



MOPAN 2015-16 **Évaluations**

Bureau de la coordination des affaires humanitaires (BCAH)

Résumé exécutif

Résumé exécutif

Cette évaluation institutionnelle du BCAH, couvre la période allant de 2014 à la mi-2016. Tout en appliquant la méthodologie MOPAN 3.0, l'évaluation tient compte des systèmes organisationnels, des pratiques et des comportements, ainsi que des résultats obtenus par le BCAH. L'évaluation porte sur cinq domaines de performance : quatre se rapportent à l'efficacité organisationnelle (gestion stratégique, gestion opérationnelle, gestion des relations et gestion de la performance) et un cinquième qui concerne l'efficacité du développement (résultats). Cet exercice évalue la performance du BCAH selon un cadre d'indicateurs clés et de micro-indicateurs associés qui comprennent les normes caractérisant une organisation multilatérale efficace. L'évaluation fournit également un aperçu de la trajectoire de sa performance. Il s'agit de la première évaluation du BCAH menée par le MOPAN.

Contexte

LE BCAH

- Est une entité au sein du Secrétariat de l'ONU qui soutient la mobilisation, le financement, la coordination et la définition des politiques de l'action humanitaire en cas d'urgence
- Il a pour mandat de faire le plaidoyer et de gérer la coordination du système humanitaire plutôt que l'activité opérationnelle
- Il ne possède pas de Conseil d'administration, mais il est directement responsable devant le Secrétaire général et l'Assemblée générale des Nations Unies
- Il travaille pour une vision du monde dans lequel « les populations sont mieux en mesure de résister aux chocs : les gouvernements sont conscients des risques, sont bien préparés et sont capables de réagir rapidement et efficacement aux catastrophes ; Et l'assistance internationale est fournie rapidement, efficacement et de manière appropriée »
- Il dépend à 95% des contributions volontaires des États membres et de la Commission européenne
- Il a commandé et mené un examen fonctionnel complet de ses structures, ressources et capacités internes en 2016

Aperçu de l'organisation

- Création en 1998
- Dépenses : 334 millions USD (en 2015)
- Présente dans 37 pays (2015)
- Emploie plus de 2 300 personnes
- Opère à travers :
 - Son siège de New York et Genève
 - Ses 6 bureaux régionaux
 - Ses 29 bureaux sur le terrain
 - Ses 20 équipes humanitaires

Performance Générale

L'évaluation 2016 MOPAN 3.0 conclut que, de manière générale, la pertinence stratégique du BCAH est incontestée. Son rôle est de plus en plus important compte tenu des besoins humanitaires croissants. Toutefois, en ce qui concerne ses systèmes, ses pratiques et ses comportements, le BCAH ne satisfait pas encore aux exigences d'une organisation multilatérale efficace.

Le BCAH occupe une position stratégique par rapport au Conseil de sécurité et la demande pour ses services est en augmentation. Le Bureau possède un ensemble d'atouts et d'avantages comparatifs potentiellement précieux pour servir la communauté humanitaire. Il les a déployés efficacement dans de nombreux domaines, a contribué au programme d'efficacité humanitaire, mené des activités de plaidoyer humanitaire et a mobilisé des fonds pour la communauté humanitaire. Il a également approfondi et élargi le discours humanitaire et utilisé son pouvoir de rassemblement et son intelligence politique pour alimenter le débat de haut niveau. Ces atouts jouent un rôle essentiel pour l'architecture humanitaire.

Cependant, la valeur ajoutée des activités du BCAH est actuellement limitée par des faiblesses organisationnelles, notamment l'absence d'une vision de gestion claire et cohérente, la réalisation de travaux en silos et les blocages au niveau de la communication. Les activités ne sont pas axées sur une orientation stratégique commune et manquent de cohérence et de priorisation. Le travail d'analyse et de coordination politiques du Bureau n'est actuellement pas intégralement optimisé, et les systèmes de reddition de compte de l'organisation sont faibles. En raison de ces insuffisances systémiques, la « somme » des activités du BCAH est actuellement légèrement inférieure à ses composantes.

L'équilibre entre les rôles potentiels du BCAH – en tant que coordonnateur technique et/ou facilitateur, négociateur de solutions, organisateur, modélisateur, fournisseur de connaissances ou leader intellectuel au sein du système humanitaire – n'est pas encore entièrement atteint. Pour réaliser pleinement son potentiel, le BCAH a besoin d'une réforme structurelle importante. L'Examen fonctionnel de 2016 offre une fenêtre de possibilités pour le changement, bien que les procédures de suivi ne soient pas encore claires. Des mesures rapides seront nécessaires pour remédier aux contraintes internes de l'organisation et rétablir la confiance extérieure.

Points forts et domaines à améliorer

Points forts

- **La priorisation de la pertinence**, grâce à une analyse contextuelle qui a permis à la communauté humanitaire de se rassembler, de prendre des décisions politiques difficiles et de mettre en œuvre des réformes
- **La création de connaissances**, qui a fourni une plate-forme pour le dialogue, a influencé l'agenda humanitaire et a sensibilisé le plaidoyer au niveau international
- **La coordination externe**, notamment les contributions aux grands groupes internationaux et la gestion des grands événements
- **Le renforcement des systèmes**, notamment l'amélioration de l'architecture humanitaire
- **La reddition de comptes externe**, avec des améliorations de la responsabilisation et de l'apprentissage du système humanitaire plus large

Domaines à améliorer

- **La fonction** : les fonctions de base ne sont pas encore clairement définies et sont sapées par l'absence d'une vision pour une gestion claire et cohésive
- **La forme** : une structure organisationnelle et un modèle opérationnel qui nécessitent une réforme pour être bien adaptés
- **Les systèmes de reddition de comptes et la culture internes** : besoin d'amélioration de la culture de la performance et des systèmes de gestion
- **Établissement des priorités et séquençage** : les domaines d'activité fondamentaux et les critères associés à l'allocation des ressources doivent être définis et orientés vers une vision forte de l'avenir
- **Les questions transversales** : une définition claire de la protection est nécessaire ainsi qu'une plus grande appropriation inter-organisationnelle des questions liées au genre et un accent plus marqué sur les questions de durabilité environnementale et de gouvernance