

25 Septembre 2020

LE PLAN STRATEGIQUE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'ONG FEMMES ET DEVELOPPEMENT ET LE PLAN DE FORMATION DES AGENTS



ONG Femmes et Développement "FEDE"

TABLE DES MATIERES

I.	INTRODUCTION	2
II.	DEMARCHE	2
1.1.	Clarification des concepts	3
1.2.	Revue documentaire	3
1.3.	Portrait des insuffisances	3
1.4.	Axes et chantiers de renforcement des capacités	3
1.5.	Rédaction du PSRC / FEDE.....	4
1.6.	Etapas de validation	4
II.	Plan stratégique de renforcement des capacités de l'ONG FEDE.....	4
III.	PLAN DE FORMATION DES AGENTS.....	7

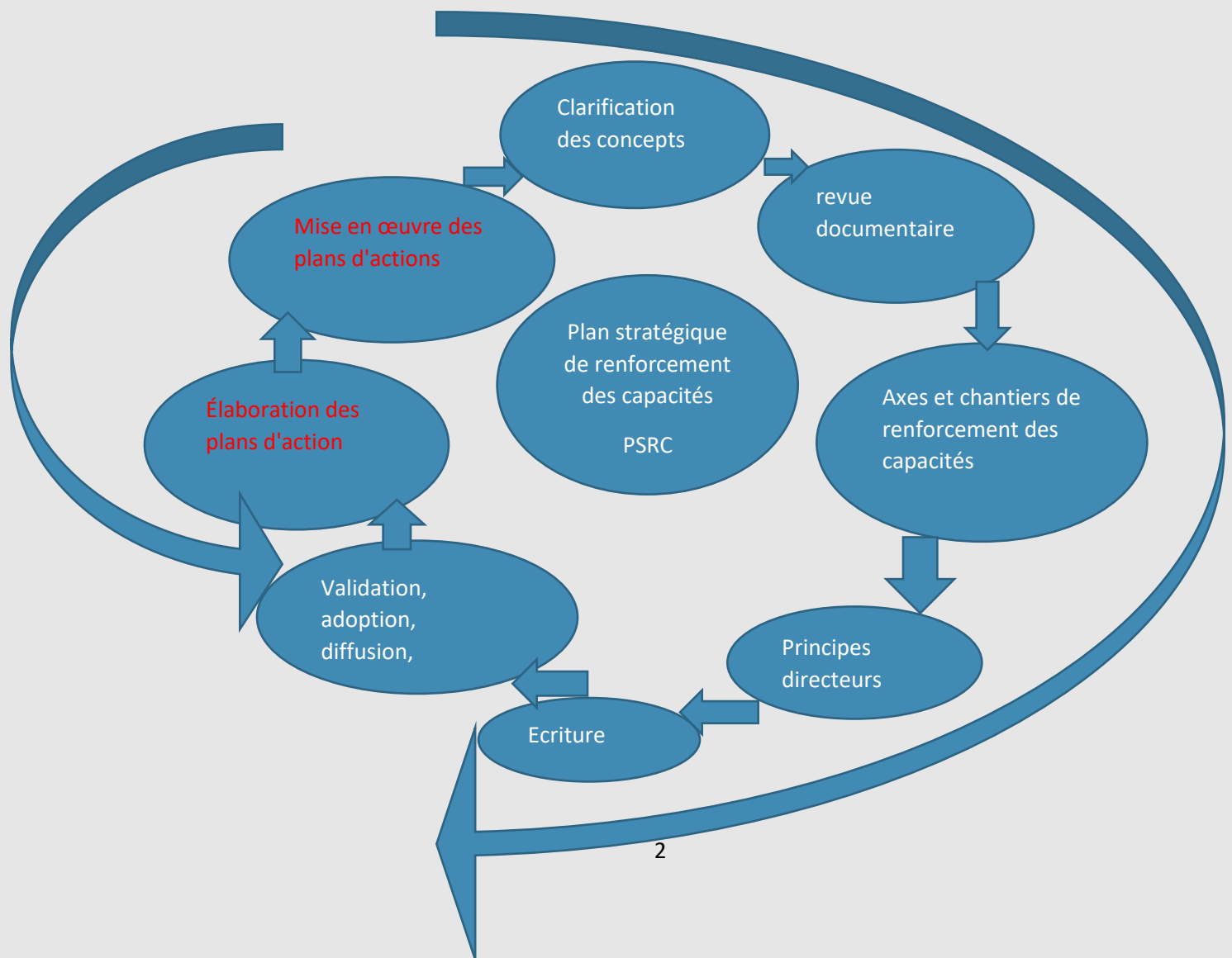
I. INTRODUCTION

Il s'agit d'un outil stratégique de management des Ressources Humaines. Il rassemble tous les besoins de formations factuels et les projections sur les années à venir. C'est un projet opérationnel de développement et d'adaptation des compétences des agents. Ce projet est délimité dans le temps et précisément budgétisé (puisque la charge du plan de formation incombe à l'ONG Femmes et Développement et pas aux agents qui en bénéficient).

Cette partie présente la structuration générale du plan à travers « le PSRC/FEDE ». Il est question des deux thématiques transversales qui ont été retenues à savoir le climat organisationnel et les Technologies de l'Information et de la Communication en lien avec le PSRC.

II. DEMARCHE

La démarche de travail retenue pour l'élaboration du plan stratégique de renforcement des capacités de L'ONG Femmes et Développement 'FEDE' est endogène, participative, dynamique et itérative. Elle prend en compte dans la mesure du possible, tous les domaines d'actions de l'ONG Femmes et Développement. Elle s'appuie sur une méthodologie centrée sur la capitalisation des besoins existants. Le comité technique a alterné les rencontres de groupe restreint, d'échanges en ligne et de validation.



La méthodologie de travail a suivi le cheminement ci-après : (i) clarification des concepts, (ii) la revue documentaire, (iii) l'élaboration du portrait des insuffisances organisationnelles de l'ONG Femmes et Développement, (iv) l'élaboration des axes et chantiers de renforcement des capacités, (v) la définition des principes directeurs, (vi) la rédaction du PSRC/FEDE et (vii) les étapes de validation.

1.1. Clarification des concepts

La clarification des concepts a été une phase déterminante dans la démarche adoptée par le comité technique. Une définition commune des concepts-clés a été adoptée en fonction des objectifs assignés au PSRC. On pense notamment aux concepts de capacités organisationnelles, de plan stratégique et de renforcement de capacités.

1.2. Revue documentaire

La revue documentaire, l'un des mandats du comité, a consisté en la recherche, la collecte d'ouvrages, de rapports et d'études en lien avec le renforcement des capacités particulièrement celles d'organisation de la société civile. Ainsi, de nombreux documents ont été collectés et exploités par les membres du comité sur la base d'une grille de lecture et d'un référentiel de capacités organisationnelles conçus par le comité technique. Cette revue documentaire aura permis de relever les insuffisances organisationnelles de l'ONG FEDE.

1.3. Portrait des insuffisances

Le portrait des insuffisances de l'ONG Femmes et Développement est l'ensemble des insuffisances organisationnelles de FEDE relevées dans les analyses relatives au besoin de renforcement des capacités des agents de FEDE. Ces insuffisances qui affectent le fonctionnement de l'organisation ont fait l'objet d'échanges entre les acteurs de l'organisation, en tenant compte des observations des partenaires techniques et financiers de l'ONG, des besoins des collectivités et des OCB partenaires de l'ONG.

A l'issue des consultations interne et externe, le portrait des insuffisances organisationnelles de FEDE a été validé et adopté par les membres du comité technique. Ce portrait est bâti sur un référentiel composé de huit (08) domaines de capacités organisationnelles : les ressources humaines, les ressources matérielles et financières, les ressources technologiques, les systèmes de l'organisation, la communication interne et externe, le soutien à l'apprentissage, la motivation organisationnelle.

1.4. Axes et chantiers de renforcement des capacités

Afin d'évoluer vers les capacités, les insuffisances ont été regroupées en axes de développement. Les axes découlent d'un regroupement des capacités organisationnelles autour des préoccupations majeures en termes de renforcement des capacités et relatives au fonctionnement de Femmes et Développement.

L'axe « Des ressources humaines formées, motivées et valorisées » pose la problématique du développement des compétences sur la base de trois (03) chantiers : le développement des ressources humaines, leur motivation et leur valorisation.

L'axe « Une gestion efficace au service de l'action » vise à imprimer des orientations claires et à mettre en place les conditions permettant d'atteindre les objectifs poursuivis. Il se décline en quatre (04) chantiers que sont le pilotage, la planification, la mise en oeuvre, le contrôle et le suivi-évaluation.

L'axe « Une information organisée et une communication dynamique » précise l'importance de l'information pour la prise de décision. Si elle est partagée, elle favorise l'action. Cet axe traite de trois (03) chantiers : l'information, la communication et les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

L'axe « L'ONG Femmes et Développement en partenariat avec son milieu » concerne l'amélioration du dispositif de concertation et de collaboration entre FEDE et ses partenaires, ce qui est indispensable pour l'atteinte des objectifs poursuivis.

1.5. Rédaction du PSRC / FEDE

La rédaction s'est faite au fur et à mesure que la réflexion se poursuit. Cela a permis l'élaboration du présent plan. Le dernier regroupement du comité a été essentiellement consacré à la rédaction du plan. Les documents jusqu'alors produits ont été examinés à nouveau avant que les autres parties du plan adopté par le comité ne soient rédigées.

1.6. Etapes de validation

Au cours de son élaboration, les différentes parties du plan stratégique de renforcement des capacités ont été soumises à l'appréciation des acteurs. A chaque étape importante du processus, des consultations internes et externes ont permis de partager et de faire apprécier les propositions du comité. Cinq (05) séances de restitution ont ainsi été organisées.

II. Plan stratégique de renforcement des capacités de l'ONG FEDE

<p>Créer un climat organisationnel de respect, de confiance et de collaboration</p> <p>La reconnaissance et la valorisation du personnel, la création d'un climat organisationnel de respect, de confiance et de collaboration, la mobilisation des acteurs autour d'une vision partagée sont autant de dimensions qui faciliteront l'atteinte des résultats du PSRC/FEDE.</p>	ETAPE	<i>Renforcer les capacités des agents</i>	Appliquer et faire appliquer les décisions	Rationaliser l'utilisation des ressources	<i>Coordonner les ressources et les activités</i>		<p><i>Les technologies de l'information et des communications en soutien au renforcement des capacités organisationnelles par l'utilisation des TIC conditionnent en partie le renforcement des capacités quant à la gestion des ressources humaines, quant aux communications.</i></p>
			Développer l'habileté à appliquer	Développer la capacité à rationaliser les ressources	Développer la capacité à coordonner		
	1 Utilisation des ressources (Responsabilisation)	Régler la question du volume-horaire : -Temps scolaire -Présence des enseignants □ Appliquer le cadre d'intervention de l'ENF	Développer les capacités à appliquer les décisions dans les domaines : 1. des ressources humaines 2. des ressources financières	Développer les capacités à : 1. capitaliser les ressources 2. à rendre effectif le contrôle	Développer les capacités à coordonner dans les domaines de : 1. l'information 2. la décentralisation		
	Etape	Soutien à l'enseignement / apprentissage des élèves et des apprenants	Développement des ressources humaines	Gestion efficace au service de l'action	Communication et information	Partenariat avec le milieu	
	2 Optimisation dans l'utilisation des ressources (Indispensable)	Développer pour mieux faire apprendre Développer l'encadrement des agents	Développer les compétences	Dans les domaines de : 1. la gestion prévisionnelle 2. la reddition de	Développer le système (cadre opérationnel)	Renforcer la collaboration avec les partenaires	

La mise en place de ce climat organisationnel nécessitera une implication forte des décideurs.	3 Optimisation dans l'utilisation des ressources (Utile)		Promouvoir la santé et la sécurité au travail du personnel.	Maximiser l'utilisation des ressources	Maximiser les communications internes et externes.	Maximiser les relations avec les partenaires externes	
	4 Développement innovations	Développer, faciliter et susciter les innovations ; s'adapter aux nouvelles technologies, notamment, le développement et la redéfinition d'un nouveau référentiel de capacités et de compétences attendues des agents.					

III. PLAN DE FORMATION DES AGENTS

Num	Module de formation	ANNEE		
		2020	2021	2022
1	Suivi et évaluation des projets et programmes		X	
2	Techniques de collecte et d'analyse des données		X	
3	Gestion des outils NTIC		X	
4	Prise d'images		X	
5	Formation reprographie		X	
6	Gestion de projet et programmes de développement		X	X
7	Sensibilité aux conflits		X	X
8	Masculinité positive	X	X	X
9	Risques de l'action humanitaires	X	X	
10	Gouvernance interne	X	X	X
11	Genre et COVID-19	X		
12	Les droits économiques sociaux culturels		X	X
13	Gestion du personnel	X		