusters et aux indicateurs reconnus à l'échelle mondiale.		CHS 2
L'intervention évite les effets négatifs	Les politiques, stratégies et orientations sont conçues pour éviter les effets négatifs potentiels ou réels des programmes. Lorsque des effets négatifs sont constatés, le programme est rectifié pour les atténuer.	La durabilité, l'impact sur le développement à long terme et la stratégie de sortie sont définis dès le début de l'intervention.		CHS 3
Communication, participation et retour d'information	La représentation, la participation et la mobilisation inclusives des individus et des communautés sont obtenues à toutes les étapes du travail.	Les communautés et personnes touchées par une crise sont consultées pour obtenir leurs réactions et connaître leur niveau de satisfaction quant à la qualité et à l'efficacité de l'assistance, en utilisant les langues, modes de communication et médias qu'elles comprennent facilement et qui leur sont culturellement appropriés.	Il existe une culture organisationnelle selon laquelle les plaintes sont bien accueillies, prises au sérieux et conduisent à une action, dans le cadre de politiques et de processus définis.	CHS 4, 5