



Outil n° 9: Liste pour l'évaluation des capacités



Pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN contre le travail forcé, il importe d'évaluer les capacités des partenaires concernés. Cela facilitera la sélection des partenaires d'exécution ou la définition de certains besoins en matière de renforcement des capacités pour une mise en œuvre efficace. Cette liste peut servir de point de départ pour stimuler la réflexion et alimenter le débat; certains points ne s'appliquent pas à tous les pays, tandis que certains pays seront confrontés à des problèmes qui ne sont pas mentionnés ici.

Liste pour l'évaluation des capacités

1. Qui fait quoi?	<ul style="list-style-type: none">▶ Déterminez qui mettra en œuvre quelles activités. Toutes les catégories d'activités ne requièrent pas les mêmes types et niveaux de capacité.▶ Les organisations en question ont-elles un rôle prépondérant (par exemple, en siégeant au comité directeur ou dans l'organe de contrôle du PAN)?
2. Définir les «capacités»	<ul style="list-style-type: none">▶ Qu'entendez-vous précisément par «capacités»?<ul style="list-style-type: none">▶ Des connaissances?▶ Les compétences du personnel?▶ Quels sont les critères à prendre en compte?<ul style="list-style-type: none">▶ Les ressources humaines disponibles (comme le nombre d'employés, les experts de l'extérieur sur lesquels on peut compter)?▶ Les moyens logistiques disponibles (comme les locaux, le matériel de transport, le matériel informatique, les outils de communication)?▶ Les ressources financières?▶ Les partenaires sont-ils plus préoccupés par un aspect plutôt qu'un autre? Faut-il centrer l'évaluation des capacités sur une question particulière ou dans une perspective plus globale?
3. À quel niveau?	<ul style="list-style-type: none">▶ Les partenaires peuvent-ils se contenter d'examiner des compétences et connaissances spécifiques liées aux activités du PAN qu'ils exécutent?▶ Ou doivent-ils en savoir davantage sur les capacités globales d'une organisation – sa situation financière, ses structures de gouvernance, son réseau de partenariats?▶ Plus une organisation endosse un rôle de direction, plus l'évaluation des capacités doit être un exercice en profondeur.
4. Qui évaluera les capacités?	<ul style="list-style-type: none">▶ L'auto-évaluation et/ou l'examen par les pairs est-il possible?▶ Déterminez comment les représentants clés perçoivent eux-mêmes les capacités de l'organisation (auto-évaluation). Cet exercice peut se faire de bien des manières: par des questionnaires ou des entretiens menés par un expert indépendant ou par des pairs, notamment. Cela peut suffire à mettre le doigt sur la question centrale de l'évaluation des capacités. Par ailleurs, il peut être utile que les examens par les pairs se fassent entre les organisations mêmes pour renforcer les partenariats. Pour ce faire, la confiance mutuelle entre les organisations est importante, tout comme le respect de la confidentialité.▶ Vous pouvez également charger des experts externes de l'évaluation des capacités. Ils auront l'expérience de ce genre d'exercice auprès d'autres partenaires et effectueront une évaluation approfondie pour définir les tendances, les structures et les besoins qui ont peut-être échappé aux partenaires au cours de l'auto-évaluation. Ils peuvent également formuler des recommandations sur les ressources à affecter en priorité au renforcement des capacités. L'évaluation extérieure peut avoir lieu dans le cadre de l'étude de fond préalable effectuée pour le PAN ou au début de la mise en œuvre.

Liste pour l'évaluation des capacités (suite)

5. S'entendre sur les priorités	<ul style="list-style-type: none">▶ Les partenaires doivent discuter des résultats et s'entendre sur les priorités, basées sur les ressources disponibles.▶ Des initiatives de renforcement des capacités devraient être incluses dans le PAN dans le but d'atteindre les objectifs du PAN.▶ Certaines activités recommandées (comme les activités de formation) doivent parfois être planifiées à part.▶ D'autres, au contraire, (comme la révision des descriptions de poste dans les institutions partenaires) nécessitent l'engagement de la direction (comme l'allocation du temps de travail du personnel à l'exécution des activités du PAN).▶ Il importe d'établir les priorités de façon transparente et réaliste, compte tenu des exigences concurrentes qui pèsent sur les ressources de l'organisation.
6. Vérifier les résultats	<ul style="list-style-type: none">▶ Suivez et évaluez les retombées des initiatives de renforcement des capacités.