****

# DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS - Priorités et besoins d’accompagnements

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critère 1 : Stratégie et métiers** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation a défini clairement et fait partager sa vision, sa mission et ses valeurs.  |  | * Appui conseil en stratégie de développement de l’organisation
* Appui conseil à l’actualisation / évaluation de plans stratégiques
* Capacité à « vendre » ces plans stratégiques
* Articulation des différents plans stratégiques de développement des bailleurs
 |
| La stratégie de développement de l’organisation à 3 ou 5 ans est définie. |  |
| L’organisation maitrise plusieurs métiers.  |  |
| Face aux changements de l’environnement, l’organisation sait faire évoluer son positionnement stratégique. |  |
| **Critère 2 : Leadership** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation est portée par plusieurs leaders. |  | * Accompagnement en leadership Présidents, SG, Directeurs diocésains. (resituer la mission des Caritas au cœur de la Pastorale de l’Eglise)

- Visites d’échange plus ciblées- Séminaire d’élaboration et de partage de visions : rôle, missions, stratégie de développement, etc.- Formation en leadership- Coaching des leaders pour consolider les relations de confiance au sein du réseau* Appui conseil des Directeurs et des staffs pour une synergie du réseau
 |
| Les leaders de l’organisation portent une vision de développement interne et externe. |  |
| Les leaders associent et mobilisent les parties prenantes de l’organisation. |  |
| Les leaders sont exemplaires et créent de la confiance. |  |
| **Critère 3 : Partenariats** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation dispose de plusieurs partenariats institutionnels et techniques forts. |  | * Appui aux Directeurs diocésains et nationaux à la gestion des relations partenariales, notamment bailleurs et partenaires techniques (consolidation et diversification).
* Appui aux CD dans la gestion de leurs relations partenariales avec les communautés de base et les organisations professionnelles : contractualisation, respect des conventions, redevabilité, etc.
* Mise en place d’une stratégie d’influence des partenaires
 |
| L’organisation est en interdépendance avec ses partenaires (et non dépendante). |  |
| L’organisation est reconnue institutionnellement dans son environnement. |  |
| L’organisationa un pouvoir d’influence sur ses partenaires. |  |
| **Critère 4 : Compétences** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation dispose de compétences propres en interne.  |  | * Problématiques du turn-over après renouvellement des compétences – Définir une politique RH : renforcer le sentiment d’appartenances, la mobilité professionnelle, valorisation, etc.
* Renforcement des compétences en gestion de programmes, suivi-évaluation
* Augmenter le nombre du personnel dans certaines Caritas
* Voyages d’échanges entre Caritas pays, et entre Caritas diocésaines
* Formation en management des Directeurs nationaux et diocésains
* Création d’une base de données de compétences au niveau national
* Capitalisation et partage de connaissances du réseau
* Développer une culture de capitalisation
 |
| Les compétences de l’organisation permettent d’atteindre les objectifs fixés. |  |
| Les compétences de l’organisation sont capitalisées pour assurer leur pérennité. |  |
| L’organisation développe des processus d’innovation pour diversifier et accroitre ses compétences.  |  |
| **Critère 5 : Fonctionnement interne** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation dispose d’une gouvernance fonctionnelle. |  | * Politique et système de recrutement (manuel des procédures)
* Rôles, pouvoirs, articulation, coordination du CA/SG, puis SG/CD
* Renforcement du fonctionnement interne des Caritas Diocésaines
* Mutualisation des expériences sur la structuration du réseaux
 |
| L’organisation coordonne efficacement ses activités. |  |
| L’organisation dispose d’une organisation interne formalisée (organigramme, procédures, fiches de postes ...). |  |
| L’organisation dispose de services support efficaces. |  |
| **Critère 6 : Communication**  | Priorités | Accompagnement souhaité |
| Chaque personne en interne dispose de l’information nécessaire à sa mission.  |  | * Appui à la création d’un site internet
* Appui à la création et mise en place d’un plan de communication en interne (réseau) et en externe (grand public)
* Appui à la veille sur opportunités de l’environnement
* Communication sur le programme lors d’ateliers ?
 |
| L’organisation communique à l’externe sur ses activités. |  |
| L’organisation sait valoriser ses acquis et ses réussites. |  |
| La communication de l’organisation est relayée par d’autres organisations. |  |
| **Critère 7 : Autonomie financière** | Priorités | Accompagnement souhaité |
| L’organisation dispose de plusieurs bailleurs. |  | * Elaboration de plan de mobilisation de ressources (fundraising) externe et interne (entre Paroisses, Diocèses et Nationale), et plan d’autofinancement
* Elaboration d’un document cadre de règles de partenariats avec les bailleurs (exemple Burkina)
* Organisation d’un forum de partenaires du réseau de l’Eglise en pays (Exemple Mali)
 |
| L’organisation dispose des moyens financiers suffisants pour réaliser sa mission. |  |
| L’organisation a une liberté d’actions face à ses bailleurs. |  |
| L’organisation a développé une capacité d’autofinancement importante. |  |