Partie I : Stratégie de renforcement des capacités des partenaires en matière de PEAS

CONSEILS ET RECOMMANDATIONS À L'INTENTION D'ORGANISATIONS APPUYANT DES PARTENAIRES LOCAUX DANS L'AMÉLIORATION DE LA PEAS

- MODALITÉS DE SOUTIEN AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE PEAS
- ORDRE PRÉCONISÉ DES ACTIVITÉS DE SOUTIEN AUX PARTENAIRES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA PEAS
- FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE EN PRODIGUANT UN SOUTIEN AUX PARTENAIRES EN MATIÈRE DE PEAS
- ENSEIGNEMENTS ET BONNES PRATIQUES EN FAVEUR DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE PEAS
- OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE PEAS

Pour garantir l'efficacité du projet, il est essentiel de proposer aux partenaires un accompagnement et un coaching en continu.

Crédit photo : personnel CRS

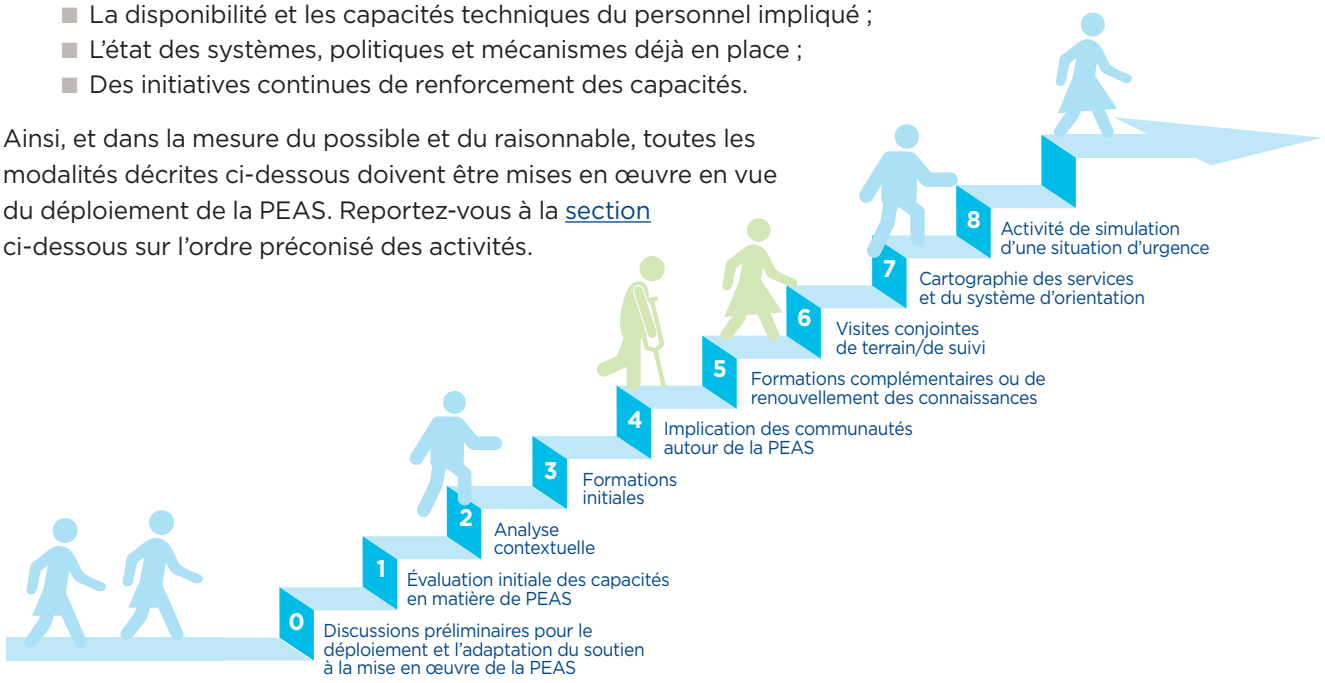
Modalités de soutien au renforcement des capacités de PEAS

CRS a déployé diverses approches auprès des partenaires en vue de renforcer leurs capacités : une évaluation complète des capacités, des ateliers destinés à obtenir l'engagement de la hiérarchie, des formations sur les domaines clés du projet et un exercice de simulation de PEAS pour mettre à l'épreuve les réalisations des partenaires et les livrables du projet. Pour garantir l'efficacité du projet, un accompagnement et un coaching continus doivent être déployés auprès des partenaires par les équipes pays de CRS.

Ces **modalités de soutien** peuvent être utilisées pour déployer la PEAS avec les organisations partenaires. La mise en œuvre de la PEAS dépendra des éléments suivants :

- Les exigences des organisations partenaires et les besoins identifiés à leur égard ;
- La disponibilité et les capacités techniques du personnel impliqué ;
- L'état des systèmes, politiques et mécanismes déjà en place ;
- Des initiatives continues de renforcement des capacités.

Ainsi, et dans la mesure du possible et du raisonnable, toutes les modalités décrites ci-dessous doivent être mises en œuvre en vue du déploiement de la PEAS. Reportez-vous à la section ci-dessous sur l'ordre préconisé des activités.



Modalité de soutien	Description
Étape préliminaire : Discussions préliminaires pour le déploiement et l'adaptation du soutien à la mise en œuvre de la PEAS	Discussions initiales entre, d'une part, l'ONG qui offre son accompagnement et, d'autre part, le partenaire qui le reçoit. Les discussions portent sur les modalités de soutien à la mise en œuvre de la PEAS, le modèle de soutien le mieux adapté, les priorités du partenaire vis-à-vis de la PEAS, et les personnes qui dirigeront les efforts.
Évaluation initiale des capacités en matière de PEAS	Identification des capacités organisationnelles des parte-naires en matière de PEAS. Ex. : les formations/le soutien déjà déployés, les mécanismes/systèmes liés à la PEAS déjà en place, etc.
Analyse contextuelle du cadre légal et du paysage juridique en lien avec la PEAS et d'autres thématiques connexes (violences basées sur le genre, harcèlement, protection de l'enfance, etc.)	Analyse détaillée du contexte juridique du pays vis-à-vis de la PEAS et de thématiques connexes, et cartographie des acteurs (étatiques et non étatiques) intervenant sur ces sujets.
Atelier d'introduction à la PEAS (personnel dirigeant)	Atelier sur 2 jours destiné à sensibiliser le personnel dirigeant des partenaires à la PEAS et à garantir leur engagement en faveur du processus.
Atelier de rédaction pour les RH ↓ Soutien, accompagnement et coaching sur le tas sur l'élaboration de politiques et de mesures de PEAS pour les RH.	Atelier sur 2 jours destiné à aider les organisations partenaires à élaborer des politiques et procédures de PEAS/protection. Accompagnement à l'élaboration de processus RH conformes à la PEAS pour la formation, l'embauche et le recrutement : formation d'intégration et programme de formation sur la PEAS, politique pour des recrutements sûrs, procédures de vérification des références, mise à jour des descriptions de poste pour le personnel et les points focaux PEAS/ Sauvegarde, etc.
Présentation des mécanismes de feedback, de plaintes et de réponse (MFPR) ↓ Soutien, accompagnement et coaching sur le tas pour le déploiement de MFPR.	Atelier sur 3 jours destiné à présenter les premières étapes pour mettre en place un MFPR, l'adapter et le rendre conforme aux principes de la PEAS. Accompagnement pour réaliser des consultations communautaires au sujet des MFPR ; pour élaborer des procédures pour ces MFPR telles que des procédures opérationnelles standard (POS) et des protocoles ; pour définir des catégories de feedback et de plaintes ; pour concevoir un logigramme MFPR ; pour établir un processus d'enregistrement/ d'archivage du feedback et des plaintes ; et pour développer des rôles et des responsabilités pertinents pour les MFPR, etc.
Présentation du système de signalement et d'enquête internes (IRIS) ↓ Soutien, accompagnement et coaching sur le tas sur le système IRIS.	Atelier sur 5 jours destiné à expliquer comment mener des enquêtes justes, approfondies et confidentielles sur des plaintes soulevant les écarts de comportement de membres du personnel, avec une attention particulière accordée aux allégations d'EAS. Accompagnement à l'élaboration de règles, politiques et procédures relatives au système de signalement et d'enquête internes (IRIS), dont des procédures pour le traitement et la remontée des signalements, des checklists et autres outils de gestion des enquêtes, et des rôles et responsabilités pertinents pour le système IRIS.
Formation des formateurs sur la PEAS	Formation de 5 jours basée sur les normes minimales de fonctionnement du IASC qui se veut tant une formation d'approfondissement que de renouvellement des connaissances pour les points focaux PEAS/Sauvegarde/Protection.
Implication des communautés autour de la PEAS	Accompagnement à l'élaboration de supports d'information, d'éducation et de communication et à la mise en place avec les communautés d'activités de sensibilisation autour de la PEAS, conformément aux indications prévues à la section *Communication avec les communautés sur la PEAS*.
Formation complémentaire ou de renouvellement des connaissances	Formations complémentaires/de recyclage dispensées si nécessaire (en fonction de l'impact de soutiens précédents). Ex. : atelier de renouvellement des connaissances destiné au personnel dirigeant pour les aider à veiller à la mise en œuvre des mesures de PEAS au sein de l'organisation tout en répondant aux autres défis en cours.
Visites conjointes de terrain/de suivi	Des visites conjointes de terrain/de suivi pour une meilleure compréhension du contexte et pour rendre opérationnelles les stratégies de PEAS à l'échelle du programme.
Cartographie des services et du système d'orientation pour les personnes survivantes d'EAS ↓ Soutien, accompagnement et coaching sur le tas en matière de cartographie et d'orientation	Atelier sur 2 jours destiné aux organisations partenaires, aux organismes étatiques et aux acteurs principaux du secteur de la protection pour leur permettre de constituer un réseau, de s'informer entre eux sur leurs activités respectives et d'actualiser et développer leur réseau de services et leur système d'orientation pour les personnes survivantes d'EAS. Aide à la cartographie de services de protection pour les personnes survivantes d'EAS et aide à l'orientation de ces dernières vers ces services.
Activité de simulation d'une situation d'urgence	Une journée de simulation d'une situation d'urgence pour mettre à l'épreuve des principaux éléments de PEAS des partenaires (MFPR, gestion des signalements, éléments d'enquête de base, orientation) et pour apporter les ajuste-ments nécessaires à l'issue de la simulation.
Atelier de renouvellement des connaissances sur la PEAS (destiné au personnel dirigeant)	Atelier sur 2 jours destiné aux membres du personnel dirigeant, pour leur donner les outils nécessaires afin de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de PEAS au sein de leur organisation, et pour leur permettre de répondre aux besoins du moment.

Ordre préconisé des activités de soutien aux partenaires dans la mise en œuvre de la PEAS

Forte de l'expérience du projet pilote, CRS propose les étapes suivantes pour déployer la PEAS. Ces phases doivent être ajustées en fonction du contexte et des besoins des organisations bénéficiaires. Adopter une approche universelle ne fonctionnera pas forcément. Remarquez que ces étapes sont présentées sous forme de parcours. Il faut noter que dans la pratique, ce parcours s'est avéré plus répétitif ou cyclique.

Étapes	Chronologie
0. Discussions préliminaires pour le déploiement et l'adaptation du soutien à la mise en œuvre de la PEAS	Mois 0
1. Évaluation des capacités en matière de PEAS	Mois 1
2. Analyse contextuelle du cadre légal et du paysage juridique en lien avec la PEAS et d'autres thématiques connexes	Mois 2
3. Formations initiales • Introduction à la PEAS • Formation des formateurs (FdF) • Mécanisme de feedback, de plaintes et de réponse (MFPR) • Système de signalement et d'enquête internes (IRIS) • Ressources humaines • Etc.	Mois 2-12
3+ Accompagnement et soutien et coaching sur le tas • RH • MFPR • IRIS • Tout domaine souhaité par les partenaires	Mois 1-18
4. Implication des communautés autour de la PEAS	Mois 15-18
5. Formation complémentaire ou de renouvellement des connaissances	Mois 12-18
6. Visites conjointes de terrain/de suivi	Mois 15
7. Cartographie des services et du système d'orientation pour les personnes survivantes d'EAS	Mois 15
8. Activité de simulation d'une situation d'urgence	Mois 18

Facteurs à prendre en compte en prodiguant un soutien aux partenaires en matière de PEAS

Nombreuses sont les difficultés et les opportunités que les ONG peuvent rencontrer en apportant leur soutien aux partenaires sur la PEAS. D'après les expériences tirées du projet SPSEA, les actions ci-dessous sont recommandées pour atténuer les potentiels obstacles et augmenter les opportunités dans trois domaines majeurs. Chaque difficulté et chaque facteur favorable (sauf précision contraire) s'applique tant à l'échelle du partenaire qu'à l'échelle de l'ONG.

Constitution des effectifs

La composition de l'équipe de l'ONG proposant son soutien et celle du partenaire revêt une importance cruciale (voir la section Enseignements tirés ci-dessous). Le fait d'investir dans les capacités des membres du personnel de l'ONG et de l'organisation partenaire peut permettre d'améliorer les résultats et favoriser des progrès plus durables.

Difficultés et obstacles

- Certains aspects de la PEAS peuvent se révéler techniques, et les capacités du personnel sont différentes en fonction des organisations.
- Un budget et une disponibilité du personnel limités vis-à-vis d'activités de renforcement des capacités peuvent représenter un obstacle tant au sein de l'organisation partenaire qu'au sein de l'ONG souhaitant apporter son soutien.
- Le roulement et la transition du personnel peuvent également ralentir les progrès réalisés dans le cadre du partenariat et des initiatives de renforcement des capacités.

Facteurs favorables

- Il n'est pas nécessaire que le personnel dispose d'expérience ou d'expertise spécifiques en matière de PEAS pour contribuer de façon significative au processus. Les membres du personnel possédant une ou plusieurs des compétences suivantes sauront contribuer à la PEAS à plusieurs niveaux :
  - Voici une liste de domaines de compétences/d'expérience utiles : sensibilité aux questions de genre, enquête, mobilisation sociale, communication avec les communautés, gestion de projets, animation, élaboration de politiques, travail en partenariat.
  - Voici une liste d'aptitudes utiles : capacités relationnelles, bonne capacité d'écoute, empathie, aptitude à soulever des sujets sensibles, intégrité, esprit critique.

Recommandations

- Consacrer suffisamment de temps à la formation d'intégration et au coaching des membres du personnel du projet. Utiliser diverses méthodes d'apprentissage, telles que l'e-learning, les formations en présentiel, les visites d'échange, etc.
- Adopter une approche itérative pour renforcer les capacités du personnel. Être réaliste sur ce qui peut être accompli sous un délai court.
- Assurer un accompagnement pluriniveaux, avec notamment l'intervention du personnel dirigeant de l'ONG auprès du personnel dirigeant du partenaire au sujet des rôles et responsabilités autour de la PEAS.
- Élaborer et communiquer de façon conjointe des termes de référence clairs pour le personnel impliqué, en précisant notamment le niveau d'effort attendu de la part de chaque membre du personnel ou point focal.

Culture organisationnelle et leadership

Dans toute organisation, la culture et le leadership peuvent être sources aussi bien d'opportunités que de difficultés pour renforcer la PEAS. La culture organisationnelle vis-à-vis des questions de genre, des droits humains pour les groupes diversifiés, de la protection de l'enfance et de la redevabilité envers les communautés affectées par les crises peut en effet soit contribuer à atteindre les objectifs de PEAS, soit freiner l'atteinte de ces objectifs. Les dynamiques de pouvoir au sein d'une organisation auront aussi une influence. Un leadership engagé constitue un facteur d'influence majeur. Le fait de montrer les bons comportements à avoir, de mettre en lumière le lien entre PEAS et les valeurs de l'organisation, et de consacrer du temps aux efforts déployés en faveur de la PEAS sont autant de manières de manifester l'engagement de l'organisation et de la direction.

Difficultés et obstacles

- Au cours de la mise en œuvre du projet, les partenaires ont dû gérer plusieurs priorités concomitantes. Comme nous avons l'habitude de le voir dans le secteur humanitaire, le personnel de l'organisation partenaire gérait plusieurs travaux conséquents et a souvent eu du mal à trouver du temps pour avancer sur les engagements de PEAS. Les interventions d'urgence en cours, notamment liées à l'épidémie de COVID-19, ont dû passer en priorité dans la chronologie du projet, mettant en suspens certaines activités qui étaient prévues.
- La disponibilité du personnel dirigeant a également constitué une difficulté en ce que la hiérarchie a dû jongler avec plusieurs priorités, l'empêchant parfois de faire preuve d'un engagement actif.

Facteurs favorables

- Le soutien et l'adhésion du personnel dirigeant à la cause ont permis aux équipes de l'organisation partenaire d'accorder la priorité aux engagements et livrables en faveur de la PEAS.
- Les exigences des bailleurs de fonds vis-à-vis de la sauvegarde et de la PEAS peuvent pousser les partenaires à consacrer plus de temps et de ressources à sa mise en œuvre.
- Des déclarations confessionnelles à propos de la sauvegarde et de la PEAS ont d'ailleurs aidé les partenaires à focaliser les efforts sur leurs objectifs de renforcement des capacités. Par exemple, les déclarations émises par le Vatican et par Caritas Internationalis ont mis en avant les exigences en matière de sauvegarde, incitant ainsi davantage les partenaires Caritas à s'impliquer dans le projet.

Recommandations

- Investir le temps et les ressources nécessaires en faveur d'une programmation axée sur la PEAS et la sauvegarde.
- Identifier des personnes au sein de l'organisation partenaire pour porter la cause en interne et servir de points de contact pour leurs collègues.
- Organiser des réunions régulières entre le personnel dirigeant de l'organisation partenaire et celui de l'ONG pour permettre une communication entre pairs.
- Prendre conscience du temps nécessaire pour réaliser cet accompagnement, et planifier les activités en conséquence, de manière conjointe si possible. Prêter attention à la disponibilité des équipes partenaires et à leur charge de travail ; si nécessaire, et afin de garantir l'appropriation du projet et l'adhésion au niveau local, adopter une approche à long terme vis-à-vis du renforcement des capacités de PEAS.

Outils et ressources

L'utilisation d'outils et de ressources adaptés aux acteurs locaux peut contribuer à prévenir la confusion autour du processus, de sa finalité et de ses objectifs.

Difficultés et obstacles

- Conception de supports de formation et d'information (ONG) : Bien qu'il existe de nombreuses ressources sur la PEAS, au début du projet SPSEA, il était impossible de trouver un recueil de ressources complet destiné aux acteurs humanitaires locaux et nationaux. Tel que mentionné plus loin, le langage et la terminologie utilisés peuvent parfois être exclusifs ou trop techniques pour être accessibles à des partenaires qui commencent tout juste à travailler dans le domaine de la PEAS.
- Se familiariser avec la terminologie spécifique à la PEAS peut s'avérer difficile pour toute organisation qui fait ses débuts dans le domaine. Si l'on ne possède pas les connaissances de fond, la terminologie dans ce secteur peut être complexe à maîtriser, inaccessible et excessivement portée sur l'utilisation de sigles et acronymes. À ce problème s'ajoute le fait que certains termes ne possèdent pas forcément d'équivalents précis dans certaines langues locales.

Facteurs favorables

- La disponibilité d'outils et de supports dans plusieurs langues (comme par exemple les Six principes fondamentaux du IASC sur l'exploitation et les abus sexuels) peut aider à éviter les confusions quant à certains termes clés et objectifs majeurs.
- La communication de messages clés, définis à l'avance au cours de l'accompagnement, permet de garantir la cohérence du soutien technique que reçoivent les partenaires (de la part de l'ONG).

Recommandations

- Contextualiser les supports de formation, les outils et autres ressources pratiques.
- Mobiliser les ressources financières suffisantes pour faire appel à un traducteur professionnel qui maîtrise les questions de genre, la protection et la PEAS, pour traduire le contenu pertinent depuis l'anglais en langue locale.

Enseignements et bonnes pratiques pour le renforcement des capacités de PEAS

Tout enseignement ultérieur sera mis en lumière à l'issue du projet, mais pour l'heure, le résumé qui suit présente les principaux enseignements et pratiques prometteuses relevées vis-à-vis du renforcement des capacités. Plus d'informations sur chacune des thématiques présentées et d'autres enseignements importants sont décrits dans le document *Lessons Learned in Partner PSEA Capacity Strengthening**, CRS (2021) :

* Pour accéder à cette ressource, voir le document *Lessons Learned in Partner PSEA Capacity Strengthening* (CRS 2021) dans la section *Safeguarding & PSEA* du portail EFOM.

- **Présenter la PEAS à tous les niveaux au sein des organisations**. Présentez la démarche de renforcement des capacités de PEAS et maintenez une communication à tous les niveaux au sein des organisations impliquées afin d'assurer la sensibilisation, l'engagement et l'appropriation de tous vis-à-vis du projet. L'implication des services pertinents (équipes des ressources humaines, équipes MEAL, etc.), du côté de l'ONG comme du côté des partenaires, envers les formations et les activités d'accompagnement autour de la PEAS, et pour toute la durée du projet, permet de garantir une intégration de qualité de la PEAS au sein des politiques et procédures des organisations.

En Indonésie, les points focaux partenaires étaient issus de différents services de l'organisation, dont la direction (secrétariat de direction, comité d'éthique, etc.), l'équipe organisationnelle (services RH, juridique, finance, etc.) et les équipes programme (gestionnaires de programme, responsables MEAL, points focaux pour les questions de genre et/ou de protection). Le but était non seulement de limiter le roulement du personnel, mais aussi d'impliquer l'organisation à tous les niveaux en promouvant et en renforçant les principes de la PEAS.

- **Intensifier les efforts pour renforcer l'attitude de la direction vis-à-vis de la PEAS**. Bien que les attitudes ont changé, le personnel de l'organisation partenaire a déploré la nature superficielle de ces changements, exprimant la nécessité d'intensifier les efforts pour impliquer le personnel dirigeant en se focalisant sur des motifs d'ordre moral et de garantie de financement. Il est recommandé, par ailleurs, de cibler et d'adapter les activités à la direction et au personnel de l'organisation partenaire de manière séparée, étant donné le caractère sensible des sujets et les différents besoins en matière de formation et de mise en pratique des politiques et procédures de PEAS. Certaines constatations montrent également que le personnel n'était pas à l'aise pour aborder le sujet de l'EAS en présence du personnel dirigeant.

Les expériences du projet déployé en RDC et en Haïti ont montré qu'une approche spécifique au contexte et adaptée à la culture locale est nécessaire à l'adhésion du personnel dirigeant des partenaires vis-à-vis du projet. Les premières présentations du projet au personnel dirigeant des organisations partenaires par des membres de l'équipe de direction de l'ONG (représentant pays, par exemple) ont été bien accueillies dans tous les pays de déploiement et ont contribué aux efforts de sensibilisation sur l'importance de la PEAS. Cela permet au plus haut niveau de l'organisation partenaire d'être sensibilisé sur la PEAS et cela envoie le message au reste du personnel que la PEAS est prise au sérieux par la hiérarchie.

À la question de savoir ce qui a conduit au changement d'attitude au niveau du personnel dirigeant, un membre de l'équipe de l'organisation partenaire a répondu que le changement a été mené grâce à la méthode dite de la carotte et du bâton : « Nous incitons la hiérarchie à s'impliquer en lui répétant à quel point la PEAS est importante. Nous devons insister constamment et donner des exemples pour montrer que c'est une thématique sérieuse et expliquer ce qui pourrait arriver si nous ne prenons pas ce sujet au sérieux. La hiérarchie comprend par ailleurs désormais l'importance de la PEAS parce que les bailleurs de fonds s'intéressent de près au sujet et parce que ce domaine a un poids financier. Ainsi, la PEAS est nécessaire parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que nous avons besoin de financement[1]. »

- **Au moins trois à cinq ans sont nécessaires pour tirer des enseignements du projet et pour que les résultats soient mis en pratique et deviennent durables**. Accorder du temps supplémentaire permet un apprentissage et une mise en œuvre plus approfondis des objectifs du projet.

Tous les partenaires ont exprimé lors d'entretiens[2] qu'ils n'avaient pas eu suffisamment de temps pour déployer le projet dans son intégralité, ou qu'ils avaient besoin de plus de temps pour assimiler tout ce nouveau contenu.

Aux Philippines, les partenaires ont exprimé vouloir consacrer plus de temps à mettre en pratique les concepts du projet. L'une des personnes interrogées a déclaré : « Il nous a fallu beaucoup de temps avant de maîtriser nos activités en vue de l'adoption par le comité des politiques élaborées. » D'autres partenaires ont exprimé des inquiétudes liées à la mise en pratique de leur travail une fois le projet terminé et que, même s'ils avaient réussi à créer de bons outils, ils savaient qu'il y aurait également beaucoup de choses à apprendre lors de la phase de mise en œuvre.

Les entretiens avec des membres du personnel en Haïti ont mis en lumière la nécessité d'avancer plus lentement et plus en profondeur pour maîtriser parfaitement les concepts et mettre en pratique leurs nouvelles connaissances et compétences, plutôt que d'adopter une approche plus générale et de se focaliser sur le transfert des connaissances et compétences à davantage de membres du personnel.

Le sondage quantitatif a révélé que la plupart des personnes interrogées se sont servi des délais supplémentaires pour développer les capacités du personnel, mais de nombreuses personnes ont également évoqué l'idée d'adopter un rythme plus lent, afin soit d'avoir suffisamment de temps pour mettre en pratique les nouvelles compétences, soit de favoriser le changement à partir de nouvelles compétences.

1. Évaluation finale du projet SPSEA : *Final evaluation of the Strengthening Partners in Protection against Sexual Exploitation and Abuse project* (CRS 2021). En raison du décalage au niveau des phases de déploiement du projet dans les différents pays, le rapport inclut uniquement Haïti, l'Indonésie et les Philippines.
2. Ibid.

- **Prévoir du temps spécialement réservé aux points focaux des partenaires et au personnel de l'ONG d'appui**. Il est recommandé d'avoir un membre du personnel de l'ONG déployé en niveau d'effort plein pour appuyer entre trois et cinq partenaires, en fonction de leur taille, de leur structure, et de leurs capacités existantes. Tenez compte également du coût incombant aux partenaires pour mettre en pratique leurs acquis. La plupart ne disposent pas de sources de financement souples.

Un grand nombre de points focaux interrogés ont exprimé des inquiétudes vis-à-vis du niveau d'effort attendu d'eux, par rapport à leurs propres attentes en début de projet. Aux Philippines, l'une des personnes interrogées a décrit son rôle de la manière suivante : « C'est beaucoup de travail… Plus qu'on l'imagine[3]. »

- **Un accompagnement cohérent et ciblé**. Les sessions d'accompagnement peuvent porter sur une thématique spécifique pour laquelle les partenaires recevront un soutien pour produire les livrables. Documentez les avancements, les difficultés rencontrées et le suivi nécessaire sous forme de rapport à l'intention du partenaire. Les livrables peuvent également être associés à un petit versement de fonds à leur réalisation.

Aux Philippines, les activités d'accompagnement étaient structurées autour des résultats immédiats (RI) du projet et adaptées en fonction des résultats de l'évaluation des capacités de chaque partenaire à l'égard de la PEAS. Chaque activité d'accompagnement possédait une finalité claire liée aux RI du projet et cette finalité était documentée et communiquée auprès des partenaires avant la session d'accompagnement.

- **Regrouper les sessions d'accompagnement des partenaires afin de promouvoir l'apprentissage et la motivation interorganisationnnels**. Des sessions d'accompagnement regroupées permettent d'encourager les échanges sur les réussites, les difficultés et les progrès tout en favorisant une concurrence saine entre les organisations homologues.

Aux Philippines, les partenaires ont été regroupés par zone géographique, une décision qui s'est avérée efficace pour l'équipe CRS au vu des restrictions en termes de ressources pour ce projet. Trois groupes ont été constitués, réduisant de manière significative le temps et les frais de transport pour se rendre chez les partenaires. Les partenaires ont également apprécié le fait d'être regroupés avec des organisations qui travaillaient dans le même contexte, parlaient la même langue, et partageaient une culture similaire. En Indonésie, le regroupement des partenaires s'est fait en fonction du type et du niveau d'expérience des organisations.

- **Une approche participative déployée par l'ONG et des rapports équitables entre partenaires ont favorisé l'apprentissage et l'efficacité de la mise en pratique des acquis**. Les partenaires ont exprimé leur appréciation vis-à-vis des compétences techniques de l'équipe, de son style de communication et de sa polyvalence. Ils ont également exprimé que l'approche adoptée vis-à-vis du renforcement des capacités était essentielle à la réussite du projet.

3. Ibid.

Outils d'accompagnement au renforcement des capacités de PEAS

Les équipes CRS travaillant sur le projet ont développé des outils d'accompagnement structurés autour des composantes clés du projet. Pour accéder à cette ressource, voir la section *Safeguarding & PSEA* sur le portail Emergency Field Operations Manual (EFOM).