# Modèle 5 - Stratégie de communication

Version du 2 mars 2021

*Veuillez consulter la section 3.5 de la méthodologie MOWIP pour plus d’informations sur la manière de remplir ce modèle.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Public cible | **Objectif**, *préoccupations potentielles du public cible* et messages clés à partager | Méthode et *chronologie* | Supports de communication nécessaires |
| 1. ACCÈS : Personnes habilitées à accorder à l’équipe d’évaluation l'accès aux personnes et aux données nécessaires à l'évaluation
 |
| Ministre de la défense (MD) ; Direction des forces armées | **Obtenir l'accès aux données et au personnel nécessaires, l'adhésion au processus, l'accès à l'information, l'engagement à mettre en œuvre les recommandations***Atteinte potentielle à la réputation ; partage d'informations classifiées** L'évaluation contribuera positivement à la réputation internationale (si le ministère des affaires étrangères a lancé le processus, décrivez ses motivations spécifiques) ;
* La mise en œuvre des recommandations pourrait impliquer un soutien financier et technique des bailleur·esse·s de fonds et améliorerait les perspectives de déploiement ;
* L'atelier de validation permettra à l'institution d'examiner les conclusions et les recommandations avant qu'elles ne soient rendues publiques ; les données sensibles ne sont pas partagées.
 | Lettre formelle, réunions*Phase de démarrage, avant l'atelier de validation* | Une page sur la méthodologie ; un échantillon de la FII, des questions de l'entretien avec les décisionnaires clés et de l'enquête ; des documents de leçons apprises issus des évaluations précédentes. [[1]](#footnote-1) |
| Commandant·e·s des bases militaires | **Obtenir l’accès au personnel et le soutien pour mener des entretiens et l’enquête, que les instructions soient données aux subordonné·e·s***Répercussions négatives de la direction, distraction du mandat principal des forces armées** L'évaluation est approuvée au plus haut niveau par le ministère de la défense et le ministère des affaires étrangères - c'est une occasion de les soutenir ;
* Les données seront désidentifiées : il ne s'agit pas d'une évaluation du·de la commandant·e ;
* L'équipe d'évaluation doit déterminer les critères de sélection des personnes à interroger pour l’enquête et l’entretien ;
* Demandez au ou à la commandant·e de rassurer les personnes interrogées sur l'absence de répercussions.
 | Lettre formelle, réunions ; *Avant l'enquête et les entretiens* | Une page sur la méthodologie ; un échantillon de la FII, des questions de l'entretien avec les décisionnaires clés et de l'enquête ; documents d'information sur l’enquête et l'entretien (qui, où, combien de temps). |
| 1. AVAL : Personnes dont l’aval est nécessaire pour mener l'évaluation (éventuels fauteur·rice·s de troubles)
 |
| Ministre des affaires étrangères (MAE) | **Soutien au processus d'évaluation et recommandations, aval public.***Atteinte potentielle à la réputation au sein de la communauté des opérations de paix** L'évaluation contribuera de manière positive à la réputation internationale ;
* Possibilités éventuelles d’obtenir un soutien financier et technique pour mettre en œuvre les recommandations par la suite.
 | Lettre formelle, réunions*Phase de démarrage, après validation* | Une page sur la méthodologie, l'étude de base[[2]](#footnote-2), le contexte de l'initiative Elsie. |
| Direction du centre de formation aux opérations de paix, direction de l'unité Genre | **Soutien au processus d'évaluation et recommandations***L'équipe d'évaluation empiète sur son mandat, nuit à sa réputation** L'évaluation est susceptible d'améliorer les perspectives de déploiement ;
* Rôle important dans l'atelier de validation, l'élaboration et la mise en œuvre des recommandations ;
* Potentiel de partage des bonnes pratiques du pays au niveau régional.
 | Lettre formelle, réunions*Phase de démarrage, mises à jour régulières, une fois le rapport rédigé* | Une page sur la méthodologie, l'étude de base, le contexte de l'initiative Elsie. |
| Organismes de sécurité nationale et institutions de renseignement, organismes de recherche | **Autorisation tacite ou active du processus d'évaluation et de la publication du rapport***Violations des lois et des politiques en matière de secrets officiels et d'éthique de la recherche.** L'évaluation sera effectuée de manière transparente, dans le respect total des lois et politiques nationales ;
* Le non-respect des règles ne présente aucun intérêt pour l’équipe d’évaluation, car il compromettrait les objectifs de l'évaluation et d’autres pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP) pourraient bloquer des évaluations futures ;
* Les autorités compétentes peuvent contrôler la façon dont l'évaluation est mise en œuvre ;
* L'enquête doit rester confidentielle, mais les données sont conservées en toute sécurité ;
* L'atelier de validation permet d'expurger les informations sensibles du rapport public.
 | Protocole d'accord, lettre officielle, réunions, demandes d'autorisation*Phase de démarrage, avant l'atelier de validation* | Document méthodologique complet avec les outils de collecte de données, un plan d'évaluation, des documents de planification, des rapports MOWIP / les principaux enseignements tirés des autres pays ayant mis en œuvre la méthodologie. |

|  |
| --- |
| 1. SOUTIEN (ÉVALUATION) : Personnes dont le soutien vous est nécessaire pendant l'évaluation
 |
| Personnel du bureau des Nations unies du ministère de la défense | **Aide à l'identification / à l'accès aux personnes à interroger pour les entretiens, aux répondant·e·s à l’enquête, aux données.***Prend du temps, devra peut-être faire face à des résistances** L'évaluation constitue une partie importante du mandat du bureau ;
* Possibilité de soutien financier / technique des bailleur·esse·s de fonds pour la mise en œuvre des recommandations.
 | Communication écrite ; téléphone / réunions ; *Une fois l'accès accordé* | Informations écrites détaillées sur le soutien requis. |
| Les décisionnaires clés  | **Consentement à être interviewé·e·s lors d’entretiens et de partager des informations***Répercussions de la direction ou des autorités, atteinte à la réputation, perte de temps** L'évaluation est approuvée par les ministères et la direction ;
* La contribution des décisionnaires clés est essentielle à la réussite de l'évaluation ;
* L'atelier de validation permet d'expurger les informations sensibles du rapport public, de contribuer aux conclusions et aux recommandations.
 | Lettre / courriel de demande, formulaire de consentement, verbalement de la part de la personne menant l’entretiens ; *Avant l'entretien* | Un pager sur la méthodologie, copie de la lettre d'autorisation du ou de la supérieur·e. |
| Les personnes sélectionnées pour l’enquête | **Consentement à être interrogé***Répercussions des supérieurs, perte de temps** L'évaluation est approuvée par les supérieur·e·s ; garantie qu’il n’y aura aucune répercussion ;
* Réponses dépersonnalisées ; les supérieur·e·s ne peuvent pas y avoir accès,
* Occasion rare de partager des opinions et de contribuer à des recommandations.
 | Informations fournies par le commandement, formulaire de consentement, verbalement par l’enquêteur·rice ; *Avant l'enquête* | Un pager sur la méthodologie, copie de la lettre d'autorisation du ou de la supérieur·e, informations dans le logiciel d'enquête. |
| 1. SOUTIEN (RECOMMANDATIONS) : Personnes dont le soutien sera nécessaire pour mettre en œuvre l'évaluation
 |
| Unité des ressources humaines ; personnel du Centre de formation aux opérations de paix | **Volonté de collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre des recommandations***Travail supplémentaire ; les recommandations risquent d’être impossibles à mettre en œuvre ; les pratiques passées peuvent être critiquées ; la résistance du personnel aux changements de procédure.** L'évaluation a le potentiel d'accroître la satisfaction du personnel ;
* L'atelier de validation permet de formuler des recommandations.
 | Informations écrites, sessions d'atelier ; *Début, avant l'atelier de validation* | Informations écrites détaillées sur le soutien requis, lettre concernant l'atelier de validation, projet de rapport d'évaluation MOWIP. |
| 1. DIRECTEMENT CONCERNÉ·E·S
 |
| Personnel qui s'attend à être déployé / qui n'a pas encore pu être déployé | **Générer un soutien au processus, gérer les attentes***Les recommandations peuvent créer des gagnants et des perdants** L'évaluation peut permettre d'augmenter les niveaux de déploiement en général ;
* La mise en œuvre des recommandations peut prendre du temps, mais devrait profiter à tou·te·s.
 | Information en ligne, événement de lancement ; *Pendant / après l'évaluation* | Site web, rapport d'évaluation MOWIP. |
| 1. INDIRECTEMENT AFFECTÉ·E·S
 |
| Médias / Public | **Générer un soutien au processus, gérer les attentes***Les recommandations peuvent nuire à la réputation du pays** L'évaluation renforcera la réputation du pays ;
* L'évaluation peut permettre d'augmenter les niveaux de déploiement en général ;
* Possibilité de soutien financier / technique des bailleur·esse·s de fonds pour la mise en œuvre des recommandations.
 | Information en ligne, événement de lancement ; *Pendant / après l'évaluation* | Site web, communiqué de presse, rapport d'évaluation des obstacles. |
| Organisations de la société civile (OSC) travaillant sur l'égalité des genres ou la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies ou le Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité | **Générer un soutien au processus, gérer les attentes***Le rapport peut détourner des ressources d'autres travaux (non militarisés) liés au genre** Le rapport soutient des demandes plus larges telles que l'égalité des chances au travail ;
* Le processus sensibilise les institutions de sécurité à l'égalité des genres et crée des points focaux / groupes de travail pour s'engager durablement sur le sujet ;
* Le rapport et les actions de suivi sont l'occasion pour les OSC de tenir les institutions de sécurité pour responsables de leurs engagements afin de s'assurer que leurs objectifs s'alignent sur d'autres engagements nationaux (par exemple le PAN).
 | Information en ligne, événement de lancement ; *Avant / pendant / après l'évaluation* | Informations en ligne, site web, étude de base, rapport d'évaluation MOWIP(ainsi que les rapports antérieurs d'autres PFCPP). |
| Associations du personnel | **Générer un soutien au processus, gérer les attentes***L'association risque d’être exclue de la mise en œuvre des recommandations, duplication des efforts** L'évaluation vise à contribuer à l'amélioration des conditions des membres ;
* L'association peut s'engager pleinement dans l'événement de lancement et les discussions de suivi.
 | Information en ligne, événement de lancement ; *Pendant / après l'évaluation* | Site web, communiqué de presse, rapport d'évaluation des obstacles |
| Universitaires | **Créer une communauté de pratique***Équipe d'évaluation en concurrence avec des universitaires, accès privilégié à l'information** Les universitaires sont encouragé·e·s à participer à l’événement de lancement et aux discussions de suivi ;
* Rôle potentiel du monde universitaire dans la mise en œuvre des recommandations / le suivi.
 | Supports écrits, événement de lancement ; *Pendant / après l'évaluation* | Document MOWIP, rapport d'évaluation. |
| Communauté internationale | **Soutenir le processus MOWIP, être réceptive aux conclusions, aux bonnes pratiques dans les rapports***Favoritisme d'un PFCPP en particulier ; concurrence pour obtenir des fonds, pression pour augmenter le financement de l'ONU.** Il existe de nombreuses possibilités de s'engager dans le processus MOWIP ;
* Les résultats (y compris les bonnes pratiques) sont fondés sur des preuves ; ils peuvent être intégrés dans les politiques internationales sur l'égalité des genres et les opérations de paix ;
* De nombreuses opportunités de contribuer aux recommandations ;
* La méthodologie MOWIP contribue à rendre les opérations de paix plus efficaces et plus efficientes.
 | Information en ligne, événement international de lancement ; *Pendant / après l'évaluation* | Site web, rapport d'évaluation. |

1. Voir, par exemple, la [mise en œuvre de la méthodologie d'évaluation des obstacles MOWIP avec le service de police de](https://www.dcaf.ch/implementing-mowip-barrier-assessment-methodology-zambia-police-service) Zambie. [↑](#footnote-ref-1)
2. Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson, Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix – Étude de référence (Genève, DCAF, 2018), disponible à l'adresse : <https://www.dcaf.ch/elsie-initiative-women-peace-operations-baseline-study> [↑](#footnote-ref-2)