



EN QUOI LA DIVERSITÉ DES ÉQUIPES DE
LEADERSHIP A INFLUENCÉ LES DÉCISIONS
PRISES FACE À LA CRISE SANITAIRE (COVID-19)
AU SEIN DU MOUVEMENT INTERNATIONAL DE
LA CROIX-ROUGE ET DU CROISSANT-ROUGE

juin 2021



GLOW
red



HUMANITARIAN
ADVISORY GROUP



RÉSUMÉ

Le secteur humanitaire se trouve au centre de plusieurs inégalités qui ne cessent de se creuser dans le monde. Veiller à ce que les principes humanitaires et pratiques éthiques soutiennent le travail des organisations est essentielle pour leur crédibilité et légitimité. Récemment, alors que des mouvements sociaux ont dénoncé une discrimination et une injustice, les organisations et membres du secteur humanitaire ont participé plus activement dans des conversations remettant en cause les opérations et institutions de ce secteur afin de s'assurer que les personnes soient et restent au centre des préoccupations. Ces conversations ont permis de se rendre compte que les organisations humanitaires peuvent faire davantage pour qu'il y ait une plus grande diversité au sein des équipes.

Cette recherche vise à mettre en lumière ces conversations sur la diversité et l'inclusion dans le secteur humanitaire, non pas en présentant des arguments en faveur d'une réforme (même si cela est tout aussi important) mais en démontrant l'importance d'avoir un grand nombre de perspectives et d'expériences au sein du leadership et de la prise de décision du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

À PROPOS DE CETTE RECHERCHE

Ce rapport fait partie d'une recherche, réalisée par Humanitarian Advisory Group, qui a pour objectif de comprendre en quoi un leadership plus divers et inclusif peut améliorer la capacité du système humanitaire à relever les défis majeurs. L'hypothèse de notre recherche est qu'un leadership divers et inclusif aide le secteur à se développer dans un contexte mondial en rapide évolution, en apportant plusieurs approches et de nouvelles façons de penser.

Cette recherche est réalisée en partenariat avec : Humanitarian Advisory Group (HAG), le réseau

GLOW Red, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et le Comité international de la Croix-Rouge. Celle-ci s'appuie sur l'analyse des décisions prises face à la crise sanitaire (COVID-19) au sein du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Cette recherche n'a pas pour but d'évaluer les conséquences ou impacts des décisions d'une équipe de leadership en particulier mais plutôt de comprendre si une pluralité de perspectives sont liées à une pluralité d'actions. Les questions de notre recherche étaient les suivantes :



Question n°1 :

Comment est-ce que différents leaders humanitaires ont réagi face à la crise sanitaire (COVID-19) ?



Question n°2 :

La diversité mais également les traits personnels de chaque leader ont-ils eu une influence sur les décisions prises ? Si oui, comment ?

SOURCES ET ANALYSE DES DONNÉES

Pour réaliser cette recherche, nous nous sommes appuyés sur l'examen de documents, un sondage et des entretiens d'intervenants clés. Nous avons reçu 354 réponses à notre sondage de la part de volontaires et employés du Mouvement Croix-Rouge/Croissant-Rouge. Ces données ont été analysées de deux façons : premièrement nous avons essayé de comprendre la fréquence d'une réponse donnée, deuxièmement d'identifier

statistiquement des preuves montrant une influence des traits personnels de chaque personne sur chaque décision. Les entretiens nous ont permis d'explorer plus en profondeur les perceptions et les expériences de chacun.

Nous avons identifié six blocs ou éléments à prendre en compte lorsqu'une décision (dans le cas de problématiques complexes) est prise : les conséquences, les preuves, les options, les personnes, le processus et le risque.

RÉSULTAT : UNE DIVERSITÉ DANS LES ÉQUIPES DE LEADERSHIP FAIT UNE DIFFÉRENCE

La recherche a révélé d'importantes différences sur la façon dont les leaders de parcours personnels, profils et expériences variés du Mouvement international Croix-Rouge/Croissant-Rouge ont pris des décisions. Pour faire simple, la recherche a montré qu'il était important de savoir qui se trouvait autour de la table.

Par exemple, dans ce contexte de crise sanitaire (COVID-19) et lorsque les organisations humanitaires ont dû adapter leur programmes et lieux de travail à cause des nouvelles exigences en matière de santé, les leaders des pays qui historiquement étaient sous-représentés dans le domaine du leadership humanitaire ont mis en place des dispositifs de formation de manière beaucoup plus intentionnelle que les autres dirigeants. Les femmes au poste de leader étaient plus à même que les hommes d'utiliser des méthodes internes afin d'améliorer la situation, tels que la mise en place de sondages auprès des employés. Les leaders qui s'identifient à un groupe ethnique ou à une minorité dans des endroits où ils possèdent la citoyenneté ou la résidence permanente étaient plus à même d'avoir mis en place des dispositifs de feedback anonymes.

Nous avons constaté que les leaders au sein du Mouvement Croix-Rouge/Croissant-Rouge ont réalisé que leurs traits et caractéristiques

personnels ont une influence sur leur leadership. Cependant, nous avons également pu constater que dans certains cas lorsque certains traits sont plus rares (comme les 2% de personnes interrogées qui ont déclaré vivre avec un handicap), ils n'ont pas d'influence sur la prise de décision des personnes au sein de larges groupes, mais ont une influence au sein de plus petits groupes.

MAIS UNE DIVERSITÉ SANS INCLUSION NE SUFFIT PAS

La recherche a également mis en évidence qu'avoir une diversité de personnes au sein des équipes de leadership n'est pas suffisant. Pour qu'il y ait une prise de décision effective, il faut que toute personne ait la possibilité de s'exprimer et que chaque point de vue soit écouté. Plusieurs leaders provenant de différents secteurs au sein du Mouvement Croix-Rouge/Croissant-Rouge ont exprimé leurs préoccupations quant au fait que certains traits personnels, tels que le genre, l'âge, l'ethnicité ou l'ancienneté pourraient affecter l'importance accordée à certaines personnes.

Des recherches plus larges montrent que le secteur humanitaire a encore des progrès importants à faire en termes d'inclusion, notamment mais pas seulement au niveau des équipes de leadership. C'est uniquement lorsqu'une culture inclusive sera mise en place, que les organisations humanitaires pourront accéder à un réel savoir-faire, des compétences et des idées dont le travail dans ce secteur a tant besoin et affirmer respecter leurs propres valeurs qui consistent à traiter chaque personne avec égalité et dignité. Ce rapport offre une opportunité pour les organisations d'évaluer la diversité dans leurs équipes de leadership, de se demander comment garantissent-elles que toutes les voix soient entendues et de méditer sur comment peuvent-elles améliorer leurs pratiques et culture.