



# Buts et méthodes de plaidoyer



# Objectif de cette séance de formation

- Rappel de notre contexte : Nous travaillons dans le cadre de la mobilisation des ressources
- Cette séance vise donc à :
  - Répondre aux besoins de renforcement des capacités des Fédérations pays en plaidoyer
  - Améliorer leur utilisation du plaidoyer dans leurs démarches de mobilisation de ressources



# Définition du Plaidoyer

- **Définition académique :**
  - Un exposé oral ou écrit qui défend une idée, une cause, une personne.
- **Définition de la société civile :**
  - Le plaidoyer est un processus (politique) organisé impliquant des efforts coordonnés des individus, groupes de personnes et/ ou des organisations visant à changer les politiques, les pratiques, les idées, les valeurs et les relations de pouvoir qui génèrent les inégalités sociales, les préjudices et les exclusions



# Pourquoi faire du Plaidoyer ?

- Une organisation de la société civile (Association/ ONG) a des objectifs à atteindre dans le cadre de la mission qu'elle s'est donnée
- Quels que soient les moyens dont elle dispose, elle est forcée tôt ou tard à s'apercevoir des limitations de son action (Que sa mission ne peut que contribuer à répondre aux préoccupations et non les solutionner toute seule)
- S'associer avec d'autres, (ou faire faire) devient la solution
- Le plaidoyer est un moyen de faire faire par ceux qui censés faire

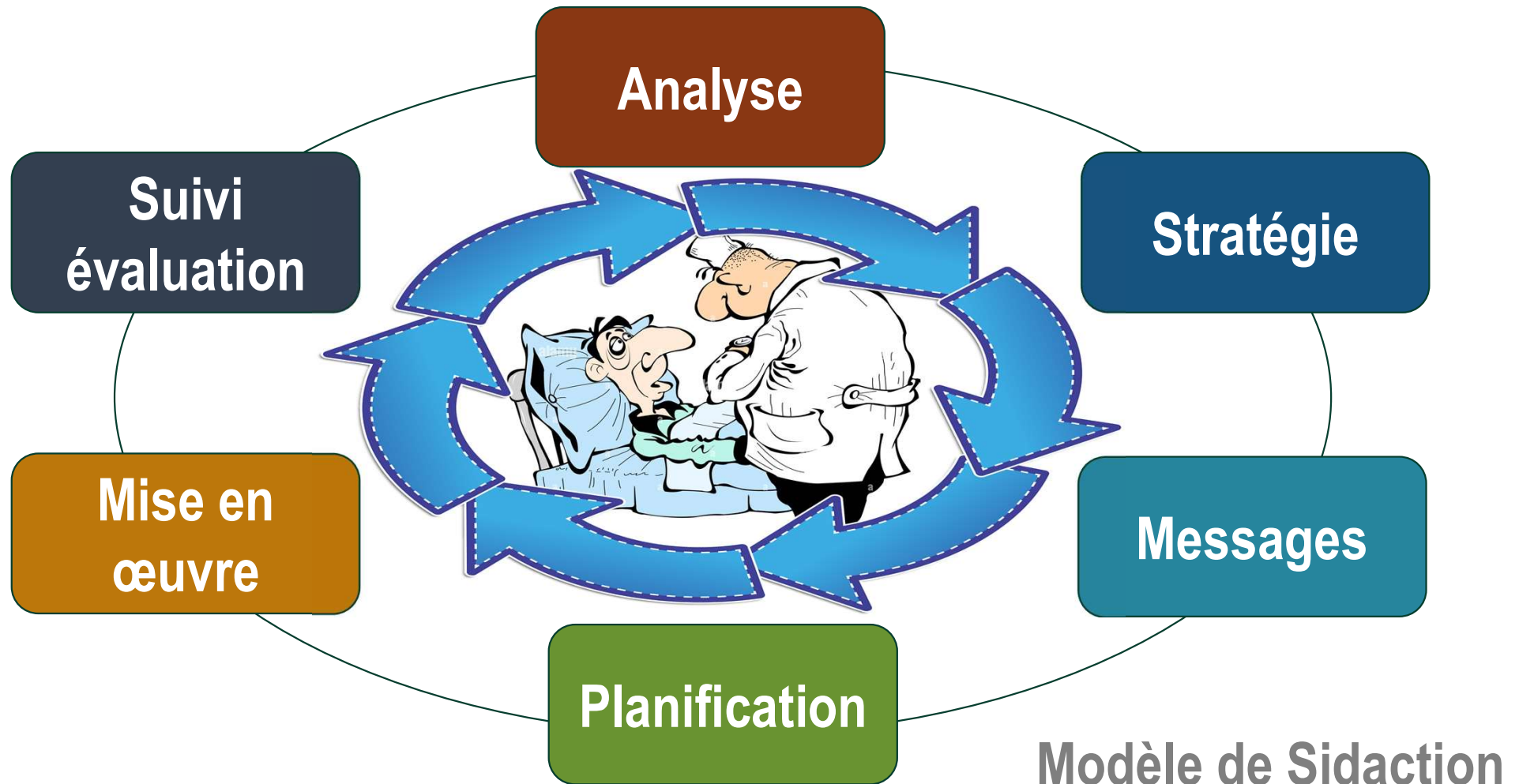


# Quel lien entre Plaidoyer et Mobilisation de Ressources?

- **Dans le cadre du secteur privé de la santé**
  - On peut faire le plaidoyer pour obtenir une meilleure perception des acteurs en face de nous
  - On peut faire du plaidoyer pour obtenir des dispositions légales et réglementaires en faveur du secteur privé de la santé
  - On peut faire du plaidoyer en faveur de certains membres des Fédérations pays
- **De façon générale :**
  - On peut faire du plaidoyer pour réunir les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un objectif d'intérêt général...
- NB : C'est ce dernier point qui nous intéresse...




# Cycle de planification du plaidoyer



# Analyse du Contexte : Choix du sujet

- **L'analyse porte sur :**

- La Vision pour le changement : Exemple  
Accouchement sans risque pour la mère et l'enfant
- L'Evaluation personnelle et organisationnelle  
concerne votre association (SWOT ou FFOM)
- Analyse du contexte et des risques : par rapport à  
votre organisation et à votre vision pour le  
changement (Entre l'idéalisme et le réalisme)
- Identification et analyse des problèmes : L'arbre à  
problème facilite le choix du **SUJET DE PLAIDOYER**  
(qu'on peut trouver dans les causes ou dans les  
conséquences)
- Pour la déclinaison du problème : Sa transformation  
permet de définir l'objectif du plaidoyer
- Pour les causes, aller aux causes racines : Le  
pourquoi des pourquoi
- Pour les conséquences : envisagez des messages



Les branches et les feuilles : Les  
Conséquences : Traumatisme  
des familles entières, Perte de  
confiance du père

Le tronc: Le Problème: Il existe une  
mortalité élevé de mères et d'enfant  
lors de l'accouchement

Les racines : Les Causes : Non régularité  
des consultations prénatales

# Analyse du Contexte : Scanner des acteurs



Il existe plusieurs outils pour faire le scanner des acteurs

- **Le scanner des acteurs permet de se poser les questions suivantes :**
  - Qui sont les acteurs qui peuvent agir/ décider ou influencer les décideurs par rapport au sujet de plaidoyer ?
  - Qui parmi les acteurs sont des alliés, des adversaires ou neutres afin de savoir s'ils sont des cibles ou non ?
  - Les cibles identifiées sont elles des Moteurs, des suiveurs ou des indécis ?
  - Quels sont leurs degrés d'influence (Forte, Moyenne ou Faible) ?
  - Sont-elles Très favorables, Favorables, Opposées ou très opposées à notre démarche de plaidoyer ?
- Le scanner des acteurs permet de choisir les stratégies à adopter
- Dans cet exercice, il s'agit d'analyser les individus et pas seulement les institutions (Savoir se donner les moyens d'accéder à ces informations)



# Stratégie : Choix des Axes stratégiques

- Utilisation de l'arbre à problème pour en faire un arbre à solution en positivant
- La déclinaison du problème pour avoir le but du plaidoyer
- Les causes pour avoir les objectifs de plaidoyer avant d'assigner à chaque objectif un axe stratégique de plaidoyer
- Prioriser pour se limiter aux plus porteurs des axes stratégiques (3 maximum de préférence)

- **Quelques questions pour prioriser les axes**
  - Cela affecte-t-il la vie des plus vulnérables ?
  - Cela règle-t-il les causes racines ?
  - Cela affecte-t-il un grand nombre ?
  - Est-il possible de gagner le pari ?
  - Est-il aisé de communiquer sur les enjeux ?
  - Est-ce possible d'impliquer les bénéficiaires ?
  - Est-ce le bon moment ?
  - Y a-t-il des ressources pour cette action ?
  - Y a-t-il des preuves pour étayer les faits ?
  - Y a-t-il des possibilités de partenariat ?
  - Est-ce cohérent avec les partenariats actuels ?
  - Les risques d'adversité sont-ils faibles ?
- **Choisir les axes qui obtiennent le plus de "OUI"**

# Stratégie : Laquelle choisir

- La recherche
- Les programmes pilotes ou modèles
- La promotion des droits humains
- La promotion des litiges et procès
- L'opposition/ la dénonciation/ la "diabolisation publique"
- La protestation
- Le lobbying (persuasion)
- La négociation
- La collaboration
- La participation
- La sensibilisation

- Le choc : Evènement choc pour interpeller
- La mobilisation/ les marches/ les meetings et autre rassemblement
- La formation d'alliances
- Le porte-voix/ Ambassadeur de bonne volonté
- La personnalisation de la cause à partir d'un héros  
Le momentum ou l'utilisation d'un évènement de grande audience pour pousser l'agenda

# Elaboration des Messages

- Les conséquences identifiées dans l'arbre à problème peuvent servir de point de départ pour élaborer des messages
- Un message de plaidoyer doit comporter les 5 éléments suivants :
  - L'accroche : Un fait marquant, une donnée statistique
  - Le changement visé ou souhaité : Objectif problème
  - L'importance : Ampleur du problème et pourquoi c'est important
  - La cible : La personne qui doit agir
  - La demande : Appel à l'action, ce que nous souhaitons que la cible fasse



# Utilisation des Messages : Les canaux

- Les médias
- L'évènementiel
- Le site internet
- Les réseaux sociaux
- L'interactivité (A travers les jeux, les questionnaires, les groupes de discussions etc...)
- Les mails
- Les courriers
- Les publications
- Les réunions et ateliers
- Les campagnes d'affichage
- Les campagnes des Hommes sandwiches



# Planification : Cadre logique du plan de plaidoyer

<b>Sujet de plaidoyer :</b>		<b>Messages centraux de la campagne :</b> • • •					
<b>Enoncé du problème :</b>							
<b>But :</b>							
<b>Objectifs :</b> 1. 2.	<b>Indicateurs:</b> - - -	<b>Risques majeurs :</b> 1. 2. 3.					
<b>Axes stratégique 1:</b>							
Cible du plaidoyer	Activités	Objectifs de l'activité	Extrants / Produits (Description des changements tangibles attendus des cibles)	Personne int. responsable	Autres acteurs	Période - délai	Budget
	1.1.						
	1.2.						
	1.3.						
<b>Axes stratégique 2:</b>							
Cible du plaidoyer	Activités	Objectifs de l'activité	Extrants / Produits (Description des changements tangibles attendus des cibles)	Personne int. responsable	Autres acteurs	Période - délai	Budget
	2.1.						
	2.2.						
	2.3.						
<b>Axes stratégique 3:</b>							
Cible du plaidoyer	Activités	Objectifs de l'activité	Extrants / Produits (Description des changements tangibles attendus des cibles)	Personne int. responsable	Autres acteurs	Période - délai	Budget
	3.1.						
	3.2.						
	3.3.						

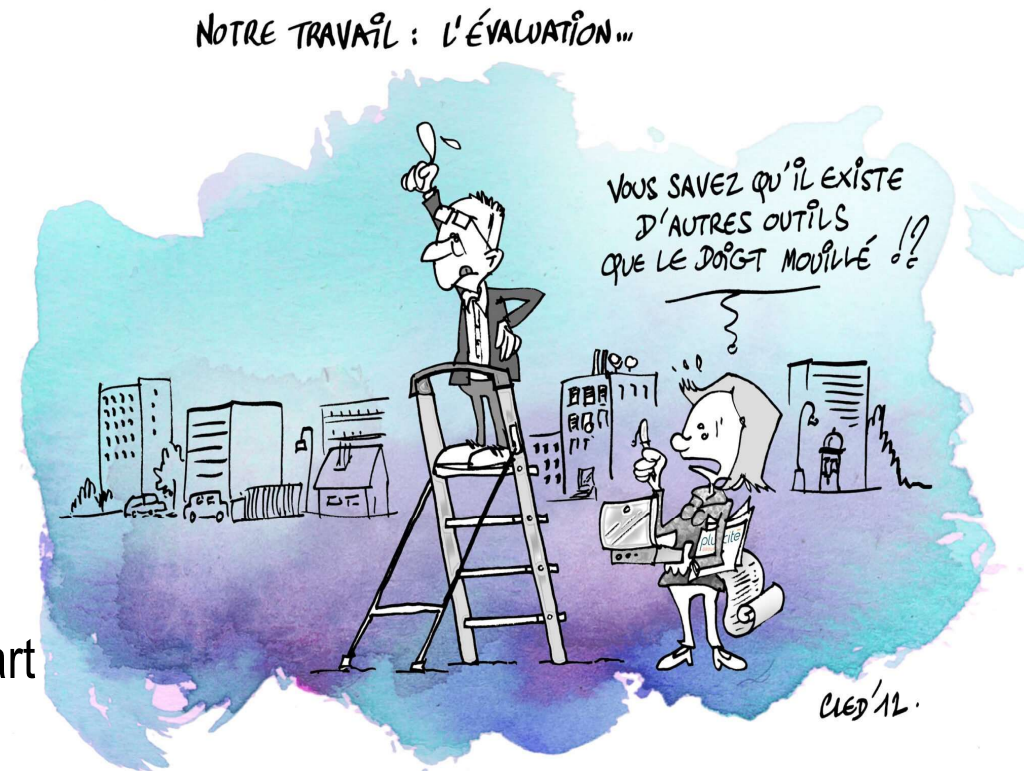
# Mise en Œuvre

- Pour une bonne mise en œuvre quelques étapes clés préalables
- Le chronogramme d'exécution
- Le budget : à établir activité par activité
- Mise en place de l'équipe de plaidoyer
  - Chargé(e) du plaidoyer
  - Directeur (rice) du plaidoyer
  - Chargé (e) de communication
  - Directeur(rice) administratif.ve et financier(e)
  - Agents Techniques ponctuels
- Renforcement des capacités de l'équipe de plaidoyer
- La communication interne pour la mise à niveau des membres de toute l'association



# Suivi évaluation et ajustement

- Le suivi et l'évaluation se doublent de l'ajustement des stratégies
- Ils doivent être planifiés dès le début et faire partie du chronogramme et du budget
- Ils sont important pour
  - Favoriser l'apprentissage
  - Faciliter les décisions
- Ils nécessitent :
  - La tenue de réunions régulières
  - La collecte des informations clés pour informer les ajustements
  - Visualiser et quantifier les résultats et évaluer la part des stratégies dans l'atteinte des résultats
  - La surveillance du contexte afin de réorienter les actions au besoins



# Questions - Discussions



- Pour nos collègues en lignes
- Posez vos questions et faites vos contributions dans le chat