

## AMGE Outil d'évaluation des Capacités : foire à questions

Qu'est-ce que, l'Outil d'évaluation des capacités (l'OEC)?

L'OEC est un outil d'auto-évaluation basé sur la facilitation qui a pour objectif d'aider les associations à évaluer et à comprendre leurs propres capacités organisationnelles mesurées par rapport au modèle des capacités organisationnelles de l'AMGE et aux normes minimales d'adhésion définies. L'outil vise également à aider l'équipe mondiale de l'AMGE à déterminer le type de soutien nécessaire afin de développer et accroître efficacement chacune de ses associations.

**Quelle est la différence entre l'Outil d'évaluation des capacités et l'outil d'évaluation des performances que nous avons utilisé jusqu'à l'année 2012?**

Si vous avez utilisé l'ancien outil, vous serez probablement en mesure d'identifier les différences. Les principales sont liées à la portée, le processus et les domaines.

Portée: L'outil d'évaluation des capacités met l'accent sur les processus qui devraient être mis en place afin de fournir une expérience de haute qualité en matière de guidisme / scoutisme féminin. Il est conçu pour vous donner une idée du domaine où vous êtes en train de devenir une organisation solide parmi les différents domaines évalués. L'outil précédent se concentrait sur les résultats et les actions, et non sur les processus.

Processus: La tendance avec l'outil précédent était d'avoir un très petit groupe de personnes (le plus souvent les membres du Conseil national) remplissant l'outil et se mettant d'accord sur l'évaluation. L'outil d'évaluation des capacités propose d'unir toutes les personnes (bénévoles et membres du personnel) impliquées dans le travail mis au point dans chacun des domaines, et de les jumeler avec les membres du conseil national afin de s'assurer que la communication et le passage d'information sont fluides et partagés entre l'exécutif et les équipes de gouvernance (bien sûr, cela ne s'applique pas aux organisations où il n'y a pas de différence entre l'exécutif et les équipes de gouvernance).

Domaines: considérant que l'évaluation de la performance s'est concentrée sur les six domaines de travail qui sont respectivement: l'adhésion, la formation des adultes, le programme éducatif, la finance, la relation avec la communauté ainsi que la structure et la gestion, l'outil d'évaluation des capacités est structuré en quatre différents domaines comprenant des éléments organisationnels: identité organisationnelle, structure organisationnelle et stratégie, éléments de mission de base et éléments fonctionnels.

**Qui peut répondre à l'OEC ?**

Ceci dépendra de votre structure organisationnelle. Afin d'en faire un moyen actif et efficace de processus d'autoréflexion, les bénévoles et le personnel doivent y participer. Il peut s'agir des membres du conseil national, des hauts fonctionnaires (direction nationale) et de tous les décideurs. Il est recommandé d'assigner une équipe pour chaque différent domaine de l'évaluation. Dans la mesure du possible, chaque équipe doit être dirigée par le membre du Conseil national qui est responsable de ce domaine de travail. L'OEC est un processus participatif qui nécessite un véritable travail d'équipe. Pour des meilleurs résultats, il est suggéré d'inclure tous ceux impliqués dans les principaux rôles de leadership.

### **Pourquoi il ya-t-il deux outils d'évaluation des capacités?**

Il n'y a pas deux outils; Nous avons divisé l'outil d'évaluation des capacités en deux sections. Dans la première section, nous nous concentrons sur l'expérience des filles, le leadership des adultes, le bénévolat et la gouvernance dans l'association. Dans la deuxième partie, nous nous approfondissons dans les autres éléments tels que l'identité organisationnelle, la structure et la stratégie et les autres composantes fonctionnelles.

### **À quelle fréquence/quand devrions-nous utiliser l'outil?**

La fréquence d'utilisation de l'outil peut varier d'une organisation à une autre. Vous pouvez l'utiliser aussi souvent que vous le souhaitez, selon les besoins de votre organisation. Pour l'AMGE, ce n'est que tous les 3 ans, mais vous pouvez l'utiliser annuellement si vous le désirez, comme un moyen de suivi et d'évaluation de vos progrès, ou au début de l'élaboration de votre plan stratégique.

### **Notre organisation faisait partie du projet pilote; avons-nous besoin de le refaire?**

Si votre organisation a déjà fait le pilote, il n'est pas nécessaire de le refaire une deuxième fois. Veuillez partager vos résultats avec votre directeur de relations si vous ne l'avez pas déjà fait à travers l'outil de collecte de données en ligne.

### **Je suis une association composante d'une fédération; dois-je faire l'outil d'évaluation des capacités?**

Bien sûr. L'outil d'évaluation des capacités est destiné à toutes les organisations quelle que soit leur taille et si elles sont des associations composantes d'une fédération ou des SAGNOs (organisations nationales des scouts et guides). L'objectif de cet outil est de renforcer la capacité de notre mouvement à devenir robuste dans les différents domaines évalués.

### **L'outil d'évaluation des capacités peut-il être réalisé en ligne?**

Oui, nous vous recommandons (si c'est possible bien sûr) de répondre à l'outil d'évaluation des capacités en ligne en utilisant l'outil de collecte de données.

### **Que faire si nous ne correspondons à aucun indicateur?**

Si vous considérez que les indicateurs suggérés ne reflètent pas fidèlement la réalité de votre organisation, choisissez l'option la plus proche de votre situation actuelle et rédigez une note supplémentaire dans l'outil d'évaluation des capacités mentionnant le point désigné.

### **Comment assurer l'objectivité?**

- Assurez-vous que vos réponses sont basées sur les données statistiques de votre organisation et de ses documents (politiques et procédures).
- Choisissez la réponse qui décrit votre situation actuelle
- Rassemblez les bonnes personnes et assurez-vous que toute personne impliquée fait partie du processus.
- Soyez honnête et transparent.
- Évitez de surestimer ou de sous-estimer les capacités de votre organisation.

- Faites un pas en arrière et réfléchissez à ce qu'un observateur externe choisirait comme réponse.
- Gardez à l'esprit que cet outil est développé pour vous aider à identifier les lacunes dans votre organisation et les domaines d'amélioration.

### **Que faire si nous ne comprenons pas quelque chose pendant le processus?**

Si quelque chose n'est pas claire au cours du processus, référez-vous aux directives et au glossaire de termes. Si votre question reste sans réponse, n'hésitez pas à contacter le mentor(\*) de l'outil d'évaluation des capacités attribué à votre organisation ou à votre directeur de relations, ils seront en mesure de vous aider et de vous fournir le soutien nécessaire.

### **Qui sont les mentors de l'outil d'évaluation des capacités? (\*)**

Les mentors de l'outil d'évaluation des capacités sont une équipe de bénévoles régionaux disponibles pour soutenir et faciliter le processus des associations passant par l'outil d'évaluation des capacités. Ils ont reçu une formation adéquate et les connaissances nécessaires pour vous aider surtout si c'est la première fois que vous faites ce genre d'évaluation. Lorsque vous progressez dans le processus, gardez à l'esprit que vous pouvez contacter le mentor de l'OEC assigné à votre organisation à tout moment.

(\*) Le nom de cette équipe peut changer de région à région.

### **Que se passe-t-il après l'outil d'évaluation des capacités?**

Un processus de prestation de soutien personnalisé est déjà en place. Une fois vos résultats et réponses sont envoyés à l'AMGE, votre directeur de relations vous aidera (si nécessaire) à compiler les priorités de votre association et à discuter de ces résultats avec le chef de la région, qui à son tour partagera les analyses et votre progrès avec le comité régional. Ensemble, ils veilleront à ce que la réponse à vos besoins se reflète dans leur plan d'affaires. L'équipe régionale déterminera d'où viendra le soutien. Différentes options sont possibles en fonction de votre structure, de vos résultats et de vos besoins. Cela variera entre un événement ou un soutien régional, des événements de groupes pour les organisations de différentes régions, des webinaires d'experts organisés par l'AMGE et / ou les associations, etc. Si un soutien personnalisé ou intense est nécessaire, notre équipe d'experts en renforcement des capacités interviendra. Le support association-à- association sera également une option.

### **Notre organisation est déjà bien établie (stratégies, mesure du performance, politiques, personnel, infrastructure), pourquoi avons-nous besoin de l'outil d'évaluation des capacités?**

L'outil d'évaluation des capacités n'est pas principalement fait pour les organisations éprouvant des difficultés ou pour vous conduire nécessairement à des mauvais résultats. Il est conçu pour vous aider à collecter des données sur votre organisation, à montrer ce que vous faites bien et à vous aider à suivre vos progrès accomplis en matière de capacité organisationnelle. En réfléchissant à votre niveau dans un domaine où vous identifiez déjà que vous réussissez bien, vous pouvez explorer des nouveaux moyens d'amélioration et observer les changements ou les tendances susceptibles d'affecter votre travail à l'avenir. Un autre avantage dont vous pouvez tirer parti est le réseautage; vous pourriez être jumelé à des associations qui cherchent à améliorer leurs capacités dans certains domaines. Ceci offre une excellente occasion à vos experts pour partager leurs connaissances et leur expertise, de vivre une nouvelle expérience au niveau international et d'être actifs dans le monde entier.

**Mon organisation dispose de ressources limitées (pas de personnel ou d'infrastructure), comment pouvons-nous faire l'outil d'évaluation des capacités?**

Votre mentor d'outil d'évaluation des capacités est prêt à vous offrir le soutien dont vous avez besoin pour rendre le processus plus efficace selon la situation spécifique de votre organisation. Il/Elle vous aidera à identifier qui peut le faire et comment élaborer un cadre adéquat pour vos ressources existantes. Dans le cas où cela ne suffit pas notre équipe en coordination avec votre directeur de relations est prête à vous aider à trouver la meilleure façon de faire l'évaluation avec les ressources dont vous disposez déjà.

**Nous sommes une petite organisation; avons-nous besoin d'un facilitateur pour diriger le processus?**

Un facilitateur compétent facilitera et optimisera la gestion et l'apprentissage des processus; vous aidera à gagner du temps et à accroître l'efficacité de votre groupe de travail. La facilitation aide également tout le monde à sentir qu'ils ont leur mot à dire, et qu'ils travaillent ensemble pour obtenir le meilleur résultat possible.

**L'outil d'évaluation des capacités est défini comme une auto-évaluation, alors pourquoi devons-nous partager nos résultats?**

Le partage de vos résultats n'est pas obligatoire, mais le fait de le faire aideraient l'équipe mondiale de l'AMGE à élaborer les stratégies et les plans nécessaires pour développer et accroître plus efficacement notre mouvement. Vos résultats seront également pris en compte lors de la préparation des programmes afin qu'ils soient adaptés aux besoins de nos associations.

Un rapport complet sera partagé avec votre comité régional et les responsables appropriés au sein du bureau mondial afin d'identifier vos besoins spécifiques en matière de soutien. Un appui dans différents domaines sera fourni aux associations qui ont identifié un domaine comme étant une priorité pour elle, permettant à l'AMGE de concentrer ses ressources plus efficacement.

Nous vous assurons que tous les résultats que vous partagerez seront considérés comme confidentiels et ne seront pas rendus publics.

**Quel type de preuve devrions-nous soumettre pour appuyer nos choix pour les différents indicateurs et comment pouvons-nous présenter cela?**

L'approche recommandée consiste à attribuer aux membres de l'équipe en charge de chaque domaine de l'évaluation la tâche de collecter et de compiler les preuves pour chaque norme. Il est suggéré de créer un dossier en ligne ou de créer des fichiers pour chaque domaine afin de rassembler toutes les preuves au même endroit, un document pouvant servir de preuve pour plusieurs critères.

L'évaluation des différents domaines doit être fondée sur des preuves écrites. Si vous souhaitez partager des preuves avec l'AMGE, vous pouvez le faire via un lien que vous trouverez dans l'outil de collecte de données de l'AMGE (pour lequel vous aurez besoin d'un compte Gmail) ou en l'envoyant par courrier électronique à votre responsable des relations. Veuillez noter qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un compte Gmail pour compléter l'outil de collecte de données, cela n'est requis que pour le téléchargement de documents.

Nous encourageons les associations à partager leurs documents avec l'AMGE car cela nous permettrait de mieux comprendre la position de votre association et d'identifier les meilleures pratiques. Vous trouverez ci-dessous une liste des documents que vous pouvez utiliser pour appuyer vos réponses.

Element	Exemples de preuves pouvant être fournies
Mission et vision	Déclaration de mission, déclaration de vision
Valeurs	Proposition de valeur, énoncé de valeurs,
Stratégie et planification	Plans stratégiques, outils d'évaluation des capacités, plan annuel, rapports annuels
La gouvernance	Constitution et politiques, règlements, enregistrement, Politiques de recrutement des membres du conseil d'administration / chef de la direction, politique d'évaluation du rendement
Expérience de Guidisme / Scoutisme féminin	Programmes éducatifs, ressources bénévoles, manuels, cadre pédagogique
Pratique de leadership adulte	Politique de développement du leadership, cadre de développement des adultes.
Gestion organisationnelle	Politique organisationnelle, Politiques opérationnelles, Orientation de la formation, Politiques et procédures de bénévolat, Politiques de gestion des risques, Politique d'évaluation du rendement, Politiques de gestion de projet, Politiques et procédures de gestion des personnes, Politique de recrutement, Politiques d'embauche du personnel, Code de conduite, Organigrammes, Assurance / politique Santé et sécurité, politique de formation et de développement, règles et procédures disciplinaires, politiques de passation des pouvoirs
Mobilisation des ressources	Énoncé de divulgation, plan de collecte de fonds et politiques
Finance	Politiques et directives financières
Image et visibilité	Politique de communication, lignes directrices en matière de marque, Politique de communication externe, Charte des médias sociaux, Engagement de sécurité Internet
Influence	Partenariats, prise de position / déclarations de politique, Plan stratégique (plaidoyer)

Recrutement et rétention	Politique de confidentialité, Politique de confidentialité des données, Formulaire de demande de données personnelles, Politiques de la diversité et de l'inclusion, Plan stratégique (recrutement / maintien de l'effectif),
Sauvegarde et protection des enfants	Politique de sauvegarde, politique de protection de l'enfance

Veillez noter que cette liste n'est pas exhaustive, elle ne représente que quelques exemples et les noms peuvent changer. Vous pouvez partager tout document similaire que vous jugez lié à un indicateur.