Bitesize :

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'organisation (analyse FFOM)

Cet exercice accompagne la note pratique sur l'élaboration d'une politique de sauvegarde, publiée par le Centre de ressource et de support (RSH). Il est adapté de l'analyse SWOT figurant dans le document Developing Child Safeguarding Policy and Procedures de Keeping Children Safe (KCS), (2018).

Introduction

Comme cela a été établi dans l'exercice Power Walk, le déséquilibre des pouvoirs est au cœur des questions liées à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et à d'autres formes de préjudice. Le présent exercice vise à approfondir ce point clé et se divise en deux parties.

La première partie propose des questions générales qui permettront aux organisations de cerner les causes sous-jacentes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, en vue de les traiter et de s'interroger sur les mesures de prévention connexes. Le but est d'examiner les possibilités de transformation et de changements systémiques.

Cette première analyse effectuée, le groupe passe à la deuxième partie de l'exercice. Celle-ci est consacrée à l'analyse des forces (F), des faiblesses (F), des opportunités (O) et des menaces (M) (FFOM) relatives à la mise en place d'une organisation sûre pour le personnel, le personnel associé et toute personne avec laquelle votre organisation est en contact. L'analyse FFOM ira au-delà de la prévention et comprendra des discussions sur le cadre de politique, la prévention, la réponse et le signalement.

Note : Cet exercice est conçu de manière à vous faire réfléchir aux risques encourus par le personnel, le personnel associé et toute autre personne qui interagit avec votre organisation. Il est possible de l'adapter de sorte à ne considérer que le personnel et le personnel associé ou que les membres de la communauté et les participants au programme.

Préparation

- Préparez un espace sûr et confidentiel pour la discussion. Tous les participants doivent se sentir en sécurité pour pouvoir contribuer honnêtement à cette discussion.
- Pour le remue-méninge de la première partie de l'exercice, prévoyez une feuille vierge sur un tableau de conférence ou des papillons adhésifs (ou un tableau en ligne).

- Pour la deuxième partie de l'exercice, divisez une page du tableau de conférence ou du tableau (en ligne) en quatre sections égales et marquez-les : forces (F), faiblesses (F), opportunités (O) et menaces (M).
- Utilisez les informations recueillies aux étapes 3, 4, 5 et 6 de la fiche-conseil sur l'élaboration des politiques pour alimenter votre discussion.
- Pour une version en ligne, vous pouvez utiliser un jamboard, un miro board ou une autre plateforme.

Exercice

Partie 1 : lancer la réflexion sur la prévention et le changement transformationnel

Reflechissez des réponses aux quatre questions ci-après :

1. Quels sont les facteurs qui font que les gens se sentent moins à l'abri de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et d'autres formes de préjudice dans notre organisation ?
2. Quels sont les facteurs qui rendent plus audacieux les auteurs potentiels d'actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans notre organisation ?
3. Une personne survivante de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ou d'une autre forme de préjudice est-elle stigmatisée dans notre organisation ? Pourquoi ?
4. L'auteur d'un acte d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ou d'une autre forme de préjudice est-il non stigmatisé dans notre organisation ? Pourquoi ?

Partie 2 : discuter des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces en matière de sauvegarde

- Dans votre groupe ou vos groupes, passez en revue chaque section (quart de page ou de tableau) et discutez des points énoncés plus bas. Ajoutez des notes dans la section correspondante.
- Pour chaque section, réfléchissez à différentes actions ou mesures relatives à la prévention, à la réponse, au cadre politique et au signalement. Pour plus de détails, reportez-vous au tableau de la note pratique sur l'application des normes mondiales de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Il peut s'agir d'actions relevant des ressources humaines et du recrutement, d'autres liées à la formation et d'autres qui s'inscrivent dans le cadre des programmes.
- Demandez aux collaborateurs de vous faire part de leurs expériences en tant que membres du personnel de chaque section.
- Pour chaque section, utilisez des informations sur les méthodes de travail actuelles, le contexte et les normes mondiales.

Interne

Positif

Négatif

Externe

Points forts

Que faisons-nous de bien ?

Quelles ressources ?

Quels systèmes ?

Comment notre culture est-elle positive ?

Comment les dirigeants se comportent-ils ?

Faiblesses

Que pouvons-nous améliorer ?

De quoi le personnel et les communautés sont-ils satisfaits ?

Disposons-nous de ressources ?

Avons-nous des systèmes, des croyances ou des connaissances ?

Opportunités

Quelles sont les tendances dont nous pouvons tirer parti ?

Quelles relations pouvons-nous utiliser pour nous aider ?

Parmi nos forces, lesquelles pourraient être utiles à nos partenaires ?

Menaces

Comment les lois et le contexte affectent-ils nos efforts ?

Comment les faiblesses peuvent-elles nous rendre vulnérables ?

Quelles sont les tendances auxquelles nous ne sommes pas préparés ?

Que font les autres OSC ?

Points forts : Interne

- Que fait bien votre OSC pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres préjudices causés au personnel, au personnel associé et à toute personne avec laquelle l'organisation interagit ? Par exemple, une politique ou un code de conduite rigoureux, des communications régulières et transparentes ou des mesures de diversité et d'inclusion intégrées à tous les niveaux de l'organisation.
- Que fait bien votre OSC pour répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et autres préjudices causés au personnel, au personnel associé et à toute personne avec laquelle l'organisation interagit ? Par exemple, des systèmes confidentiels de signalement sont en place, des moyens transparents sont mis en œuvre pour répondre aux signalements, les victimes et personnes survivantes reçoivent un retour d'information sur le processus, une assistance aux victimes et personnes survivantes est fournie immédiatement, un plan pour le bien-être de ces personnes est disponible.
- Quelles ressources disponibles sont utiles pour la sauvegarde ?
- Quels systèmes organisationnels contribuent à une meilleure sauvegarde ?
- Quelles sont les qualités de votre culture organisationnelle qui contribuent à la sauvegarde ?
- Les dirigeants contribuent-ils à une organisation plus sûre ? Comment ?

Faiblesses : Interne

- Comment votre OSC peut-elle mieux prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres préjudices causés au personnel, au personnel associé et à toute personne avec laquelle l'organisation interagit ?
- Comment votre OSC peut-elle mieux répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et autres préjudices causés au personnel, au personnel associé et à toute personne avec laquelle l'organisation interagit ?
- Disposez-vous suffisamment de ressources pour la sauvegarde ?
- De quoi le personnel et les participants / communautés sont-ils satisfaits ?
- La sauvegarde est-elle une priorité pour les dirigeants ?
- Quels systèmes organisationnels ou quelles connaissances doivent être améliorés ?
- Votre culture organisationnelle favorise-t-elle la sauvegarde ?
- Vos dirigeants doivent-ils changer pour contribuer à une meilleure sauvegarde ? Comment ?

Opportunités : Externe

- Quelles sont les tendances relatives aux abus ou aux conditions de travail dont vous pouvez tirer parti pour mieux prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres préjudices (par exemple, la dynamique dans le secteur humanitaire pour donner la priorité à la sauvegarde, les

tendances #aidtoo et #metoo, de nouveaux cas locaux ayant trait au travail) et y répondre.

- Parmi nos forces, lesquelles pourraient être utiles à nos partenaires ?
- Quelles opportunités pouvez-vous saisir (par exemple, collaboration avec d'autres organisations, soutien des donateurs/partenaires) pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres autres préjudices, et pour y répondre ?

Menaces : Externe

- Quelles lois et quels facteurs contextuels ont une incidence négative sur votre capacité à prévenir efficacement l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et autres préjudices ?
- Comment nos faiblesses pourraient-elles nous rendre vulnérables ?
- À quelles tendances en matière de sauvegarde ne sommes-nous pas préparés ?
- Que font les autres OSC de la région ?

Ensemble

- Pour chaque section, demandez au personnel (et au personnel associé s'il est présent) de partager leur propre expérience. Par exemple, lorsque vous discutez des forces et faiblesses liées au recrutement, posez les questions suivantes : Comment avez-vous été recruté ? Des vérifications de références ont-ils été effectuées ? Avez-vous reçu une initiation sur les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas ? Vous a-t-on expliqué ce que signifient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et la sauvegarde ?
- Une fois que vous avez discuté de toutes les forces, faiblesses, opportunités et menaces, en tant que groupe pour :
  - Discuter des moyens de minimiser les faiblesses et les menaces et fixer des priorités.
  - Discutez des moyens de maximiser les forces et les opportunités et de fixer des priorités.

Les stratégies qui en ressortent indiqueront la voie à suivre et pourront servir de base à la politique et aux procédures connexes.