



Outil d'évaluation des capacités en matière de sensibilité aux conflits

Engagement institutionnel

1.1 Engagement et leadership de la direction

La direction/le leadership de l'organisation comprend la sensibilisation aux conflits et peut expliquer pourquoi la sensibilisation aux conflits est pertinente pour l'organisation.

- A. La direction tient-elle compte de la sensibilisation aux conflits ?
- B. Peuvent-ils décrire avec précision la sensibilisation aux conflits ?
- C. La sensibilisation aux conflits est-elle considérée comme une priorité dans la prise de décision ?
- D. L'engagement peut-il aboutir à des décisions, des ressources, etc. favorables ?
- E. La direction a-t-elle activement soutenu la sensibilisation aux conflits au sein de l'organisation et avec les partenaires externes, les bailleurs, etc. ?

1.2 Mécanisme de responsabilité et d'obligation redditionnelle

Des systèmes de responsabilité organisationnelle sont en place pour favoriser la sensibilisation aux conflits.

- A. Les systèmes de suivi des performances existants tiennent-ils compte de la pratique du personnel en matière de sensibilisation aux conflits ?
- B. Existe-t-il un système de suivi de la programmation sans conflit ?
- C. Existe-t-il des systèmes d'incitation dans le cadre desquels il est explicitement encouragé d'éviter les programmes qui ne tiennent pas compte des conflits ?

La sensibilisation aux conflits est intégrée dans les critères de décision lors de l'approbation des programmes.

- A. Des contrôles obligatoires de sensibilisation aux conflits sont-ils prévus dans le processus d'approbation des propositions ?
- B. La responsabilité des différents aspects de la sensibilité aux conflits est-elle explicite ?

Politiques et stratégies

2.1 Politique de sensibilisation aux conflits

Une politique organisationnelle de sensibilisation aux conflits a été mise en place, ou la sensibilité aux conflits est intégrée à d'autres politiques organisationnelles essentielles.

- A. Une politique de sensibilisation aux conflits a-t-elle été mise en place ?

- B. D'autres politiques ou stratégies organisationnelles clés font-elles référence à la sensibilisation aux conflits (comme un plan stratégique sur plusieurs années ou un code de conduite) ?

2.2 Politiques et stratégies internes

Les politiques/stratégies actuelles de programmation s'accordent avec la politique de sensibilisation aux conflits.

- A. Quelles sont les principales stratégies/politiques internes en matière de programmes ? (par exemple, la stratégie d'approche basée sur les droits, la stratégie de genre, la stratégie de protection).
- B. Ces politiques font-elles explicitement référence à la sensibilisation aux conflits ?

Les politiques institutionnelles actuelles s'accordent avec la politique de sensibilisation aux conflits.

- A. Des politiques institutionnelles concernant la sensibilisation aux conflits sont-elles en place ? (politique d'acquisition, politique de recrutement, politique des voyages, politique d'audit, politique de partenariat, politique de sécurité).
- B. Ces politiques font-elles explicitement référence à la sensibilisation aux conflits ?

2.3 Politiques et stratégies externes

Les politiques externes actuelles auxquelles l'organisation a adhéré concordent avec la politique de sensibilisation aux conflits.

- A. Quelles sont les principales politiques externes ?
- B. Ces politiques prennent-elles explicitement en compte la sensibilisation aux conflits ?
- C. Certaines d'entre elles semblent-elles faire obstacle à la sensibilisation aux conflits et justifient-elles une enquête plus approfondie ?

Ressources humaines : compétences du personnel, aptitudes et compréhension de la sensibilisation aux conflits

3.1 Attentes du personnel en matière de sensibilisation aux conflits

L'organisation a clairement défini les attentes (en termes d'actions spécifiques) requises des différents rôles fonctionnels pour que l'organisation soit sensible aux conflits.

- A. Les attentes de chaque rôle en termes de sensibilisation aux conflits sont-elles clairement définies ?

- B. Le personnel est-il conscient des implications de la sensibilisation aux conflits dans son rôle ?
- C. Bénéficient-ils d'un appui pour renforcer leurs compétences et leur sensibilisation en cas de déficience ?

3.2 Sensibilisation, attitude et comportements du personnel à la sensibilisation aux conflits

Le personnel est compétent pour répondre aux attentes de son rôle en matière de sensibilisation aux conflits.

- A. Les membres du personnel considèrent-ils qu'ils sont en mesure de répondre aux attentes sensibles aux conflits liées à leur rôle ?

Le personnel est capable de formuler des attitudes et des comportements appropriés.

- A. le personnel est-il conscient des attitudes à adopter pour la sensibilisation aux conflits ?

Lorsque des déficits dans les connaissances ou les compétences actuelles sont identifiés, l'organisation veille à ce qu'une formation soit dispensée.

- A. Existe-il une manière systématique de prendre note des déficits de compétences/connaissances et de renforcer les capacités ?

L'ensemble de l'organisation possède un niveau de base de sensibilisation et de compréhension de la sensibilisation aux conflits.

- A. Combien d'employés sont capables de donner une bonne description de la sensibilisation aux conflits et de dire pourquoi elle est importante pour l'organisation ?
- B. Le personnel travaillant en dehors des équipes de programme considère-t-il la sensibilisation aux conflits comme pertinente pour son travail ? (par exemple : marketing, finances, logistique, ressources humaines).

Apprentissage et gestion des connaissances

4.1 Apprentissage et pratique réflexive

L'organisation dispose d'une gestion efficace des connaissances sur la sensibilisation aux conflits. Elle recueille des informations et tire des enseignements de ses expériences en matière de sensibilisation aux conflits.

- A. Comment les leçons apprises sont-elles collectées et partagées ?
- B. Quelles mesures sont prévues pour inciter les gens à partager leur expérience d'une mauvaise pratique de sensibilisation aux conflits ?

L'organisation a créé un "espace sûr" où les gens peuvent discuter ouvertement des domaines dans lesquels ils estiment que les programmes peuvent avoir un impact négatif sur le conflit.

- C. Que font les gens lorsqu'ils pensent qu'un programme peut contribuer à un conflit ?
- D. Existe-t-il des directives officielles sur les mesures à prendre ?

L'organisation a développé une culture de la réflexion, dans laquelle la priorité est accordée à la réflexion et à l'analyse, de sorte que le personnel est encouragé à réfléchir aux éventuelles conséquences imprévues des programmes.

- A. Quelle priorité est accordée à la réflexion et à l'analyse ? Comment l'organisation s'assure-t-elle que cette considération est prioritaire ?

4.2 Encourager les bonnes pratiques en matière de sensibilisation aux conflits

Les blocages institutionnels à la sensibilisation aux conflits ont été évalués et un système a été mis en place pour surmonter ces blocages.

- A. L'organisation a-t-elle systématiquement envisagé les blocages à la sensibilisation aux conflits (avant cette évaluation) ?
- B. Des changements ont-ils été apportés en conséquence ?

Intégration dans le cycle du projet

5.1 Intégration dans la gestion du cycle du projet/programme

La sensibilisation aux conflits est intégrée dans les systèmes de gestion du cycle de projet.

- A. La sensibilisation aux conflits est-elle mentionnée dans les systèmes, modèles ou lignes directrices de gestion du cycle de projet ?
- B. Existe-t-il des directives sur la manière d'utiliser la sensibilisation aux conflits de manière plus ou moins approfondie dans différents contextes ?
- C. Doit-on considérer la sensibilité au conflit et les conséquences imprévues sur le conflit comme une partie obligatoire de toutes les évaluations ?
- D. Les cadres logiques présentent-ils le conflit uniquement comme un risque pour le projet (plutôt que comme une interaction à double sens ?)

Les systèmes décisionnels sont suffisamment flexibles pour permettre de modifier les projets en fonction de l'évolution du contexte du conflit.

- A. Un message et une pratique clairs indiquent-ils que lorsque des activités peuvent aggraver le risque de conflit violent, ces activités seront révisées en priorité ?

5.2 Intégration dans la conception/démarrage du programme

La sensibilisation aux conflits est intégrée à la conception du projet et à la signature de la proposition.

- B. L'analyse des conflits est-elle une partie obligatoire de la conception du projet ?
- C. Le personnel sait-il qui est chargé de vérifier qu'une analyse de conflit a été effectuée et d'examiner les implications de l'analyse de conflit pour la conception du projet proposé ?

- D. Le personnel est-il chargé d'approuver les propositions en tenant compte de la sensibilisation aux conflits ?
- E. Des indicateurs de susceptibilité aux conflits ont-ils été développés ?

La sensibilisation aux conflits est intégrée dans le démarrage du projet.

- A. Les nouveaux membres du personnel sont-ils informés sur la sensibilisation aux conflits et sur les questions de conflit pertinentes pour leurs programmes ?

5.3 Intégration dans le suivi et l'évaluation du programme

La sensibilisation aux conflits est intégrée dans la mise en œuvre du projet.

- A. Existe-t-il des réflexions et des rapports réguliers sur l'interaction entre le conflit et les programmes ?
- B. Comment les responsables / le personnel au Royaume-Uni encouragent-ils les responsables de projet / le personnel du bureau national à partager ouvertement les informations sur les conséquences négatives imprévues des programmes ?
- C. Comment l'organisation encourage-t-elle le partage d'informations réelles sur la complexité des projets sur le terrain plutôt que de se contenter de partager des histoires de réussite ?

Les critères d'évaluation comportent la sensibilisation aux conflits.

- A. Les évaluations prennent-elles en compte la sensibilisation aux conflits d'une intervention, en particulier des impacts plus larges et inattendus ?
- B. La connaissance de la sensibilisation aux conflits doit-elle obligatoirement être prise en compte lors de l'entretien / de la sélection des consultants ?

5.4 Intégration aux activités de plaidoyer, de communication et de campagne

La sensibilisation aux conflits est intégrée dans les activités de plaidoyer, de communication et de campagne.

- A. Le personnel travaillant dans le domaine du plaidoyer, de la communication et des campagnes considère-t-il que la sensibilisation aux conflits est pertinente pour son travail ?

5.5 Intégration dans les services d'appui

La sensibilisation aux conflits fait partie intégrante des ressources humaines.

- A. La sensibilisation aux conflits fait-elle partie de la formation initiale du personnel ?
- B. Quelles descriptions de poste font explicitement référence à la sensibilisation aux conflits ?
- C. Les compétences en matière de sensibilisation aux conflits sont-elles incluses dans les descriptions de poste ?

La vérification appuie efficacement la sensibilisation aux conflits.

- A. La sensibilisation aux conflits a-t-elle le même poids que les autres considérations relatives à la sécurité et aux risques financiers ?
- B. Le personnel de vérification tient-il compte de la sensibilisation aux conflits dans son travail ?

La finance est un moyen de sensibilisation aux conflits.

- A. Le service financier considère-t-il la sensibilisation aux conflits comme pertinente pour son travail ?

La sécurité et les acquisitions sont un moyen de sensibilisation aux conflits.

- A. Le service de la sécurité et des acquisitions considère-t-il la sensibilisation aux conflits comme pertinente pour leur travail ?

Relations externes

6.1 Bailleurs / financement

L'organisation envoie un message clair à tous les bailleurs indiquant que la sensibilisation aux conflits n'est pas un élément optionnel de son travail.

- A. Comment la sensibilisation aux conflits est-elle actuellement communiquée aux bailleurs ?
- B. Quelles sont les principales possibilités d'aborder la question de la sensibilisation aux conflits avec les bailleurs ?
- C. Lorsqu'un bailleur n'est pas disposé à financer des aspects essentiels de la sensibilisation aux conflits (par exemple, l'analyse des conflits), l'organisation s'engage-t-elle à trouver ces ressources ailleurs, à refuser le financement ou à prendre d'autres mesures ?

L'organisation s'assure que les ressources pour la sensibilisation aux conflits (temps de travail du personnel, appui de spécialistes si nécessaire, temps de travail pour l'analyse des conflits, ressources pour l'analyse des conflits, etc.) font partie intégrante des propositions.

- A. Les propositions comprennent-elles : un budget pour la sensibilisation aux conflits, du temps pour l'analyse des conflits sur le lieu de travail et des indicateurs pour la sensibilisation aux conflits ?

6.2 Partenaires

La sensibilisation aux conflits est prise en compte et priorisée dans les relations avec les partenaires.

- B. Les directives de sélection des partenaires prennent-elles en compte la sensibilisation ?
- C. Quand et comment communiquons-nous aux partenaires nos attentes en matière de sensibilisation aux conflits ?
- D. Offrons-nous aux partenaires un soutien / une formation portant sur la sensibilisation aux conflits ?
- E. Quelles mesures seraient prises si un partenaire s'avérait ne pas tenir compte des conflits ?