

Fiche d'aide SAS+ sur l'évaluation des besoins de la transition

1. Aperçu de cette feuille de travail

Cette feuille de travail est conçue pour vous aider, vous, votre équipe et votre organisation à décider si le Service de transition de SAS+ peut vous fournir le soutien dont vous avez besoin. Elle est également conçue pour aider le consortium Stopping As Success (SAS+) à comprendre vos besoins. Avant de remplir la feuille de travail, avez-vous regardé la [vidéo d'introduction de SAS+](#) ?

Veillez prendre le temps de remplir cette fiche de travail avec les personnes de votre organisation chargées de faciliter le processus de transition afin de vous assurer que vous êtes tous d'accord sur votre processus et votre vision. De plus, si votre organisation passe à une entité locale, veuillez impliquer vos partenaires locaux qui contribueront à façonner la transition et en subiront les effets.

2. Historique du projet SAS

[Stopping As Success : Locally Led Transitions in Development \(SAS+\)](#) est un projet de quatre ans (2021-2025) financé par USAID/DDI/LFT Hub qui cherche à générer un apprentissage sur la façon de faciliter les transitions de développement des acteurs internationaux vers les acteurs locaux au niveau des organisations, des projets et des activités. Mis en œuvre par [CDA Collaborative Learning](#), [Peace Direct](#) et [Search for Common Ground](#), les objectifs de SAS+ sont les suivants : permettre aux partenariats de développement d'être davantage dirigés localement ; faire en sorte que les transitions soient plus efficaces et durables pour les acteurs locaux impliqués ; et que les systèmes d'acteurs du développement (organisations locales, partenaires internationaux et USAID) et les réseaux soient plus réactifs aux communautés dans lesquelles ils travaillent.

3. Quel soutien le Service de transition SAS+ peut-il apporter ?

SAS+ est équipé pour soutenir les organisations qui vivent une transition d'une entité internationale à une entité locale. Nous ne pouvons pas fournir de financement direct, de soutien à la collecte de fonds ou de soutien au développement des capacités organisationnelles. Nous sommes en mesure de soutenir les organisations qui parlent couramment l'anglais, le français et l'espagnol. SAS+ travaillera avec chaque organisation pour adapter le soutien du service de transition à ses besoins en matière de transition. Toutefois, voici quelques exemples de ce que SAS+ peut soutenir :

- Un atelier ou une conversation animée sur le développement des capacités, la communication, la viabilité financière, le leadership, le partenariat, ou le pouvoir et la légitimité dans les processus de transition.
- La rédaction d'un document, tel qu'un plan de transition, pour soutenir le processus de transition.
- Le soutien à l'application d'une [série d'outils de SAS+](#) à un processus de transition.

4. Comprendre votre type de transition

Types de processus de transition

Organisationnel	Programmatique
Une transition organisationnelle est définie comme un transfert de responsabilité et de propriété d'une organisation internationale à une organisation locale tout en maintenant une collaboration et un partenariat permanents.	Une transition programmatique est définie comme le retrait des acteurs internationaux après la clôture d'un programme, avec un transfert de responsabilité et d'appropriation aux entités locales (ONG/OSC, communautés, gouvernements).

Cela peut inclure la dévolution d'une entité au sein d'une fédération d'ONGI ou la création d'une nouvelle organisation. Dans la plupart des cas, l'organisation internationale retire sa présence physique dans le pays après la transition, mais elle peut continuer à fonctionner aux côtés de l'organisation locale avec un objectif différent.

Dans certains cas, l'organisation internationale continue à opérer dans ce pays ou cette région, mais n'est plus directement impliquée dans la mise en œuvre du programme, et dans d'autres cas, elle retire sa présence physique dans le pays.

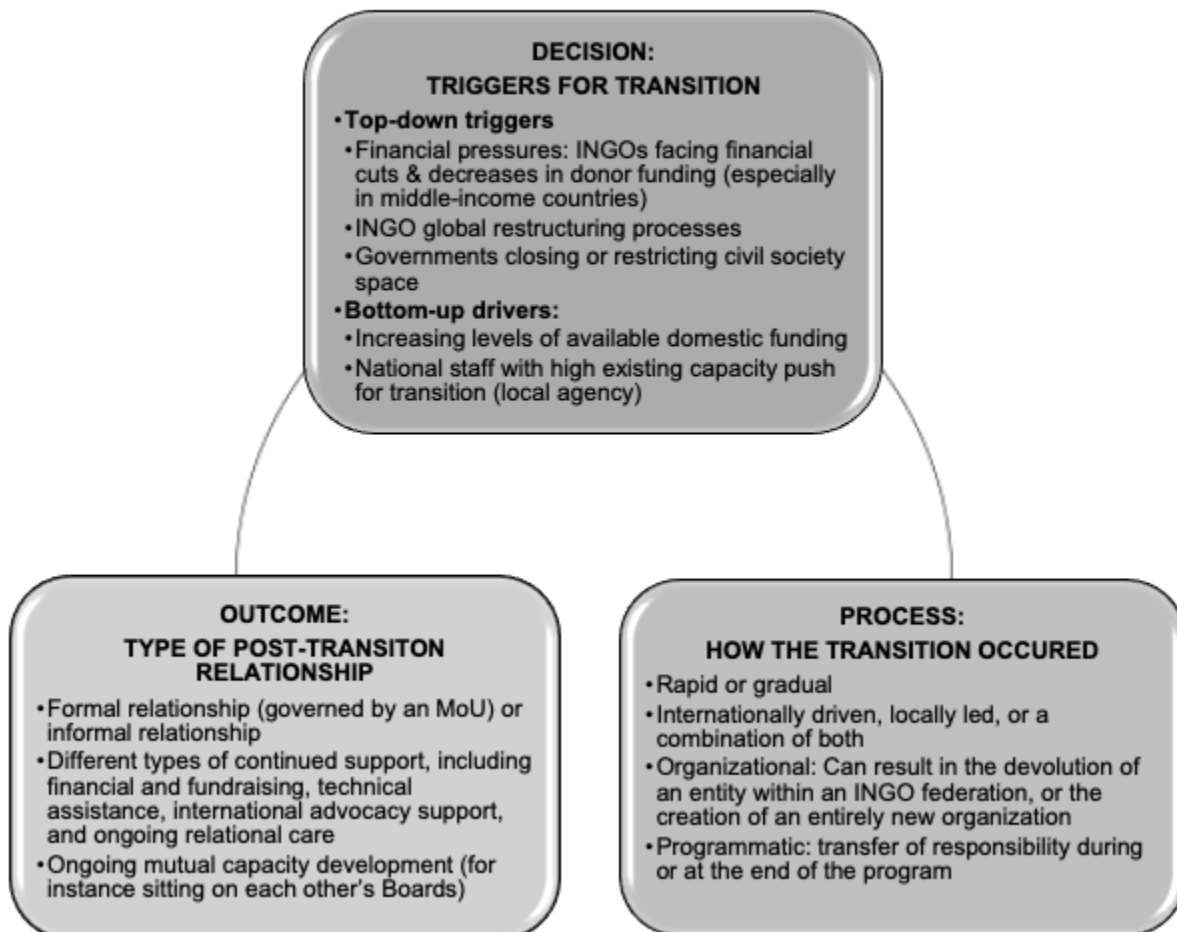
Quelle définition décrit le mieux le processus de transition de votre organisation ? (Cochez une case)

- Transition organisationnelle
- Transition programmatique
- Autre

5. Aider SAS+ à comprendre où vous en êtes dans votre processus de transition.

Regardez le graphique du cycle de vie de la transition ci-dessous et déterminez à quel stade se trouve le processus de transition de votre organisation : Décision, Processus ou Résultat.

Transition Life Cycle



Veillez expliquer où vous en êtes par rapport à chaque étape de la transition. Avez-vous pris la décision de faire la transition et cette décision a-t-elle été communiquée à tous les niveaux de l'organisation ? La communauté est-elle déjà au courant ? Comment la transition s'est-elle déroulée jusqu'à présent ? Si oui, quelles sont les relations post-transition ? Sinon, qu'est-ce qui est prévu après le processus de transition ?

Quels efforts ont été déployés tout au long du cycle de vie de la transition ?

Décision	Processus	Résultat

6. Comprendre le soutien à la transition dont votre organisation a besoin

SAS+ a mis en évidence les six thèmes suivants, essentiels à un processus de transition responsable. Les outils et ressources de SAS+ partagent les bonnes pratiques liées à chaque thème pour les ONGI, les ONG/OSC et les bailleurs de fonds. Les définitions suivantes sont propres au programme de SAS+ et à la façon dont elles sont utilisées par le consortium dans le contexte des transitions.

- Développement des capacités : Le développement des capacités peut inclure des activités qui renforcent les capacités techniques, opérationnelles ou systémiques des organisations internationales ou locales. Dans les processus de transition, le développement des capacités ne peut être compris comme un phénomène unilatéral. Les acteurs locaux jouent un rôle essentiel en aidant les ONGI à développer les compétences de leur personnel et à acquérir des connaissances contextuelles et techniques approfondies.
- La communication : Il a été démontré que la valorisation du respect mutuel, de la communication et du partage des connaissances est le fondement de transitions réussies. Au centre de la mise en pratique de ces valeurs se trouve la capacité des partenaires à communiquer efficacement les

uns avec les autres, en particulier le processus de prise de décision, les étapes de planification et les résultats de tout processus de transition.

- La durabilité financière : Les décisions des ONGI de procéder à une transition, à un transfert progressif, à une dévolution ou à la fin d'activités de programme sont souvent liées à un environnement financier médiocre. Par conséquent, la viabilité financière tout au long des processus de transition est essentielle. Il existe des moyens efficaces pour les organisations locales d'utiliser des moyens créatifs pour assurer leur propre durabilité financière, ainsi que des moyens pour les ONGI et les partenaires de développement de soutenir les entités locales avant, pendant et après le processus de transition.
- Les leaders et champions : Les leaders sont souvent des acteurs locaux qui ont travaillé directement avec une ONGI pour façonner la transition, collaborer avec les membres du personnel pour motiver l'appropriation, et dans certains cas, engager la communauté à développer une entité locale pour poursuivre la transition. Les champions jouent un rôle particulièrement unique et important pour garantir la direction éthique, la nature locale et le succès global des transitions. Habituellement, mais pas toujours, les champions sont des membres du personnel international ou du siège qui plaident pour l'inclusion de processus menés localement, recherchent un financement continu et, lorsqu'ils sont sollicités, servent de mentor ou de coach pour leurs collègues.
- Le partenariat : Les partenariats entre les ONGI et les entités locales en transition ont une influence directe sur les perspectives d'une transition responsable. La composition d'un partenariat particulier entre des organisations (ou des entités) en transition peut avoir un impact sur des facteurs essentiels à la réussite des transitions et à l'appropriation locale, notamment la capacité technique restante, les ressources disponibles (tant financières que non financières) et la légitimité des organisations locales.
- Le pouvoir et la légitimité : Les déséquilibres de pouvoir qui existent entre les organisations internationales et locales ou nationales déterminent le plus souvent comment, quand et pourquoi les transitions se produisent et si elles sont légitimes. Le pouvoir se définit comme la capacité de décider du moment de la transition, de façonner le processus et les résultats, et de déterminer à quoi ressemble le succès. La légitimité signifie avoir un véritable mandat pour la transition de la part de ceux que l'organisation ou le programme est censé servir, et être tenu responsable devant ceux que le processus affecte directement.

Parmi les six thèmes, lequel ou lesquels, selon vous, votre organisation réussit bien ?

- Développement des capacités
- Communication
- Durabilité financière
- Leaders et champions
- Partenariat
- Pouvoir et légitimité

Dans quel domaine avez-vous le plus besoin de soutien ? Choisissez celui que vous préférez.

- Développement des capacités
- Communication
- Durabilité financière
- Leaders et champions
- Partenariat
- Pouvoir et légitimité

Pour obtenir du soutien par le biais du Service de transition SAS+ pour votre processus de transition, veuillez remplir le [formulaire du Service de transition SAS+](#) qui permettra de partager des informations avec l'équipe SAS+ afin de comprendre comment soutenir au mieux votre organisation.