

EXPLORER LE POUVOIR DANS LES RELATIONS D'AIDE INTERNATIONALE

Note 3 : Invitation à réfléchir sur les pratiques de votre organisation-Janvier 2023

Qui est invité à réfléchir ? Toute organisation financée par l'aide qui collabore avec une autre pour un but ou un objectif spécifique (d'un programme ou d'un projet), en particulier lorsqu'elle fournit également de l'argent à l'autre. Il peut s'agir d'une organisation internationale, mais aussi d'une organisation nationale. L'invitation s'adresse aux principaux décideurs dans ce processus de collaboration : il peut s'agir des responsables de programmes, mais aussi des directeurs et des membres du conseil d'administration, qui sont invités à réfléchir, à se demander quelle est la pratique dominante dans leur organisation.

Comment réfléchir ? On peut le faire individuellement, mais c'est mieux en équipe. Dans ce dernier cas, laissez chaque membre de l'équipe répondre d'abord aux questions individuellement, puis mettez vos réponses en commun et comparez-les. Par la suite, invitez les agences auxquelles vous avez accordé un financement collaboratif à réfléchir également et à partager leur point de vue.

Le pouvoir et ses sources :

Il existe différents types de pouvoir, mais nous nous concentrerons ici sur le "pouvoir sur" une autre agence, ou le "pouvoir avec" une autre. Réfléchissez également à la notion de "donner du pouvoir" à un autre.

N'oubliez pas qu'il existe de nombreuses sources d'alimentation différentes (note 1 sur l'alphabétisation de l'alimentation). Les plus courantes sont :

- Pouvoir : la capacité de menacer ou d'utiliser la violence.
- Position formelle d'autorité qui peut punir ou récompenser.
- Ressources matérielles ou économiques : possession/contrôle de terres, d'argent, de biens, de bijoux, d'or, mais aussi de moyens de transport, de moyens de communication, etc.
- Contrôle des informations et des connaissances auxquelles les personnes peuvent avoir accès, y compris, mais sans s'y limiter, les possibilités d'éducation formelle. Cela inclut la familiarité avec la langue parlée, mais aussi avec le langage spécialisé particulier (et les acronymes) autour d'un sujet donné.
- Le rang et le statut social hérités ou acquis : le statut social de la famille dans laquelle nous sommes nés ; la couleur de notre peau ; le niveau d'éducation formelle que nous avons atteint ou l'endroit où nous avons étudié ; la richesse que nous avons accumulée, les symboles de statut que nous pouvions acheter avec elle et les relations qu'elle nous a permis d'établir.
- Connexions, réseaux, affiliations : Qui vous connaissez et à qui vous avez accès ; à quel réseau, syndicat ou mouvement vous appartenez.
- Estime de soi et confiance en soi : fondées sur la force psychologique et/ou physique.
- Les émotions négatives fortes : Impatience, colère, indignation, haine, aversion pour certaines personnes.
- Contrôle du corps et du travail des personnes : ce qu'elles peuvent et doivent faire de leur corps (vêtements, apparence générale, mobilité, sexualité, etc.) et le travail qu'elles peuvent et doivent faire, ainsi que les conditions de ces deux activités.

Rappelez-vous que le pouvoir peut être exercé de manière très visible, mais qu'il peut aussi être caché ou invisible (Note 1 sur l'alphabétisation par le pouvoir). Le pouvoir se manifeste également dans la question de savoir qui peut participer aux espaces où les décisions clés sont discutées et prises : ces espaces sont-ils fermés aux parties prenantes clés, celles-ci peuvent-elles y accéder uniquement sur invitation, ou doivent-elles exiger d'y accéder ou créer leurs propres espaces ? Il peut s'agir d'espaces interinstitutionnels, mais aussi d'espaces au sein de l'organisation elle-même.

	<p>Dans votre pratique habituelle, utilisez-vous principalement le "pouvoir sur" ou le "pouvoir avec" ?</p>	<p>Quelles sont les sources de pouvoir/autorité que vous utilisez ici ? (considérez d'autres sources en plus de votre contrôle de l'argent)</p>	<p>Qu'est-ce qui fait de votre comportement ici un usage responsable de l'autorité ? Quand s'agit-il d'un abus de pouvoir/autorité ?</p>
<p>ÉVALUER ET SÉLECTIONNER UNE AGENCE AVEC LAQUELLE COLLABORER</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous recherchons d'autres agences pour compléter le travail de notre propre agence, lorsque nous ne pouvons ou ne voulons pas faire certains types de travail nous-mêmes. 2. nous recherchons d'autres agences dont nous pouvons compléter et renforcer le travail. 3. Lorsque nous collaborons avec d'autres agences, nous avons tendance à nous concentrer sur le risque, plutôt que sur l'opportunité de collaborer. 4. Lorsque nous évaluons une autre agence en tant que collaborateur potentiel, nous accordons plus d'importance à ses faiblesses qu'à ses forces ou à son potentiel non réalisé. 5. Nous invitons l'autre agence à nous évaluer sérieusement également. 			
<p>CONCLUSION D'UN ACCORD FORMEL (MoU ; contrat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous n'ajoutons jamais de conditions à nos accords de partenariat formels au-delà de ce 			

<p>que nos propres donateurs exigent de nous.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Nos accords formels contiennent de nombreuses clauses visant à protéger notre propre agence, et peu ou pas de clauses visant à protéger l'agence qui conclut l'accord avec nous. 3. nos accords formels contiennent des clauses non seulement sur la manière dont nous nous engageons à gérer le travail en commun, mais aussi sur la manière dont nous gérons la qualité de notre relation de collaboration. 4. Dans nos accords formels, le tribunal d'arbitrage se trouve toujours dans notre pays d'origine 			
<p>LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET OU D'UN PROGRAMME</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La conceptualisation, la conception et la planification avec des objectifs, des délais et des budgets sont généralement réalisées par nos soins, et non entièrement en collaboration avec l'agence partenaire. 2. Nous avons généralement des discussions approfondies avec l'agence partenaire afin d'identifier les différents risques possibles pour chacun d'entre nous, et la manière dont nous pouvons partager ces risques. 3. Le montant et les détails du budget fourni à l'agence partenaire sont largement décidés par nous. 4. Normalement, nous ne fournissons ni ne partageons nos frais de gestion avec l'agence partenaire. 5. Nous avons tendance à être plus critiques envers l'agence partenaire lorsqu'elle connaît des retards que 			

<p>nous ne le sommes envers nous-mêmes lorsque c'est le cas.</p>			
<p>GESTION DES RELATIONS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous considérons l'agence partenaire comme notre partenaire, plutôt que nous comme leur partenaire. 2. Nous partageons normalement l'intégralité du budget avec notre agence partenaire, y compris ce qui couvre nos propres dépenses. 3. Dans notre collaboration, si l'agence locale a une autre langue de travail que la nôtre, les deux langues de travail peuvent être utilisées. Si nécessaire, nous paierons les services d'un interprète. 4. Nous nous rendons normalement dans les bureaux de notre agence partenaire, et nous essayons de nous adapter à leurs disponibilités. 5. Nous sommes conscients des inégalités de pouvoir, de la peur et de l'autocensure que cela peut engendrer chez nos partenaires et nous en faisons un sujet de discussion explicite dans le cadre de notre gestion des relations. 			
<p>SOUTIEN DES CAPACITÉS ET APPRENTISSAGE CONJOINT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous parlons généralement en termes de développement des capacités de l'agence partenaire, plutôt que de ce que nous devrions et pouvons apprendre d'elle. 2. Aider les organisations locales à devenir plus viables financièrement fait partie intégrante du soutien que nous apportons. 3. nous fixons toujours des objectifs clairs pour notre soutien aux 			

<p>capacités, que nous évaluons et dont nous sommes responsables.</p> <p>4. Notre soutien aux capacités s'inscrit dans une stratégie explicite visant à ce que l'autre agence reprenne les rôles et responsabilités que nous assumons actuellement.</p>			
<p>INTERACTION AVEC LES DONATEURS</p> <p>1. nos propositions aux donateurs présentent souvent l'autre agence comme une agence qui nécessite un suivi étroit et un soutien au développement des capacités de notre part.</p> <p>2. Il nous est arrivé de soumettre des propositions à des donateurs alors qu'une autre agence avait l'initiative et que nous jouions principalement un rôle de soutien.</p> <p>3. Nous encourageons les donateurs et l'agence partenaire à avoir des interactions directes également. Nous impliquons toujours l'agence partenaire dans les interactions avec un donateur.</p> <p>4. Dans nos rapports aux donateurs, nous communiquons fidèlement les contributions et les réalisations de l'agence partenaire et lui attribuons tout le mérite de ses idées et approches novatrices</p>			
<p>COORDINATION INTERINSTITUTIONNELLE ET ESPACES POLITIQUES</p> <p>1. Lorsque nous sommes présents, c'est notre personnel qui assiste aux réunions interinstitutionnelles, et non celui de l'agence avec laquelle nous collaborons.</p> <p>2. Nous pensons que la coordination inter-agences et les espaces de discussion politique dans un pays</p>			

<p>donné doivent être codirigés par au moins une agence nationale.</p> <p>3. Nous plaçons activement pour l'inclusion des acteurs nationaux et locaux dans les espaces inter-agences internationaux où les politiques, normes et pratiques humanitaires sont discutées et décidées.</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Y a-t-il quelque chose que vous devez changer dans vos pratiques organisationnelles ?

Que devriez-vous arrêter de faire, que devriez-vous faire moins, que devriez-vous faire plus, que devriez-vous commencer à faire et que vous n'avez pas fait jusqu'à présent ?

Licence Creative Commons Attribution : vous pouvez distribuer, modifier et développer cette œuvre à condition de citer explicitement GMI pour la création originale.

Citation suggérée : GMI Jan. 2023 : Exploring power in international aid relations. Une invitation à réfléchir sur leurs pratiques organisationnelles. Begnins, Suisse

GMI est un groupe de conseil et de consultation fondé sur des valeurs et des objectifs, établi par des professionnels expérimentés et basé en Suisse. L'un de ses principaux domaines d'expertise sont les relations de collaboration et les partenariats, au sein des équipes, entre les équipes ou les unités au sein des organisations, entre les organisations ou entre les organisations et les groupes sociaux.

Plus d'informations sur