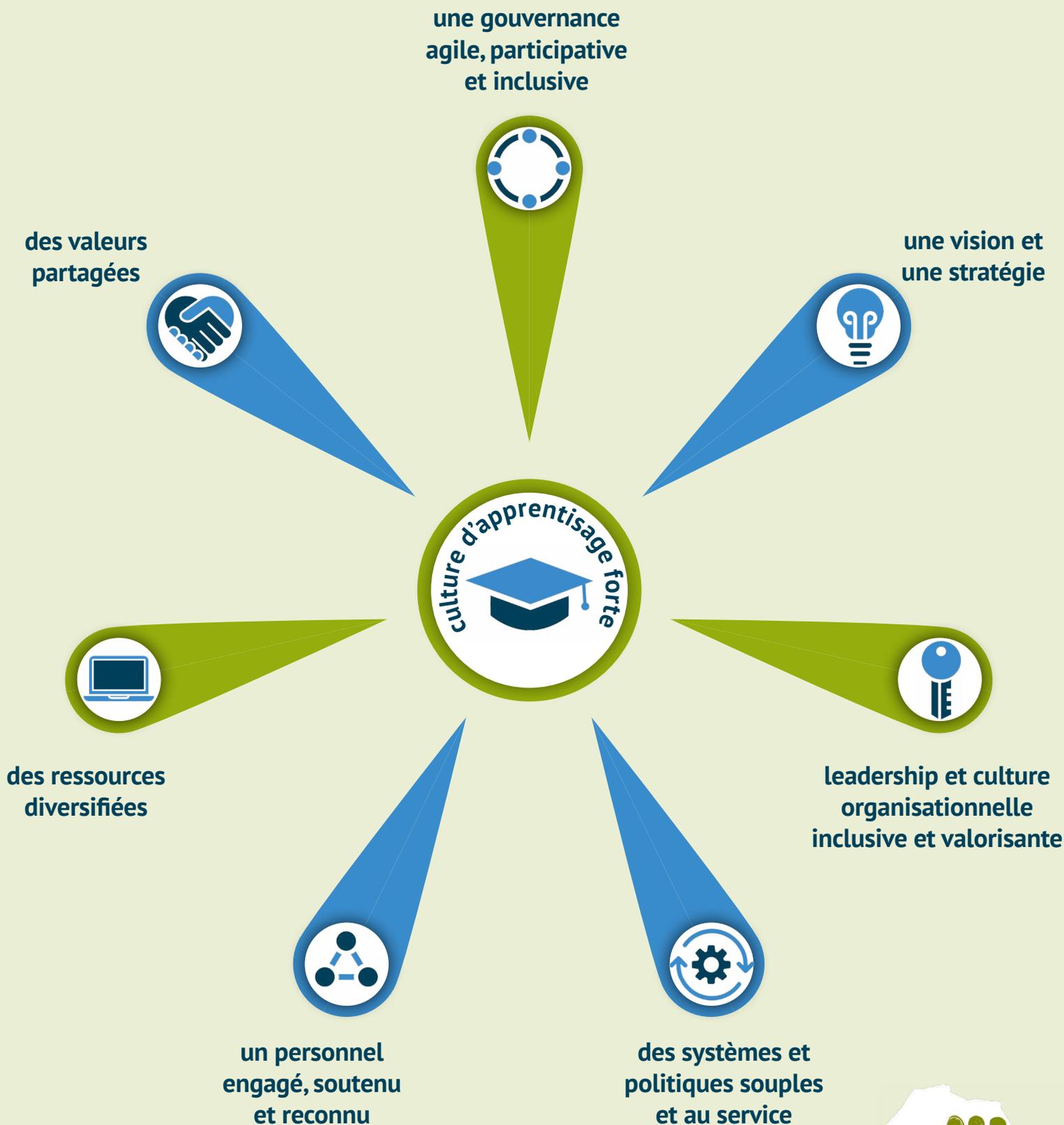


Les repères d'une organisation saine

UNE ORGANISATION Saine A :





Repère n° 1: Vision et stratégie

Sa raison d'être, ses orientations sont clairement définies, et connues de la majorité des acteurs impliqués dans ses interventions. C'est une stratégie qui recherche la justice sociale et environnementale..

- Des actions basées sur une analyse du contexte dans lequel elle évolue et des enjeux susceptibles de l'impacter.
- Les programmes, projets et campagnes de l'organisation sont basés sur des observations et des analyses et s'inscrivent pleinement dans sa stratégie.
- Les changements qu'elle souhaite voir dans le monde grâce à ses actions sont définis et communiqués aux acteurs impliqués et aux bénéficiaires.
- Elle sait reconnaître et saisir les opportunités et recherche toujours les occasions de se développer.
- Elle sait également s'adapter aux changements technologiques ou opérationnels de son environnement.
- L'organisation a actualisé son analyse du contexte en y ajoutant une analyse du pouvoir et du genre (dans une perspective basée sur les actifs) afin de pouvoir aborder les questions spécifiques concernant les groupes vulnérables et marginalisés.



Repère n° 2: Des valeurs partagées et solides qui sont cohérentes avec sa mission

Les valeurs partagées par l'ensemble de l'organisation sont des valeurs qui guident les relations en interne et avec les parties prenantes.

- La façon dont elle développe et gère les relations internes et externes est définie, connue par les acteurs impliqués dans la conception.
- La manière dont ses équipes travaillent et prennent les décisions reflète les valeurs de l'organisation.
- Elle a un engagement clair et transparent vis-à-vis des groupes qu'elle représente ou défend. Elle a des mécanismes de consultation, d'implication et de feedback.
- La culture et les programmes de l'organisation sont fondés sur des valeurs sensibles au genre (et/ou éco-féministes). L'organisation a intégré ces valeurs volontairement (sans y être obligée).



Repère n° 3: Une gouvernance souple, participative et inclusive

Le pouvoir des leaders et, en particulier, des organes statutaires est au service de sa raison d'être et de son meilleur fonctionnement. La prise de décisions implique les personnes qui sont affectées par les décisions.

- Les membres de l'équipe ont de bonnes relations basées sur la confiance mutuelle et chacun accepte volontiers les critiques constructives de ses collègues.
- Les rôles et responsabilités sont clairement définis et connus par chacun.
- Le modèle de prise de décision est clairement défini, connu et soutenu par le personnel.
- Le partage de la gouvernance est mis au cœur-même de chaque action à mener.
- Le conseil d'administration joue un rôle d'appui, de conseil et de soutien auprès de l'équipe dirigeante et veille sur sa redevabilité légale.
- L'organisation facilite la participation des femmes et d'autres groupes marginalisés aux organes de décision de l'organisation sur la base d'une politique spécifique.



Repère n° 4: Systèmes et politiques flexibles et au service (Structure, systèmes et politiques flexibles)¹

The structure promotes collaboration between projects and enables each individual to take responsibility for and fulfil their role.

- La structure et les systèmes permettent la mise en œuvre de la stratégie et peuvent s'adapter, si nécessaire, avec beaucoup de souplesse.
- Les processus et procédures nécessaires à la mise en œuvre des actions, du suivi des performances et de l'impact de l'organisation sont identifiés, définis et formalisés afin de garantir l'homogénéité des pratiques. Ces processus sont connus et maîtrisés par ceux qui agissent pour le compte de l'organisation.
- Elle crée et met en œuvre des politiques qui sont facilement accessibles aux personnes impliquées. Elle suit les politiques, les réglementations et les lois nationales et locales. Lorsque des personnes impliquées enfreignent les politiques, le problème est traité immédiatement et de manière professionnelle.

¹ Pour une organisation de fonctionner, elle a besoin d'un minimum de systèmes, structures et politiques en dehors des statuts et RI. Ce qui pourrait être inclus :

- Structure (rôles et responsabilités, hiérarchie/ organigramme, AG, conseil d'administration, etc.)
- Systèmes et politiques : manuels de procédures, politiques de gestion du personnel et salaires, safeguarding, recrutement et évaluation du personnel, système de partage d'information / communication interne et externe, système de prise de décisions, S&E, digitalisation, la gestion des risques, etc.).



Repère n° 5: Des ressources diversifiées et bien gérées

L'organisation a la capacité de mobiliser et diversifier les ressources (financières et non-financières). Elle dispose d'une stratégie pour maintenir sa capacité d'action (y compris son équilibre financier).

- Les processus et procédures nécessaires à la mobilisation et au maintien des ressources sont identifiés, définis et formalisés, et ils sont pris en compte dans la répartition des rôles et la vie quotidienne de l'organisation.
- Des audits internes ou externes sont organisés pour garantir une bonne gestion et l'améliorer en permanence.
- Les politiques financières visent à assurer une gestion financière efficace, l'optimisation des ressources et à faire en sorte que l'organisation gère et rende compte, de manière responsable et transparente, des fonds qu'elle reçoit et qu'elle consacre à la poursuite de sa mission et de ses objectifs. L'organisation est transparente dans la manière dont elle mobilise et utilise ses ressources, elle publie régulièrement ses comptes.



Repère n° 6: Un personnel engagé, soutenu et reconnu

Les personnes impliquées sont au cœur du système de l'organisation. Elles ne sont pas vues comme des ressources. Elles sont entreprenantes et disposent des moyens pour prendre des initiatives. De ce fait, elles sont stratégiquement identifiées, impliquées et soutenues.

- Les rôles et les responsabilités sont attribués en fonction des compétences individuelles (non techniques, soft-skills²) et de la capacité à servir l'organisation et ses valeurs partagées.
- Les mécanismes de recrutement et les statuts sont définis et connus de l'ensemble des personnes impliquées.
- L'organisation dispose d'une politique de développement des compétences.
- Les aptitudes, attitudes et compétences individuelles au service de l'organisation sont des points de référence dans l'attribution des rôles et des responsabilités.
- Des mécanismes de gestion des conflits sont définis et compris par l'ensemble du personnel.
- Des mécanismes de rémunération sont définis et connus par l'ensemble du personnel.
- Les besoins en compétences et expertise de l'organisation sont définis et revus régulièrement pour garantir sa capacité d'action.
- Un processus d'insertion des nouveaux membres est en place, et les personnes obtiennent les orientations nécessaires quand elles rejoignent l'organisation.
- Les équipes collaborent pour atteindre des objectifs communs.

2 Non-techniques ou Soft skills: Compétences souhaitées, attitudes, comportement, collaboration, communication, sensible aux besoins des autres.



Repère n° 7: Culture d'apprentissage forte

L'organisation met l'apprentissage au cœur de son développement et des opérations.

- Des mécanismes sont définis pour favoriser l'apprentissage individuel, organisationnel et inter-organisationnel.
- Les réseaux essentiels à la mise en œuvre de sa raison d'être sont identifiés et la stratégie de participation à ces réseaux est définie.
- Elle fait évoluer sa pratique, ses politiques, ses réseaux, ses actions en tirant les enseignements de ses expériences et de celles de ses pairs.
- Elle comprend les risques auxquels elle est exposée et prend les mesures nécessaires pour s'en protéger. Lorsqu'un événement se produit, une organisation saine en tire les leçons.



Repère n° 8: Un leadership et une culture organisationnelle inclusifs et valorisants

Un style de leadership et une culture organisationnelle inclusifs et responsabilisant / valorisants pour le développement professionnel et la contribution de tous les membres de l'organisation. Le leadership affronte les barrières (patriarcales et capitalistes) pour promouvoir la gouvernance durable et la conservation de l'environnement.

- Tous les membres de l'organisation promeuvent un environnement d'inclusion et d'autonomisation/valorisation, tant au sein de l'organisation que dans ses programmes.
- Elle est fondée sur une analyse approfondie du contexte dans lequel l'organisation opère et sur un lien étroit entre l'oppression des femmes et d'autres groupes marginalisés/opprimés par les systèmes patriarcaux et capitalistes et la destruction de la nature.
- Cette politique se traduit par une stratégie en matière de genre, de diversité et d'inclusion et est intégrée dans la mise en œuvre de l'ensemble des activités, projets et programmes.
- Le style de leadership privilégié par l'organisation consiste à promouvoir une culture organisationnelle inclusive, diversifiée et responsabilisante/valorisante.
- L'organisation pratique un style de leadership basé sur une éthique organisationnelle (sensible au genre, écoféministe³).

³ Éthique organisationnelle écoféministe : Promouvoir l'éthique organisationnelle écoféministe – Horizontalité - égalité - circularité, • Diversité - Inclusion - Équité, • Humanité, bien-être et plaisir au travail, • Valorisation des groupes non dominants (marginalisés) / partage du pouvoir, • Transparence et responsabilité, • Humilité et apprentissage, • Réduction de l'empreinte écologique. (Charte écoféministe Well Grounded, 2023, [Principes de leadership féministe d'Action Aid](#) (EN)).



Well Grounded is a registered charity, number 1176051,
and a registered company limited by guarantee, number 7269647, in England & Wales,
with a registered address at 483 Green Lanes, London, England, N13 4BS.
Well Grounded is also formally authorised within Cameroon, in line with Order n°00000109/A/MINATD/SG/DAP/SDLP/SAC dated 09 May 2017.