Atelier de diagnostic de capacités organisationnelles et rédaction d’un plan d’action - Mai 2020

**[Nom de l’organisation]**

**PREMIERE PARTIE**

**Diagnostic organisationnel**

# Réunion de lancement avec les facilitatrices de Resilience Now

**Date et durée :**

**Participants (noms et titres) :**

## Etat des lieux de l’organisation (tableau SWOT)

|  |  |
| --- | --- |
| **Points forts : ce qui fonctionne bien dans notre organisation** | **Points à améliorer : ce qui fonctionne moins bien dans notre organisation** |
|  |  |
| **Opportunités : ce qui, en dehors de notre organisation, nous aide dans notre action** | **Contraintes : ce qui, en dehors de notre organisation, nous freine dans notre action.** |
|  |  |

## Consignes pour remplir le document de diagnostic

* L’auto-diagnostic de votre organisation se fera en **trois réunions différentes**. En effet, ce travail prend un certain temps. Quand vous avez fini de faire une réunion, **faites une pause**. Abordez le thème suivant lors d’une autre réunion.
* Chaque réunion aborde un aspect de votre organisation :

**Réunion n°1 - La structure** : ce qui fait que votre organisation fonctionne : le fait d’avoir une stratégie, de pouvoir prendre des décisions, de résoudre des conflits, de gérer des fonds…

 **Réunion n°2 - Les programmes** : Ce qui fait que votre organisation peut mettre en œuvre des projets : sa capacité à identifier des problèmes, à écrire des propositions de projets, à lever des fonds, à mettre en œuvre des projets. Ainsi que sa contribution effective à la conservation de la biodiversité et à la protection de l’environnement.

 **Réunion n°3 - Les bonnes pratiques**: Ce qui fait que votre organisation agit avec qualité, sans être contre-productive et dans la durée : parité, durabilité, écologie, résilience, inclusion des personnes vulnérables…

* **Si possible, réunissez-vous** dans la même pièce, sinon organisez une visioconférence. Si vous vous réunissez par **visioconférence**:

 Mettez-vous dans le mode « galerie », où tous les participants peuvent se voir les uns les autres.

 Utilisez des outils de modération, afin de s’assurer de la participation de tous. Par exemple : alors que quelqu’un d’autre a la parole, vous pouvez montrer un carton ou tissu vert pour dire : « Je suis d’accord », un rouge pour dire « Je ne suis pas d’accord », un jaune pour dire : « Je ne comprends pas ».

* A chaque fois, désignez un **facilitateur**, qui prendra en note les réponses en regard des questions.
* Afin d’avoir le plus d’information possible, essayez d’avoir le plus de membres de votre organisation participant aux réunions. Si vous êtes suffisamment nombreux, faites **plusieurs sous-groupes** pour chaque réunion, afin de s’assurer que tout le monde puisse s’exprimer. Il faudra ensuite compiler les réponses de chaque sous-groupe pour la réunion.
* Pour chaque réunion, nous vous proposons un **exercice d’échauffement**, qui vous permettra de vous mettre « dans le bain » et de lancer la discussion plus facilement.
* Vous devrez ensuite répondre à **un** **questionnaire**. Ce questionnaire comprend, pour les différents thèmes de la réunion :
* Une **question ouverte** pour mobiliser vos connaissances et favoriser la discussion
* Et une **note à donner** de 1 à 4, afin de pouvoir identifier facilement les points à améliorer. La signification des notes est la suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 : Point qui est**vraiment** **à améliorer** | 2 : Point qui est**plutôt à améliorer** | 3 : Point qui **fonctionne plutôt bien** | 4 : Point qui **fonctionne très bien** |
| ☹☹ | ☹ | ☺ | ☺☺ |

* Ne reprenez pas ce qui se trouve dans les documents de l’organisation. Racontez de mémoire. Soyez le plus **transparent** possible. La note importe peu. Saisissez l’opportunité d'identifier ensemble les points sur lesquels votre organisation va s’améliorer.
* Lorsque vous avez terminé les trois réunions, **envoyez dès que possible ce document** remplis aux facilitatrices de Resilience Now. Il y aura alors une visioconférence de debriefing pour la rédaction du plan d'action.
* Si vous avez des questions au cours du processus, vous pouvez nous envoyer un message WhatsApp :

 \* Claire : (+41) 788 07 92 02

 \* Florence : (+33) 782 84 64 47

# Réunion n°1 : La structure de votre organisation

**Date et durée :**

**Participants (noms et titres) :**

*Cette réunion explore ce qui fait que votre organisation peut fonctionner : le fait d’avoir une stratégie, de pouvoir prendre des décisions, résoudre des conflits, gérer des fonds…*

## Exercice d’échauffement n°1 : Positionnement de l’organisation sur son parcours de vie

**Consignes**

**Lisez la description des différentes étapes de la courbe de vie d’une organisation.**

**Puis discutez ensemble : à quelle étape se situe votre organisation ?**

**Il n’est pas nécessaire de nous communiquer le résultat.**

****

**Etape « Embryon »**

**Caractéristiques** : L’organisation est juste une idée ; elle n’est pas encore née. Le fondateur est en train d’élaborer les engagements. L’idée sous-jacente à l’organisation correspond davantage à un besoin perçu qu’à un besoin identifié au niveau local.

**Problèmes** : Peut-être est-il totalement impossible de concrétiser l’idée. L’organisation potentielle peut ne jamais voir le jour.

**Solutions** : L’idée doit être confrontée aux réalités. L’embryon d’organisation est alimenté par des organisations et des donateurs existants.

**Etape « Enfance »**

**Caractéristiques** : L’organisation est née ! À ce stade, l’organisation n’a élaboré que des systèmes / politiques élémentaires. Elle manque d’expérience (elle n’a obtenu aucun résultat). Son fonctionnement est étroitement lié aux occasions qui se présentent. Très sensible aux évolutions de l’environnement externe.

**Problèmes** : « Mortalité infantile »

**Solutions** : Financement. Soutien peu onéreux apporté par d’autres organisations.

**Etape « Commencement »**

**Caractéristiques** : L’organisation entrevoit de nombreuses occasions de diversification mais n’a que très peu d’expérience en matière de priorités. Tout le monde sait ce que font les autres. La communication est bonne. Chaque personne partage ses responsabilités avec les autres. Étape très favorable à la participation de tous.

**Problèmes** : Piège dans lequel peut sombrer le fondateur étouffer la nouvelle organisation par un excès d’« amour » et l’empêcher de vivre sa vie de façon indépendante. Risque de diversifier trop tôt ses activités et d’être débordée. Peut s’engager dans des projets irréalistes que l’organisation n’est pas en mesure de mettre en œuvre.

**Solutions** : Partager les responsabilités avec les autres membres. Apprendre à définir les priorités

**Etape « Adolescence »**

**Caractéristiques** : L’étape du changement. Celui-ci peut prendre la forme d’une renaissance excluant les fondateurs. Les changements peuvent intervenir à la tête de l’organisation et avoir une incidence sur sa culture. L’accent est mis sur l’élaboration de systèmes administratifs exigeant des compétences différentes et le recrutement de nouveaux membres du personnel.

**Problèmes** : Les fondateurs peuvent avoir tendance à « acheter » l’engagement des membres, ce qui peut être à l’origine d’une ligne de rupture entre les membres. Des conflits peuvent naître entre les « anciens » et les « nouveaux » membres. Rébellion contre les fondateurs. Vieillissement prématuré. Conflit interne. Doutes exprimés concernant la façon dont fonctionne l’organisation.

**Solutions** : Redonner de l’énergie aux membres. Institutionnaliser un ensemble de procédures. Promouvoir des modes de communication ouverts pour les questions qui doivent être immédiatement étudiées.

**Etape « Fleur de l’âge »**

**Caractéristiques** : Prévalence des objectifs. L’organisation est fortement centrée sur ses résultats. L’organisation sait se maîtriser, est souple et prend ses responsabilités. Sa vision et sa créativité transparaissent dans toutes ses initiatives. L’approche stratégique est solide elle sait ce qu’elle fait, où elle va et comment y parvenir.

**Problèmes** : Risque de se focaliser sur des problèmes internes. Conflit interne. Affaiblissement des engagements. L’intérêt décline. Des doutes apparaissent sur les priorités fixées à l’organisation.

**Solutions** : Décentraliser le processus décisionnel. Diversifier les activités, si nécessaire. Se focaliser sur le développement humain

**Etape « Maturité »**

**Caractéristiques** : Encore solide, mais souplesse et créativité commencent à faiblir. Prend moins de risques et résiste de plus en plus aux changements. Incite insuffisamment ses membres à réfléchir à la vision de l’organisation. Les nouvelles idées ne suscitent pas d’enthousiasme. Les perspectives de croissance sont faibles. Commence à se focaliser sur les résultats obtenus dans le passé au lieu d’élaborer des projets pour les années à venir. Fin de la période de croissance et début du déclin (surveillez les signes avant-coureurs pour prendre les mesures correctives).

**Problèmes** : Absence de vision

**Solutions** : Renouvellement de la vision

**Etape « Aristocratie »**

**Caractéristiques** : Une plus grande partie du budget est consacrée aux systèmes de contrôle administratif. L’accent est mis sur la façon dont les choses sont faites plutôt que sur les choix effectués ou les raisons de ces choix. Peu d’innovations au niveau interne. Déclin des résultats. Formalisme au détriment des fonctions de l’organisation.

**Problèmes** : Stagnation

**Solutions** : Bouleversement déclenché de l’extérieur

**Etape « Pré-bureaucratie »**

**Caractéristiques** : Nombreuses difficultés repli sur les conflits internes. Au lieu de résoudre le(s) problème(s), on recherche le(s) responsable(s). Les membres ne se sentent pas responsables de ce qui se passe. Déclin des résultats. La priorité n’est plus accordée à la croissance de l’organisation mais à la survie de l’organisation ou aux intérêts personnels des individus qui la constituent.

**Problèmes** : Absence de crédibilité au niveau local. On recherche des « boucs émissaires » (des personnes sur qui on pourra rejeter la responsabilité des problèmes de l’organisation, et cela qu’elles soient ou non responsables).

**Solutions** : Un consultant externe peut procéder à une analyse approfondie de tous les aspects de l’organisation. Il sera peut-être nécessaire d’écarter les membres du personnel les plus anciens.

**Etape « Bureaucratie »**

**Caractéristiques** : Rien d’important n’est réalisé. Se dissocie de l’environnement et se focalise principalement sur elle-même. Entrave l’accès des personnes extérieures (notamment les responsables locaux). Les seuls systèmes qui subsistent sont les règles et réglementations administratives. Les membres connaissent les règles mais ne se souviennent plus pourquoi elles existent. Leur seule réponse est « C’est une politique ». Si rien n’est fait, la mort est imminente.

**Problèmes** : Absence d’activité. Paperasserie.

**Solutions** : À ce stade, peut-être que la mort est la meilleure solution.

**Etape « Mort »**

**Caractéristiques** : L’organisation expire (soit calmement dans son sommeil, soit dans la douleur si les membres ne se sont pas préparés à faire autre chose).

**Problèmes** : Peut ne pas accepter l’idée que la mort est certaine. Les premiers enseignements tirés par l’organisation ont sombré dans l’oubli.

**Solutions** : Prévoir une cérémonie d’adieu appropriée et faire le deuil de l’organisation.

*Version originale : INTRAC/Oxford, 2005, document de séminaire*

## Questionnaire n°1 : La structure de votre organisation

|  |
| --- |
| **Mission de l’organisation** |
| **1.1.** De mémoire, quel est la mission de votre organisation ? |   |
|  | *La mission de votre organisation vous paraît-il suffisamment clair ?**(Inscrivez dans le rectangle à droite une note de 1 à 4)**Pour mémoire :* *1 : Point qui est vraiment à améliorer ;* *2 : Point qui est plutôt à améliorer ;* *3 : Point qui fonctionne plutôt bien ;* *4 : Point qui fonctionne bien ou très bien.* |  |
| **Stratégie d’action** |
| **1. 2.** De mémoire, par quels moyens votre organisation sert-elle sa mission ? |   |
|  | *La stratégie d’action de votre organisation vous paraît-elle servir efficacement* sa mission *? (note de 1 à 4)* |  |
| **Prise des décisions** |
| **1.3.** Comment sont prises les décisions au sein de votre organisation ? |  |
|  | *La manière dont sont prises les décisions au sein de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Résolution des conflits** |
| **1.4.** Comment sont résolus les conflits au sein de votre organisation ? |   |
|  | *La manière dont sont résolus les conflits au sein de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Ressources humaines / quantité et typologie** |
| **1.5.** Quelles sont les ressources humaines de votre organisation ? |  |
|  | *Les ressources humaines existant au sein de votre organisation vous paraissent-elles suffisantes et adaptées pour conduire à bien sa mission ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Ressources humaines / gestion** |
| **1.6.** Comment sont gérées les ressources humaines au sein de votre organisation ? |   |
|  | *La manière dont sont gérées les ressources humaines au sein de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante (outils de gestion, valorisation de chacun au mieux de ses compétences,  évitement des conflits…) ? (note de 1 à 4)* |  |

|  |
| --- |
| **Ressources humaines / vision** |
| **1.7.** Quelle est la politique de votre organisation  pour les ressources humaines? |   |
|  | *La politique de votre organisation pour les ressources humaines vous paraît-elle satisfaisante (fidélisation, renouvellement, formation…) ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Communication interne** |
| **1.8.** Comment les informations sont-elles communiquées au sein de votre organisation ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation communique en interne vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Communication externe**  |
| **1.9.** Comment votre organisation communique-t-elle autour de ses actions ?(visibilité et capacité de mobilisation) |   |
|  | *La manière dont votre organisation communique autour de ses actions vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Moyens d’action matériels** |
| **1.10.** Des moyens d’action matériels manquent-ils à votre organisation ? (locaux, ordinateurs, voitures…) |  |
|  | *Les moyens d’action matériels de votre organisation vous paraissent-t-ils suffisants pour son bon fonctionnement et la bonne mise en œuvre des programmes ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Ressources financières** |
| **1.11.** Quelles sont les ressources financières de votre organisation ? |   |
|  | *Les ressources financières de votre organisation vous paraissent-elles suffisantes pour mener sa mission ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Gestion financière** |
| **1.12.** Comment sont gérées les finances par votre organisation ? |   |
|  | *La manière dont sont gérées les finances au sein de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |

**Faites une pause et définissez une
nouvelle réunion pour la suite**

# Réunion n°2 : Les programmes de votre organisation

**Date et durée :**

**Participants (noms et titres) :**

*Cette réunion explore :*

* ***Les compétences programmatiques*** *de votre organisation : Ce qui fait que votre organisation peut mettre en œuvre des projets c’est-à-dire ses capacités d’identification de problème, d’écriture de proposition, de levée de fonds, de mise en œuvre…*
* ***Les compétences techniques*** *de votre organisation : Ce qui fait que votre organisation contribue effectivement à la conservation de la biodiversité et à la protection de l’environnement.*

## Exercice d’échauffement n°2 : Analyse du portefeuille des projets

**Consignes**

**Prenez la liste des projets de votre organisation.**

**Lisez les différents types de projet ci-dessous.**

**Pour chacun des projets de votre organisation (cela peut être un programme à long terme), discutez ensemble d’à quel type il appartient.**

**Cela vous donne une photographie de la dynamique de vos projets.**

**Il n’est pas nécessaire de nous communiquer les résultats.**

**1. Vedettes :** Projets ayant un fort potentiel de croissance. Ceux-ci sont dynamiques, populaires et créatifs.

**2. Coups sûrs :** Projets fiables, qui fournissent un certain degré de sécurité financière, sont crédibles et ont une bonne réputation.

**3. Poids morts** : Projets qui épuisent les gestionnaires et les ressources financières et apportent peu ou pas de valeur ajoutée si on considère l’effort requis.

**4. Points d’interrogation :** Projets porteurs de nouveauté ou d’innovation et qui ne se sont pas encore avérés. Ceux-ci peuvent devenir très efficaces et se transformer en « vedettes » ou devenir des « poids morts ».

|  |  |
| --- | --- |
| **Projet**  | **Type de projet :**  |
|  |  |
|  |  |

*Version originale : Aaker 1984; Ansoff 1984 ; P. Kotler et al. 1988*

## Questionnaire n°2A : Les compétences programmatiques de votre organisation

|  |
| --- |
| **Identification des projets** |
| **2.1.** Comment votre organisation identifie-t-elle ses projets ? |  |
|  | *La manière dont votre organisation identifie ses projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)**Pour mémoire :* *1 : Point qui est vraiment à améliorer ;* *2 : Point qui est plutôt à améliorer ;* *3 : Point qui fonctionne plutôt bien ;* *4 : Point qui fonctionne bien ou très bien.* |  |
| **Construction des projets** |
| **2.2.** Comment votre organisation rédige-t-elle ses projets ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation rédige ses projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Intégration communautaire** |
| **2.3.** Comment votre organisation fait-elle participer les populations lors de la sélection, de la construction et de la mise en œuvre des projets ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation fait participer les populations dans la sélection, la construction et la mise en œuvre des projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Gestion des projets** |
| **2.4.** Comment votre organisation assure-t-elle la gestion de ses projets ? (moyens, personnel…) |   |
|  | *La manière dont votre organisation assure la gestion de ses projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Reporting** |
| **2.5.** Comment votre organisation s'assure-t-elle du bon reporting des projets ? |   |
|  | *La qualité du reporting et le respect des dead lines vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Suivi des projets** |
| **2.6.** Comment votre organisation fait-elle le suivi de la qualité de ses projets pendant leur mise en œuvre ? |   |
|  | *Le suivi des projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Evaluation des projets** |
| **2.7.** Comment votre organisation fait-elle l’évaluation des résultats de ses projets à leur terme ? |   |
|  | *L'évaluation des projets vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |

## Questionnaire n°2B : Les compétences techniques de votre organisation

|  |
| --- |
| **Conservation de la biodiversité** |
| **2.7.** De quelles compétences techniques votre organisation dispose-t-elle pour conserver la biodiversité ? |   |
|  | *Les compétences techniques de votre organisation pour la conservation de la biodiversité vous paraissent-elles satisfaisantes ? (note de 1 à 4)* *Pour mémoire :* *1 : Point qui est vraiment à améliorer ;* *2 : Point qui est plutôt à améliorer ;* *3 : Point qui fonctionne plutôt bien ;* *4 : Point qui fonctionne bien ou très bien.* |  |
| **Sensibilisation et changement des pratiques** |
| **2.8.** Comment votre organisation sensibilise-t-elle ses interlocuteurs à la conservation de la biodiversité et les conduit-elle à changer leurs pratiques ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation sensibilise ses interlocuteurs et les conduit à changer leurs pratiques vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Politiques environnementales et plaidoyer** |
| **2.9.** Comment votre organisation promeut-elle la conservation de la biodiversité au sein des politiques publiques ? |   |
|  | *La compétence de votre organisation pour promouvoir l’environnement au sein des politiques publiques  vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |

**Faites une pause et définissez une
nouvelle réunion pour la suite**

# Réunion n°3 : Bonnes pratiques de votre organisation

**Date et durée :**

**Participants (noms et titres) :**

*Cette réunion explore l’application, par votre organisation, des principes écologiques, d'équité et de résilience. C’est ce qui fait que votre organisation agit avec qualité et dans la durée.*

## Exercice d’échauffement n°3 : Profil des valeurs de l’organisation

**Instructions:** Mettez un "x" dans la colonne bleue en face des **16** valeurs qui représentent le mieux votre organisation. Puis observez le graphique en dessous du tableau.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Valeurs :** |  |  |  |
|  | Accomplissement des employésAdaptabilité aux situationsAlliances stratégiquesAmbitionAmélioration continueApprentissage continuApproche démocratiqueAtteinte de l'autofinancementAtteinte des objectifsAutonomieAutonomisationBien-être socialCitoyenneté corporativeClarté dans ses propos et actionsClimat organisationnelCohérenceCollégialité dans le travailCommunication ouverteCompassion envers les autresCompétitivitéConfianceConfidentialitéConformitéConsensusCoopérationCourageCréation de valeurCréativité |  | Croissance organisationnelleDélégationDémocratie participativeDéveloppement des employésDévouementDiscrétionDisponibilitéDynamismeEchangeEcologie, développement durableEconomicité, efficienceEcouteEfficacitéEgalitéEngagementEnthousiasmeEpanouissement des personnesÉquilibre travail / vie privéeEquitéEsprit d'équipeEsprit d'initiativeEthiqueExpertiseFiabilitéHonnêtetéHumour / funImaginationImpartialité |  | IncorruptibilitéIndépendanceIndulgenceInnovationIntégritéIntelligence collectiveIntuitionJustice socialeLégalitéLibertéLoyautéMesure et évaluationObéissanceOrientation sur la missionOuverture à la diversitéPartenariatPassionPerfectionnement continuPerformancePlaisirPrise de risqueProductivitéProfessionnalismeProfitabilitéQualitéQualité du serviceRéactivité RéalisationRecherche de l'excellenceRecherche de l'impactReconnaissance des employés |  | Reconnaissance socialeRelation avec les autresRentabilitéRéputationRespect d’autruiRespect des engagementsResponsabilitéResponsabilité sociétaleSagesseSanté et sécurité Satisfaction des employés Satisfaction des bénéficiairesSens des responsabilitésSensibilité à l'environnementSentiment d'aboutissementServiabilité Service à la communautéSolidaritéSolidité financièreToléranceTransparenceTravail en équipeValorisationVision à long termeVision à moyen termeVision et perspective globaleVision partagée |
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
|
| **Nombre de valeurs choisies :** | **0** |   |   |   |   |   |

Profil d'orientation des valeurs de l'organisation

*Version originale : http://www.socialbusinessmodels.ch*

## Questionnaire n°3 : Les bonnes pratiques de votre organisation

|  |
| --- |
| **Pratiques écologiques dans le fonctionnement de l’organisation** |
| **3.1.** Quelles pratiques écologiques votre organisation applique-t-elle dans son fonctionnement habituel ? |   |
|  | *Les pratiques écologiques que votre organisation applique dans son fonctionnement habituel vous paraissent-elles satisfaisantes ? (note de 1 à 4)**Pour mémoire :* *1 : Point qui est vraiment à améliorer ;* *2 : Point qui est plutôt à améliorer ;* *3 : Point qui fonctionne plutôt bien ;* *4 : Point qui fonctionne bien ou très bien.* |  |
| **Pratiques écologiques dans la mise en œuvre des projets** |
| **3.2.** Quelles pratiques écologiques votre organisation applique-t-elle dans la mise en œuvre de ses projets ? |   |
|  | *Les pratiques écologiques que votre organisation applique dans ses projets vous paraissent-elles satisfaisantes ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Prise en compte des femmes dans le fonctionnement de l’organisation** |
| **3.3.** Comment votre organisation s’assure-t-elle de l’inclusion des femmes dans son fonctionnement habituel ? |   |
|  | *L’inclusion des femmes* *dans le fonctionnement habituel de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |

|  |
| --- |
| **Prise en compte des femmes dans la mise en œuvre des projets** |
| **3.4.** Comment votre organisation s’assure-t-elle de l’inclusion des femmes dans la mise en œuvre de ses projets ? |   |
|  | *L’inclusion des femmes* *dans les projets de votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Prise en compte des personnes vulnérables** |
| **3.5.** Comment votre organisation s’assure-t-elle de l’inclusion des personnes vulnérables (minorités ethniques, situations de handicap, personnes âgée…) dans son fonctionnement habituel et dans ses projets ? |   |
|  | *L’inclusion des personnes vulnérables par votre organisation vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Diversité financière** |
| **3.6.** Comment votre organisation s’assure-t-elle de la diversité de ses rentrées financières ? |   |
|  | *La diversité des rentrées financières de votre organisation vous parait-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Durabilité financière** |
| **3.7.** Comment votre organisation finance-t-elle son fonctionnement pendant les périodes sans financement de programme ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation finance son fonctionnement pendant les périodes sans financement de programme vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Appartenance à des réseaux** |
| **3.8.** Votre organisation établit-elle régulièrement des partenariats (publics ou privés) ? Fait-elle partie de réseaux à l'échelle nationale ou internationale ? |   |
|  | *La conclusion de partenariat et l'intégration de votre organisation à des réseaux vous paraissent-elles satisfaisantes ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Capitalisation de l'expérience** |
| **3.9.** Comment votre organisation capitalise-t-elle sur ses réussites et ses échecs et tire les leçons de l'expérience ? |   |
|  | *La manière dont votre organisation capitalise sur ses réussites et ses échecs vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |
| **Capacité d’adaptation** |
| **3.10** Comment votre organisation s’adapte-t-elle aux changements ? |   |
|  | *La capacité d'adaptation de votre organisation aux changements vous paraît-elle satisfaisante ? (note de 1 à 4)* |  |

**Vous êtes arrivés au bout
du processus de diagnostic.**

Est-ce que tous les points que vous aviez mentionnés lors de l’état des lieux de l’organisation fait pendant la réunion démarrage se retrouvent dans le questionnaire ?

**Bravo !**

**Merci d’envoyer dès que possible ce document
aux facilitatrices de Resilience Now**

**florence@resilience.ngo****claire@resilience.ngo**

*Vous pouvez indiquer ici vos remarques sur ce processus d’élaboration du plan d’action. Merci de partager avec nous les améliorations que nous pourrions apporter à notre méthode. Vous pouvez aussi indiquer ce qui vous a plu.*☺

**Voici en quoi notre organisation a apprécié cet accompagnement et comment celui-ci pourrait être amélioré pour une prochaine fois :**