



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère des Affaires étrangères  
et européennes

Direction de la coopération  
au développement et  
de l'action humanitaire

# Diagnostic et évaluation des besoins en termes de renforcement des capacités des organisations non-gouvernementales de développement (ONGD) agréées

*Résumé exécutif*

*Janvier 2017*



*Thésée  
Consulting*

***Les observations, appréciations et recommandations exprimées dans ce document représentent les points de vue des évaluateurs et ne reflètent pas nécessairement celles du ministère.***

## 1. Résumé exécutif

L'exercice de diagnostic et d'évaluation des besoins en termes de renforcement des capacités des Organisations Non-Gouvernementales de Développement agréées vise à appuyer les différents types d'ONGD de la coopération luxembourgeoise dans le cadre de leur processus interne d'amélioration continue.

Deux objectifs complémentaires ont ainsi été poursuivis : identifier et mieux comprendre les forces et faiblesses des différentes ONGD ayant un agrément ministériel, et identifier les besoins en termes de renforcement de capacité qui en découlent.

La conduite de 70 entretiens individuels a permis d'identifier les forces et axes d'amélioration d'une très large majorité d'acteurs et de les restituer via la formalisation de fiches individuelles synthétiques (présentes en annexes) tandis que l'organisation d'ateliers participatifs a offert l'opportunité d'identifier les formations, échanges de bonnes pratiques entre ONGD, ou appuis externes potentiellement opportuns pour accompagner le processus en cours de renforcement du secteur. L'ensemble de ces mesures est présenté au sein du chapitre 7 du présent document dédié à la présentation transversale des mesures de renforcement.

La phase de collecte des données a permis de mettre en lumière une assez grande hétérogénéité du secteur entre des petites ONGD, essentiellement bénévoles, qui ont été créées (pour la plupart) il y a une trentaine d'années ou plus, par quelques personnes prêtes à s'impliquer personnellement pour défendre une cause qui leur semble juste, et des ONGD plus structurées, regroupant plusieurs salariés dont l'engagement n'est pas moins louable, mais dont le mode de fonctionnement est plus structuré et formalisé. Une dizaine d'ONGD se trouvent en phase de transition ou en phase intermédiaire, pour des raisons de stratégie interne.

Le regard que porte ces différentes structures sur la thématique de l'amélioration continue est sensiblement différent. Certaines petites structures associent cette conduite du changement à un coût pouvant potentiellement dénaturer le principe même de leur action qui se veut essentiellement humaine, et pleine d'empathie. D'autres assument sans détour le processus de professionnalisation en mettant en avant cette approche favorisant l'efficacité et l'efficience de leurs actions envers les bénéficiaires et les partenaires.

L'intérêt espéré de cet exercice est d'apporter à l'ensemble de ces acteurs, notamment aux plus petites ONGD, un cadre global de référence leur permettant de s'inscrire dans une dynamique à forte valeur ajoutée et accessible, compte tenu de leurs ressources humaines et financières, en mettant à leur disposition une liste d'indicateurs concrets et pragmatiques, adaptés aux différents profils et modalités de mise en œuvre des projets et programmes.

C'est ainsi que cette liste d'indicateurs présentée au paragraphe 7.4 propose un cadre de référence aux processus internes d'amélioration continue de chaque type d'ONGD en distinguant les ONGD essentiellement bénévoles (EB), les ONGD ayant au moins un salarié permanent (SP) et les ONGD en Accords-Cadres (AC).

La thématique de l'éducation au développement a également été prise en compte du fait de la nature bien spécifique des activités proposées à Luxembourg et c'est ainsi qu'un atelier dédié a été organisé donnant lieu à la formalisation d'une liste d'indicateur ou bonnes pratiques de gestion.