**Rapport du progrès du programme pilote**

**Prénom et Nom :**

**Nom de l’organisation :**

**Date :**

**Etape :**

**Top 3 des buts et des objectives de ce programme pilote :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1. Pousse :**  C’est comment la situation actuelle ?  Image result for sprout | **2. Jeune Pousse :**  Petites victoires précoces pouvant être mises en œuvre immédiatementImage result for seedling | **3. Fleurir**  Dans quels domaines aimeriez-vous vous améliorer dans les mois à venir ? | **4. Donner des Fruits**  Que faut-il pour qualifier le projet comme un succès ? Ayant les ressources et la capacité nécessaires, où voudriez-vous être ? | **5. Produisant du Miel :**  Comment évalueriez-vous le succès de ce projet ? Comment comptez-vous partager les avancées avec vos constituants ? | **Etape** | Observations :  Que s'est-il passé ?  Qui devrait être impliqué ?  Comment la recherche d'objectifs a-t-elle fonctionné ? |
| ***Exemple :*** *Leadership* | *L'org. X a actuellement 2 femmes ou personnes appartenant à un groupe minoritaire occupant des postes de direction sur les 6 existantes.*  *Les groupes minoritaires ou exclus ne sentent pas qu'ils ont la possibilité d’une promotion au sein de l'organisation.* | *Organisez des groupes de discussion anonymes avec le personnel pour comprendre quelles compétences doivent être acquise afin de faire progresser l'organisation. Commencez par un tutorat pour les personnes appartenant aux groupes minoritaires afin de les aider à développer leur trajectoire au sein de l'organisation.* | *Tenir compte des commentaires du personnel pour organiser des ateliers qui renforcent les capacités dans les domaines où il y a des faiblesses, en particulier pour le personnel de niveau intermédiaire.*  *Faire une évaluation comparative afin d’assurer qu'il n'y a pas de disparités au sein de l'organisation dans des postes similaires et encourager les membres appartenant aux groupes exclus ou minoritaires à envoyer ses candidatures au moment d'embauche pour des postes de direction.* | *La haute direction est acquise des connaissances sur les groupes exclus et peut donc prendre des décisions en fonction des divers électeurs.*  *Les postes de pouvoir moyen ont le sentiment d'avoir un soutien et un mentorat et sont donc pris en compte pour progresser au sein de l'organisation. Les échelles de rémunération salariales sont équitables.*  *.* | *Le succès est mesuré par le nombre de personnes occupant des postes de direction qui représentent directement des minorités ou des groupes exclus. Le succès se mesure par le recrutement interne au sein de l'organisation et par le développement des compétences du personnel dans des postes de pouvoir moyen.*  *Déclaration et création de nouvelles politiques vis-à-vis des membres de l'organisation où les changements au sein de l'organisation sont explicites.* | *3* | *Les formations visaient à fournir les outils nécessaires aux membres de l'équipe qui en avaient besoin, afin de promouvoir la possibilité de promotions internes aux postes de direction.*  *Les gestionnaires devaient connaître et intégrer cette méthodologie afin de la promouvoir au sein de l’organisation et de créer des postes de direction intermédiaires pour les autres membres de l’équipe. Les coordonnateurs ou les gestionnaires intermédiaires devraient adopter le mentorat dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles.*  *Cela fait partie de l'objectif de la première étape: équilibrer la dynamique du pouvoir.* |
| **Politiques de gestion sur l’abus sexuel** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Mécanisme de gestion et traitement des plaintes** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Culture et Valeurs** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Accessibilité** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Politiques sur l’Orientation Sexuelle, l’Identité de Genre, et sur l’Inclusion et l’Expression** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**QUESTIONS POUR LE RAPPORT**

1. **Quelles sont les étapes importantes de cette période ?**
2. **Quels sont les domaines prioritaires qui devraient être améliorés lors de la prochaine étape ?**
3. **Quels sont les facteurs à prendre en compte pour la prochaine étape ?**
4. **Histoire de l'impact / des résultats (narration de 500 mots)**