



Outil permettant de s'assurer que l'équipe de ressources dispose de l'expérience et de l'expertise adéquates pour contribuer au succès du Comité national de coordination.

OUTIL 2A Création d'une équipe de ressources efficace

Un profil des membres de votre équipe, de leurs points de vue, antécédents et expertises.

Inspiré de : ExpandNet : Nine steps for developing a scale-up strategy (Neuf étapes pour élaborer une stratégie d'expansion)

L'expansion d'une action au niveau national exige des compétences, de la continuité, des ressources et une collaboration efficace entre les secteurs. La composition de l'équipe a une incidence directe sur les efforts d'expansion et sa réussite. Le mapping de l'équipe en place va permettre d'identifier les déséquilibres ou la représentation qui pourrait être nécessaire mais qui manque. Ensuite, vous pourrez planifier comment trouver des membres pour répondre aux besoins de l'équipe.

OUTIL 2A Création d'une équipe de ressources efficace

- Réaliser une évaluation de chacun des membres de l'équipe, existant ou candidat.
- Compléter des matrices de rôle ou de besoins de poste et d'évaluation.
- Planifier l'entrée de nouveaux membres.

ÉTAPE 1: CLASSER LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Remplissez une page pour chacun des membres de l'équipe, existant ou candidat.

NOM: MEMBRE EXISTANT MEMBRE CANDIDAT

1. QUEL EST LE SECTEUR REPRÉSENTÉ ?
 Quel secteur votre personne représente? 1. Autre? Cochez une case.

INVESTISSEUR / CONSILIER (INTERNATIONAL)
 GOUVERNEMENT (NATIONAL)
 GOUVERNEMENT (LOCAL)
 SECTEUR PRIVE
 ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE
 ORGANISATION NON-PROFITABLE (ONG)

AUTRE (par exemple: artiste)

2. QUELS SONT LES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ DE LA PERSONNE OU DE L'ORGANISATION POUR L'EXPANSION ?
 Quels sont les domaines de responsabilité de votre personne ou de votre organisation au sein de l'équipe?

PROMOTION / POLITIQUE
 CONSEILLER TECHNIQUE / CONNAISSANCES TECHNIQUES
 FORMATION / COACHING / CONSEIL
 APPROVISIONNEMENT / LOGISTIQUE
 SUIVI, ÉVALUATION ET ENSEIGNEMENTS TIRES
 MISE EN ŒUVRE

3. DANS QUELS DOMAINES TECHNIQUES TRAVAILLE CETTE PERSONNE ?
 Quel type d'expertise technique votre personne apporte? 1. Autre? Cochez une case. Les stratégies (SCPE) qui entrent dans votre domaine d'expertise? 2. Que savez-vous, connaissez-vous dans des domaines importants liés aux droits de genre et de droits de l'homme? 3. Cochez tout ce qui correspond.

LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DES LOIS
 LES NORMES ET LES VALEURS
 LES ENVIRONNEMENTS SÉCURISÉS
 LE SOUTIEN AUX PARENTS OU AUX SOUS-PROFITS
 LA CONSOLIDATION DES REVENUS ET DE L'ÉCONOMIE
 LES SERVICES DE RÉPONSE ET DE SOUTIEN
 ÉDUCATION ET COMPÉTENCES PERSONNELLES

INSPIRE | inspire-strategies.org 2A Créer une équipe de ressources efficace • Page 1 / 4

ÉTAPE 2: ÉVALUER LA REPRÉSENTATION DU SECTEUR

1. Réfléchissez à ce que serait la meilleure représentation au sein de l'équipe. Quel pourcentage de membres dans chaque secteur voulez-vous ou jugez-vous nécessaire? 2. Inscrivez ce pourcentage dans la colonne de gauche. Vérifiez que leur somme est égale à 100%.

2. Avec les données collectées à l'étape 1, faites la somme correspondante aux personnes dans chaque secteur, puis calculez le pourcentage pour ce secteur. Inscrivez-le dans la colonne de droite. Vérifiez que leur somme est également 100%.

Secteur	Meilleure représentation	Représentation actuelle
Investisseur / Consilier (International)		
Gouvernement		
Gouvernement (National/Local)		
Secteur privé		
Organisation de la société civile		
Organisation partenaire (ONG)		
AUTRES		

COMMENT ALLEZ-VOUS ÉQUILIBRER LA REPRÉSENTATION DES SECTEURS ?
 Quelles ont la représentation par secteur nécessaires? Qui pouvez-vous recruter dans ces secteurs?

INSPIRE | inspire-strategies.org 2A Créer une équipe de ressources efficace • Page 2 / 4

ÉTAPE 3: ÉVALUER LA COUVERTURE DE L'ENSEMBLE DES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ

1. Les points colorés qui apparaissent dans les cases de couverture par secteur, le nombre de personnes de l'équipe dans chaque domaine de responsabilité. Recherchez ensuite le nombre sur l'axe qui correspond à une compétence.

2. Après avoir tracé les nombres sur l'axe par rayon, reliez les points.

EXEMPLE

COMMENT ALLEZ-VOUS ASSURER LA COUVERTURE DE L'ENSEMBLE DES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ PAR L'ÉQUIPE ?
 Quelles ont la couverture nécessaire? Quelle personne avec ces compétences pouvez-vous recruter?

INSPIRE | inspire-strategies.org 2A Créer une équipe de ressources efficace • Page 3 / 4

ÉTAPE 4: ÉVALUER L'EXPERTISE TECHNIQUE DE L'ÉQUIPE

Cochez 1 case pour chacune des personnes de l'équipe qui possède cette expertise. Il peut y avoir plus de cases remplies que de personnes, puisque une personne peut avoir plusieurs domaines d'expertise.

Compétence	Personnes possédant cette expertise
LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DES LOIS	1
LES NORMES ET LES VALEURS	2
LES ENVIRONNEMENTS SÉCURISÉS	3
LE SOUTIEN AUX PARENTS OU AUX SOUS-PROFITS	4
LA CONSOLIDATION DES REVENUS ET DE L'ÉCONOMIE	5
LES SERVICES DE RÉPONSE ET DE SOUTIEN	6
ÉDUCATION ET COMPÉTENCES PERSONNELLES	7
AUTRES: (par exemple: genre, droits de l'homme)	

COMMENT ALLEZ-VOUS ÉQUILIBRER L'EXPERTISE TECHNIQUE ?
 Quelles expertises techniques ont-elles manquantes? 1. Disposez-vous de personnes dans l'équipe qui ont une réponse des questions de genre et de droits de l'homme? 2. Quelles personnes pouvez-vous recruter qui ont cette expertise?

INSPIRE | inspire-strategies.org 2A Créer une équipe de ressources efficace • Page 4 / 4

FORMATS DISPONIBLES : Les feuilles de travail fournies ici sont prévues pour être imprimées au format A4. Vous trouverez sur le site Web des fiches de travail interactives (à remplir), téléchargeables en PDF et dans d'autres formats et d'autres langues. inspire-strategies.org/adaptationandscale

Comment utiliser ce document-cadre

- 1 Notez ce que chaque membre apporte à l'équipe (portrait de chacun des membres).
- 2 Identifiez la composition idéale de l'équipe par secteur. À l'aide des portraits des membres, comparez l'idéal à la répartition actuelle au sein de l'équipe.
- 3 Réalisez le mapping des domaines de responsabilités avec les portraits des personnes identifiées dans chacun d'eux.
- 4 Dressez un tableau des domaines techniques couverts par l'expertise des membres de l'équipe.
- 5 Discutez des résultats pour chaque section. Examinez les forces et les manques. Planifiez l'éventuel recrutement de nouveaux membres.

À GARDER À L'ESPRIT

- Faites autant attention aux membres qui constituent l'actuelle équipe qu'à ceux qui n'en font pas partie.
- N'oubliez pas que les philosophies/points de vue tels que l'équité entre les sexes et les droits de l'homme constituent des types d'expertise très spécifiques.
- Une même personne peut jouer plusieurs rôles dans l'équipe et apporter des points de vue multiples.
- Cet outil permet aussi d'évaluer les besoins de l'équipe au départ de l'un ou plusieurs de ses membres.

**RAPPEL... SENTEZ-VOUS LIBRE D'ADAPTER
CET OUTIL DE LA MANIÈRE QUI CONVIENT
LE MIEUX À VOTRE ÉQUIPE ET À VOTRE
CONTEXTE.**

OUTIL 2A Création d'une équipe de ressources efficace

1. Réalisez une évaluation de chacun des membres de l'équipe, existant ou candidat.
2. Compilez les résultats à l'aide du tableau de bord et discutez-en.
3. Planifiez l'entrée de nouveaux membres.

ÉTAPE 1 : CLASSER LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Remplissez une page pour chacun des membres de l'équipe, existant ou candidat.

NOM :

MEMBRE EXISTANT MEMBRE CANDIDAT

1. QUEL EST LE SECTEUR REPRÉSENTÉ ?

Quel secteur cette personne représente-t-elle ? *Cochez une case.*

- | | |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> INVESTISSEUR / DONATEUR (INTERNATIONAL) | <input type="checkbox"/> AUTRES |
| <input type="checkbox"/> GOUVERNEMENT (NATIONAL) | |
| <input type="checkbox"/> GOUVERNEMENT (LOCAL) | |
| <input type="checkbox"/> SECTEUR PRIVÉ | |
| <input type="checkbox"/> ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE | |
| <input type="checkbox"/> ORGANISATION PARTENAIRE (ONGI) | |

2. QUELS SONT LES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ DE LA PERSONNE OU DE L'ORGANISATION POUR L'EXPANSION ?

Quels sont les domaines de responsabilité de cette personne ou de son organisation au sein de l'équipe ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> PROMOTION / POLITIQUE | <input type="checkbox"/> AUTRE (<i>par exemple, animation</i>) |
| <input type="checkbox"/> CONSEILLER TECHNIQUE / CONNAISSANCES TECHNIQUES | |
| <input type="checkbox"/> FORMATION / SUPERVISION | |
| <input type="checkbox"/> APPROVISIONNEMENT / LOGISTIQUE | |
| <input type="checkbox"/> SUIVI, ÉVALUATION ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS | |
| <input type="checkbox"/> MISE EN ŒUVRE | |

3. DANS QUELS DOMAINES TECHNIQUES TRAVAILLE CETTE PERSONNE ?

Quel type d'expertise technique cette personne apporte-t-elle à l'équipe ? Quelles sont les stratégies INSPIRE qui entrent dans leur domaine d'expertise ? Ont-elles des connaissances dans des domaines intersectoriels tels que celui du genre ou des droits de l'homme ? *Cochez tout ce qui correspond.*

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DES LOIS | <input type="checkbox"/> AUTRE (<i>par exemple : genre, droits de l'homme</i>) |
| <input type="checkbox"/> LES NORMES ET LES VALEURS | |
| <input type="checkbox"/> LES ENVIRONNEMENTS SÉCURISÉS | |
| <input type="checkbox"/> LE SOUTIEN AUX PARENTS OU AUX SOIGNANTS | |
| <input type="checkbox"/> LA CONSOLIDATION DES REVENUS ET DE L'ÉCONOMIE | |
| <input type="checkbox"/> LES SERVICES DE RÉPONSE ET DE SOUTIEN | |
| <input type="checkbox"/> ÉDUCATION ET COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES | |

ÉTAPE 2 : ÉVALUER LA REPRÉSENTATION DU SECTEUR

1. Réfléchissez à ce que serait la meilleure répartition au sein de l'équipe. Quel pourcentage de membres dans chaque secteur voulez-vous ou jugez-vous nécessaire ? Inscrivez ce pourcentage dans la colonne de gauche. Vérifiez que leur somme est exactement 100.
2. Avec les données collectées à l'étape 1, faites la somme correspondante aux personnes dans chaque secteur, puis calculez le pourcentage pour ce secteur. Inscrivez-le dans la colonne de droite. Vérifiez que leur somme est exactement 100.

	RÉPARTITION IDÉALE (%)	NOMBRE ACTUEL / NOMBRE TOTAL	=	RÉPARTITION ACTUELLE (%)
Investisseur / Donateur (international)	_____	_____ / _____		_____
Gouvernement	_____	_____ / _____		_____
Gouvernement (au niveau local)	_____	_____ / _____		_____
Secteur privé	_____	_____ / _____		_____
Organisation de la société civile	_____	_____ / _____		_____
Organisation partenaire (ONG)	_____	_____ / _____		_____
AUTRES	_____	_____ / _____		_____

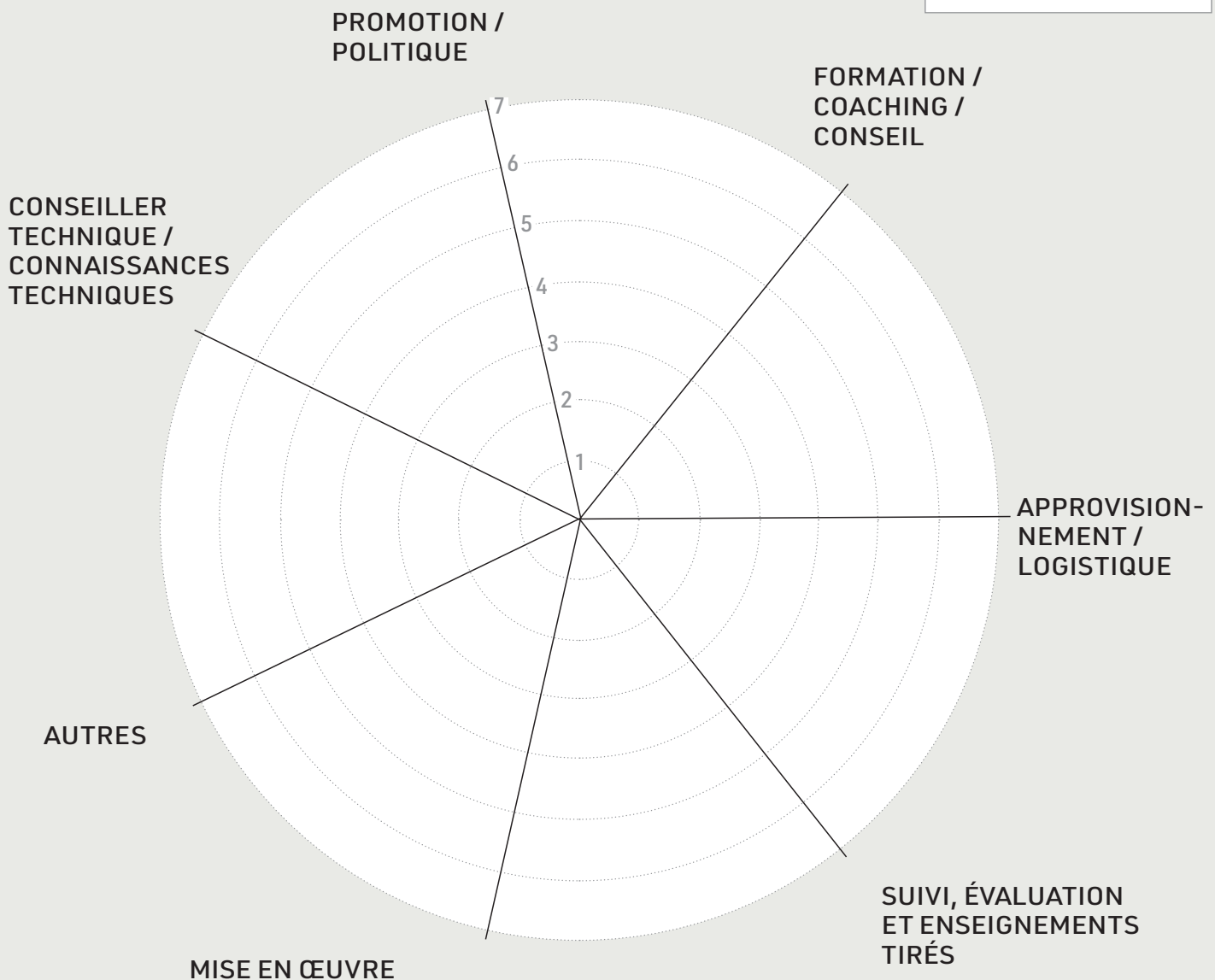
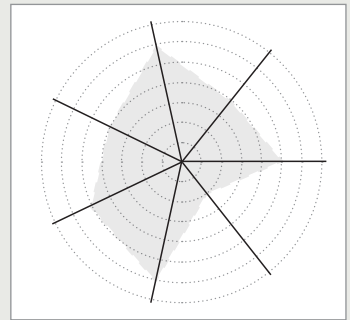
COMMENT ALLEZ-VOUS ÉQUILIBRER LA REPRÉSENTATION DES SECTEURS ?

Quelle est la représentation par secteur nécessaire ? Qui pouvez-vous recruter dans ces secteurs ?

ÉTAPE 3 : ÉVALUER LA COUVERTURE DE L'ENSEMBLE DES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ

1. Les cercles concentriques permettent de noter, en commençant par le centre, le nombre de personnes de l'équipe dans chaque domaine de responsabilité. Inscrivez ensuite le nombre sur chaque rayon correspondant à une compétence.
2. Après avoir inscrit les nombres sur chaque rayon, reliez les points.

EXEMPLE








COMMENT ALLEZ-VOUS ASSURER LA COUVERTURE DE L'ENSEMBLE DES DOMAINES DE RESPONSABILITÉ PAR L'ÉQUIPE ?

Quelle est la couverture nécessaire ? Quelle personne avec ces compétences pouvez-vous recruter ?

ÉTAPE 4 : ÉVALUER L'EXPERTISE TECHNIQUE DE L'ÉQUIPE

Cochez 1 case pour chacune des personnes de l'équipe qui présente cette expertise. *Il peut y avoir plus de cases remplies que de personnes, puisqu'une personne peut avoir plusieurs domaines d'expertise.*

LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DES LOIS											
LES NORMES ET LES VALEURS											
LES ENVIRONNEMENTS SÉCURISÉS											
LE SOUTIEN AUX PARENTS OU AUX SOIGNANTS											
LA CONSOLIDATION DES REVENUS ET DE L'ÉCONOMIE											
LES SERVICES DE RÉPONSE ET DE SOUTIEN											
ÉDUCATION ET COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES											
AUTRES : (par exemple : genre, droits de l'homme)											

COMMENT ALLEZ-VOUS ÉQUILIBRER L'EXPERTISE TECHNIQUE ?

Quelle expertise technique est-elle nécessaire ? Disposez-vous de personnes dans l'équipe qui ont une vision des questions de genre et de droits de l'homme ? Qui d'autre pouvez-vous recruter qui ait cette expertise ?

Et maintenant ?

VOUS DEVEZ AVOIR MAINTENANT...

- Une vision claire de qui est ou non dans l'équipe
- Un plan pour réunir la meilleure équipe possible

Agir et appliquer

Le plan d'action mentionne-t-il des lacunes en matière de connaissances ou de compétences qui ont été comblées par l'ajout de personnes ayant les capacités requises au Comité national de coordination ou à l'équipe ressources élargie ? Doit-il le faire ?

Prévoyez d'identifier des personnes qui compensent les manques et de les inviter à faire partie de l'équipe ressources.

OUTILS ASSOCIÉS :

- **Outil 1D** : Évaluation de l'environnement : Analyse des acteurs
- **Outil 2B** : Mise en œuvre des activités de lutte contre les violences à l'encontre des enfants et tableau des preuves
- **Outil 3B** : Évaluation de la capacité organisationnelle

