# Cadres pour l’évaluation des capacités organisationnelles

**Contexte**

Suite au travail accompli par le RSCD sur les Principes syndicaux en matière d’efficacité au développement (la rédaction des Principes et lignes directrices et l’élaboration du Profil d’efficacité de la coopération syndicale au développement (TUDEP)) et l’étude et la publication « Mieux comprendre les résultats du travail sur le renforcement des syndicats », plusieurs organisations ont fait part de leur souhait d’aller plus loin en ce sens. Cela implique qu'on passe de l’évaluation des partenariats syndicaux et la présentation des différents cadres de suivi et d’évaluation à une réelle capacité à évaluer et à mesurer les acquis et l’impact des projets et programmes syndicaux en matière de coopération au développement, en établissent un cadre pour le travail de renforcement des capacités. Dans cette optique, l’élaboration de cadres communs pour l’Évaluation des capacités organisationnelles (Organisational Capacity Assessment – OCA[[1]](#footnote-1)) comme outils nous aidant à cibler nos efforts et à évaluer la capacité des organisations a toute son importance.

**Domaines d’activité prioritaires**

Bien que nous disposions déjà d’une base pour notre travail sur les cadres OCA, il est important d’approfondir nos efforts s'agissant des cadres que nous pouvons adopter et des indicateurs spécifiques sur lesquels nous pouvons tomber d’accord.

La majorité des cadres OCA existants sont conçus pour les ONG mais ne répondent pas aux spécificités de la coopération syndicale au développement. Il serait utile d’identifier ces spécificités afin qu’elles soient dûment prises en compte dans le travail à accomplir. À ce propos, il convient de garder à l’esprit que l’incidence des projets ou programmes est difficile à évaluer dès lors que les syndicats travaillent dans un contexte multipartite et sont, pour autant, influencés par une multitude de facteurs et de circonstances externes qui ont un impact considérable sur leur travail.

Les cadres à adopter doivent fournir la meilleure réponse possible aux besoins en matière de développement des capacités des organisations impliquées dans ces processus. Il conviendrait, en particulier, d’identifier et de définir d’un commun accord des indicateurs nous permettant de correctement mesurer l’impact de nos stratégies au plan du développement des capacités. Dans le cadre de ce processus, il est important de veiller à la simplicité et au sens pratique et d’éviter ainsi des analyses excessivement académiques qui s’avéreraient trop complexes et éloignées des besoins des organisations concernées.

**Méthodologie proposée**

Pour amorcer ce travail, nous proposerions aux différentes organisations d’entreprendre une collaboration en ligne par le biais du Groupe de travail sur les partenariats. Pour commencer, chaque organisation pourrait partager ses expériences sur les OCA et ses besoins (ce qu’elle recherche). À travers ce groupe, nous pourrions procéder à la cartographie des différents cadres OCA employés par les syndicats et évaluer l’efficacité de leur mise en œuvre, de même que les difficultés rencontrées. Nous disposons déjà des 10 modèles d’OCA susmentionnés que nous pourrions partager vu que toutes les organisations intéressées n’y ont pas accès. Ceci étant, il existe diverses autres initiatives qui pourraient valoir la peine d’être étudiées.

Le modèle remanié des 5 capacités (voir Annexe) pourrait servir de base à cette fin, quoique divers autres modèles puissent également être envisagés; d’autre part, des indicateurs spécifiques qui tiennent compte des spécificités de la coopération syndicale au développement pourraient être examinés et élaborés plus en détail.

Ce travail pourrait conduire à l'organisation, durant la première moitié de 2015, d'un séminaire spécifiquement consacré aux cadres OCA, donnant lieu à des débats et des discussions visant à déboucher sur des conclusions communes sur ce que nous considérons comme le modèle OCA le plus pertinent pour le mouvement syndical.

1. La publication « Mieux comprendre les résultats du travail sur le renforcement des syndicats » fait office d’introduction au travail à accomplir eu égard aux cadres OCA utilisés par différentes OSS.

   Pour une partie de cette étude, il a été procédé à une cartographie de 10 cadres OCA employés par différentes OSS. Cet exercice permet déjà de jeter les bases pour le travail à accomplir dans le domaine des OCA. Dans le chapitre 3 de la publication susdite, un cadre OCA commun a été élaboré à partir du modèle des 5 capacités, mis en contexte et adapté sur la base des 10 cadres OCA examinés (voir Annexe). [↑](#footnote-ref-1)