

Leadership

Communautaire



L'essentiel pour promouvoir votre leadership au niveau de votre communauté



Publié en 2023 par l'ATL MST sida – Tunis

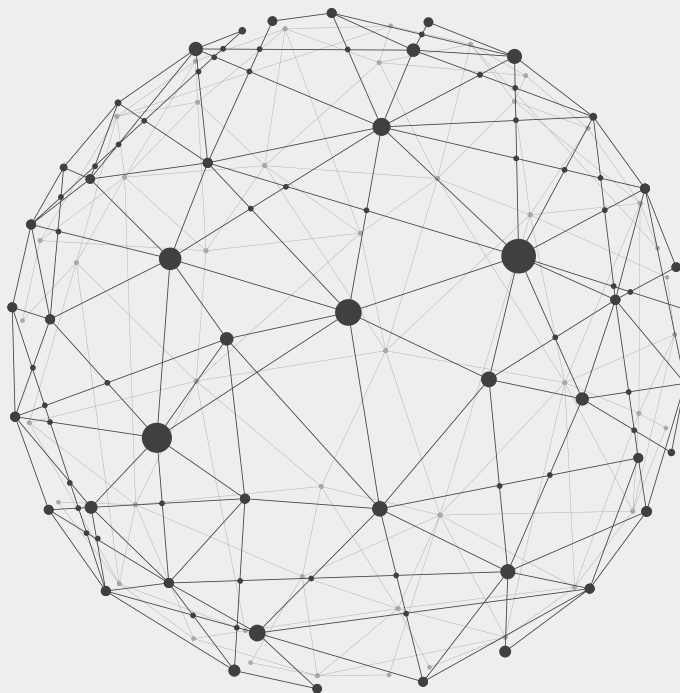
Auteurs : Fouad Boutemak & Nadine Frigui

Non destiné à la vente

© ATL MST sida - Tunis

Tous les droits sont réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être imprimée, reproduite ou utilisée par n'importe quel moyen sans l'autorisation écrite préalable des éditeurs.





atf
MST SIDA
TUNIS

www.atl-tunis.org

Objectifs du manuel



Ce manuel du participant a comme objectif ce qui suit :

- Comprendre les principes fondamentaux du leadership communautaire.
- Développer les compétences essentielles du leader communautaire.
- Apprendre à construire et à maintenir une équipe solide.
- Comprendre les stratégies de mobilisation et de participation communautaire.
- Maîtriser la planification et la gestion des projets/activités.
- Apprendre les techniques de plaidoyer communautaire.



Sommaire

- 1 + Introduction au leadership communautaire
- 2 + Rôle et compétences en tant que leader communautaire
- 3 + Construire et maintenir une équipe solide
- 4 + Mobilisation et participation communautaire
- 5 + Planification et gestion de projet / activité
- 6 + Plaidoyer communautaire
- 7 + Conclusion



Chapitre 1 : Introduction au leadership communautaire

Un leader est une personne choisie par ses pairs pour guider un groupe vers des objectifs communs qu'ils se sont fixés. On distingue généralement deux types de leaders : le leader charismatique et le leader architecte. Le leader charismatique excelle dans la motivation des membres du groupe et possède une vision globale, tandis que le leader architecte se concentre sur l'établissement de structures et de procédures efficaces. Il se charge principalement d'opérations pratiques et mécaniques.



LEADERSHIP vient du mot Anglais « **leader** » qui signifie chef désigné par ses pairs et le suffixe « **ship** » qui désigne la qualité, la capacité, l'art à conquérir, exercer, et conserver cette fonction de leader au sein du groupe.

LE LEADERSHIP d'un individu est basé sur la relation de confiance qui s'établit entre cet individu et la majorité des membres du groupe dans la poursuite d'un objectif partagé. Cette relation est réciproque et temporaire et se manifeste par la capacité à mobiliser les énergies autour d'une action collective. Elle se traduit par une élection formelle ou informelle, explicite ou implicite au cours de laquelle la majorité du groupe reconnaît un de leurs comme le leader légitime et lui délègue son pouvoir de décision.

Mais qu'est-ce que le leadership communautaire exactement ? Comment cela diffère-t-il du leadership traditionnel ? Et comment pouvons-nous cultiver et renforcer ce type de leadership pour créer un impact positif et durable dans nos communautés ?

Le leadership communautaire se distingue du leadership traditionnel par sa focalisation sur la collaboration, l'inclusion et l'engagement des membres de la communauté.

Contrairement à un leadership autoritaire ou hiérarchique, le leadership communautaire repose sur des valeurs démocratiques et met l'accent sur la participation active de tous les individus concernés. Il encourage la responsabilité partagée, la confiance mutuelle et la prise de décisions collectives pour résoudre les problèmes et saisir les opportunités.

- **LES SOURCES DU POUVOIR**

Sans pouvoir le leadership n'est pas possible. Ceci n'implique pas qu'avec le pouvoir le leadership est garanti. Cela veut dire tout simplement que le pouvoir est un ingrédient essentiel du leadership. Chacun a un certain degré de pouvoir.

LE POUVOIR LÉGITIME : La capacité d'influencer le comportement d'une personne à cause de la position dans une organisation. C'est un pouvoir légitime, c'est-à-dire que la perte de la position ou du titre signifie également la perte du pouvoir.

LE POUVOIR COERCITIF : La capacité d'influencer le comportement de quelqu'un sur base de la peur. Cette peur peut prendre la forme de punition, ou peur de ne pas apparaître adéquat.

LE POUVOIR DE RÉCOMPENSE : La capacité de donner de prix qui influence le comportement d'une autre personne. Ce prix peut être un sourire ou une promotion.

LE POUVOIR CHARISMATIQUE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base des traits personnels, le charisme. Les personnes sont prêtes à payer pour être associées avec toi, avoir un pouvoir sur eux.

LE POUVOIR D'EXPERTISE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base de l'expertise dans un certain domaine. L'expertise peut être nécessaire à une autre personne pour faire son travail et donc cette personne va vous suivre pour recevoir cette expertise.

LE POUVOIR D'INFORMATION : il est lié au pouvoir d'expertise, c'est la capacité d'influencer une autre personne sur base de l'information qu'on possède

LE POUVOIR DE CONNEXION : c'est la capacité d'influencer le comportement d'une autre par les « connexion » qu'on a avec des gens importants. Bien qu'on puisse donner des prix ou de sanctions ou d'informations ou d'expertise et l'on ait aucun pouvoir légitime dans l'organisation, nos contacts avec les personnes influentes nous donne un pouvoir indéniable.

Le pouvoir est important pour un leader et il n'est pas mauvais en soi mais tout dépend de la façon dont il est utilisé. Il doit être utilisé pour aider le groupe et les membres du groupe à s'épanouir et à les opprimer.

• LES QUATRE STYLES DE LEADERSHIP

STYLE DIRECTIF : Le leader donne des instructions précises et surveille de près l'exécution des tâches. Il prend les décisions « je décide ».

STYLE PERSUASIF : Le leader donne des instructions précises et surveille de près l'exécution des tâches mais il applique ses décisions, sollicite les suggestions, et encourage les membres de son groupe.

STYLE PARTICIPATIF : Le leader partage avec son groupe la responsabilité de la prise de décision. Il écoute, parle peu et travail sur un pied d'égalité avec ses collaborateurs. Les collègues participent à la prise de décision « nous décidons ».

STYLE DÉLÉGATIF : Le leader transmet à ses collaborateurs la responsabilité de la prise de décision. Il reste en retrait tout étant disponible si l'équipe le sollicite. Les collaborateurs prennent des décisions « vous décidez ». Situationnel, selon laquelle il n'existe pas de bon style de leadership ; un leader doit être capable d'adapter le style le plus adapté à la situation.

Pour développer et renforcer le leadership communautaire, il existe plusieurs stratégies efficaces. Tout d'abord, il est essentiel de former et d'éduquer les leaders potentiels au sein de la communauté, en leur fournissant les compétences nécessaires pour mobiliser les autres et relever les défis auxquels la communauté est confrontée. Les programmes de mentorat et les ateliers de développement du leadership peuvent jouer un rôle crucial dans ce processus.



Chapitre 2 : Rôle et compétences en tant que leader communautaire



En tant que leader communautaire, vous jouez un rôle essentiel dans le développement et l'amélioration de votre communauté.

De prime abord, Le leader se doit de faire en sorte que son équipe lui fasse confiance ; il doit pour cela donner l'exemple, respecter ses engagements, faire ce qu'il dit et dire ce qu'il fait, soutenir ses collaborateurs y compris lorsqu'ils se trompent, leur porter de l'attention et leur montrer de la reconnaissance en cas de succès. Il doit également s'assurer que les membres de son équipe se font confiance entre eux, ce qui passe d'une part par un partage entre eux des valeurs et des objectifs fixés mais aussi de règles du jeu claires, une communication fluide et sereine qui la plupart du temps est largement influencée par le style de communication du leader lui-même.

Pour être efficace en tant que leader communautaire, il est important de posséder les compétences clés suivants :

- **Vision et direction** : Il semble primordial qu'un leader communautaire ait une vision claire de l'avenir de la communauté et être capable de communiquer cette vision aux autres. Etre capable d'élaborer des objectifs et des plans stratégiques pour guider la communauté vers cette vision.
- **Communication** : La communication est toujours essentielle pour mobiliser la communauté, susciter l'engagement et résoudre les conflits. Vous devez être un communicateur efficace, capable d'écouter les préoccupations des membres de la communauté, de communiquer vos idées de manière claire et persuasive, et de faciliter la collaboration entre les différentes parties prenantes.
- **Capacité à mobiliser et à motiver** : Un leader communautaire doit être capable de mobiliser les membres de la communauté et de les motiver à s'engager activement dans des projets et des initiatives. Cela nécessite souvent des compétences en matière de persuasion, de négociation et de gestion des conflits.
- **Sensibilisation et développement des ressources** : De sensibiliser la communauté aux enjeux importants, de mobiliser des ressources et de développer des partenariats pour soutenir les initiatives communautaires s'avèrent nécessaires. Cela peut impliquer de rechercher des subventions, de collaborer avec des organisations locales ou de mobiliser des bénévoles.
- **Capacité à prendre des décisions éclairées** : En tant que leader, vous devrez souvent prendre des décisions importantes pour le bien de la communauté. Il est essentiel de recueillir des informations pertinentes, de consulter les parties prenantes et d'analyser les différentes options avant de prendre une décision éclairée.

- **Compétences en résolution de problèmes** : Les problèmes et les défis peuvent surgir à tout moment au sein d'une communauté. Un leader communautaire doit être capable de reconnaître et de résoudre ces problèmes de manière efficace, en identifiant les causes sous-jacentes et en mettant en œuvre des solutions adaptées.
- **Leadership éthique** : Il est important d'agir avec intégrité, équité et respect dans toutes vos interactions avec les membres de la communauté. Un leader communautaire doit être un modèle positif et inspirant pour les autres, en établissant des normes élevées de comportement éthique.
- **Sensibilité culturelle et diversité** : Les communautés sont souvent composées de personnes aux origines culturelles, ethniques et socio-économiques diverses. Un leader communautaire doit être sensible à ces différences et capable de créer un environnement inclusif qui valorise et respecte la diversité.
- **Compétences en gestion de projet** : Beaucoup d'initiatives communautaires nécessitent une planification et une gestion efficaces. Vous devriez être capable de gérer les ressources, de définir des objectifs réalistes, de suivre les progrès et d'évaluer les résultats.
- **Empathie et écoute active** : Enfin, être capable de comprendre les besoins et les préoccupations des membres de la communauté est essentiel pour établir des relations solides. Un leader communautaire doit être empathique et pratiquer une écoute active, en faisant preuve de compréhension et de compassion envers les autres.

Ces attributions et compétences essentielles vous permettront d'incarner un leader communautaire efficace, capable de mobiliser et d'orienter votre communauté vers un horizon prometteur.

Chapitre 3 : Construire et maintenir une équipe solide

Commençons d'abord par définir ce qu'est **une équipe**.

Il s'agit en effet d'un groupe de personnes qui travaillent ensemble de manière coordonnée et collaborative dans le but de réaliser un objectif commun. Les membres de l'équipe apportent leurs compétences, leurs connaissances et leurs expériences complémentaires pour atteindre des résultats qui dépassent les capacités individuelles.

L'équipe partage une responsabilité mutuelle pour la réussite de ses activités et s'engage dans des interactions régulières pour communiquer, résoudre les problèmes, prendre des décisions et collaborer efficacement. Une équipe fonctionne généralement selon des rôles définis, des processus de travail et des normes de comportement qui favorisent la coopération, la confiance et la cohésion.

Ainsi, l'équipe est essentielle dans le contexte professionnel et organisationnel en favorisant la collaboration, la productivité, la diversité des perspectives, la motivation, le développement des compétences, l'adaptabilité et la satisfaction au travail.

En investissant dans la construction et le maintien d'une équipe solide, les organisations peuvent obtenir des résultats exceptionnels et favoriser une culture de travail positive. Ainsi, de construire une équipe solide et d'assurer sa préservation requièrent une attention particulière et un engagement constant.



Voici quelques étapes clés qui vous aideront à atteindre cet objectif :

- Premièrement, il est essentiel de définir un objectif commun clair, compris et partagé par tous les membres de l'équipe. Cela engendre une vision partagée qui motive l'équipe à collaborer et à surmonter les obstacles.
- La sélection méticuleuse des membres de votre équipe est une autre étape cruciale. Le choix doit se baser sur leurs compétences, leur expérience et leur adéquation culturelle. Optez pour des individus motivés, dotés de compétences complémentaires et capables de travailler en harmonie.
- Encouragez la communication ouverte en favorisant un environnement où celle-ci est encouragée et valorisée. Créez des espaces sécurisés où les membres de l'équipe peuvent exprimer leurs idées, poser des questions et partager leurs préoccupations. Cela favorise la confiance et la transparence au sein de l'équipe.
- La collaboration et la coopération entre les membres de l'équipe doivent également être encouragées. Incitez-les à travailler ensemble, à partager leurs connaissances et compétences, et à tirer parti des forces de chacun pour atteindre les objectifs collectifs.
- Cultivez des relations positives au sein de l'équipe en créant un climat de respect, d'empathie et de soutien mutuel. Organisez des activités sociales, des réunions informelles et des opportunités visant à renforcer les liens entre les membres de l'équipe.
- En tant que leader, vous devez fournir un leadership solide en étant un modèle de comportement positif et en faisant preuve d'intégrité. Donnez des directives claires, offrez soutien et ressources, et encouragez la croissance et le développement professionnel des membres de l'équipe.

- Ce qui vient ensuite garantir et permettre sa solidité c'est la reconnaissance des réussites individuelles et collectives.

Pour ce faire, veillez à valoriser les contributions en reconnaissant les réalisations de l'équipe. Célébrez les succès et exprimez votre gratitude envers les membres de l'équipe pour leur travail acharné et leurs contributions.

- Lorsque des conflits surviennent au sein de l'équipe, il est important de les aborder de manière constructive. Encourager un dialogue ouvert, écoutez toutes les parties impliquées, trouvez des solutions mutuellement satisfaisantes et favorisez la réconciliation.
- Il est également important d'offrir des opportunités de développement professionnel en fournissant des formations et des possibilités de renforcement des compétences aux membres de l'équipe. Encouragez également le mentorat et l'apprentissage entre pairs au sein de l'équipe.
- Effectuez régulièrement des évaluations et des ajustements.
- Analysez les performances de l'équipe, identifiez les domaines d'amélioration et apportez les ajustements nécessaires.
- Soyez ouvert aux feedbacks des membres de l'équipe et utilisez-les pour renforcer et améliorer le fonctionnement de l'équipe.

Chapitre 4 : Mobilisation et participation communautaire

La mobilisation communautaire est un processus par lequel les individus, les groupes et les communautés se rassemblent pour travailler collectivement à la résolution de problèmes ou à l'amélioration de leur environnement. Elle vise à renforcer le pouvoir et la voix des communautés afin de créer un changement social positif.

Sa pratique est à différents niveaux, que ce soit au sein d'une petite communauté locale ou à l'échelle d'une région plus vaste. Elle implique souvent l'identification des problèmes et des enjeux qui préoccupent la communauté, ainsi que la formulation d'objectifs communs et d'actions concertées pour y remédier.

Elle se présente sous de nombreuses formes, telles que des réunions communautaires, des campagnes de sensibilisation, des actions de plaidoyer, des projets de développement communautaire et des initiatives de renforcement des capacités. Elle favorise la participation active des membres de la communauté, en encourageant le dialogue, la collaboration et la responsabilité collective.

L'objectif ultime de la mobilisation et la participation communautaire serait donc de renforcer la cohésion sociale, de promouvoir l'autonomie des communautés et d'améliorer la qualité de vie de leurs membres.

Afin de faciliter votre compréhension de la mobilisation communautaire, voici succinctement quelques réponses à vos interrogations :

• Qu'est-ce que la mobilisation communautaire ?

La mobilisation communautaire représente une initiative visant à susciter l'engagement des membres de la communauté dans des projets collectifs. Elle englobe l'ensemble de la collectivité, au-delà des acteurs directement impliqués dans les projets.



- **Qu'est-ce que la participation communautaire ?**

La participation communautaire désigne une forme d'action collective au sein de la communauté, guidée par un objectif précis, englobant tous les membres de la communauté, qu'elle soit bénévole ou officielle.

- **Quel est le rôle d'un mobilisateur communautaire ?**

Le mobilisateur communautaire assume plusieurs responsabilités, notamment participer à l'influence des instances externes en matière de protection et de violence fondée sur le genre, contribuer à la visibilité et à la communication du projet, veiller à la gestion comptable et logistique adéquate du projet, et exécuter toute autre tâche qui lui serait confiée par sa hiérarchie.

- **Quel est le rôle de la mobilisation ?**

La mobilisation joue un rôle essentiel dans l'établissement et le maintien de relations efficaces, fiables et collaboratives avec les parties prenantes et les utilisateurs.

- **Quelles sont les formes de mobilisation ?**

Les réseaux d'associations, les mouvements inter-associatifs, les collectifs, les mobilisations communes et les coalitions d'acteurs sont désormais indispensables pour mener nos luttes et atteindre nos objectifs de changement social.

- **Quelles sont les techniques de la mobilisation communautaire ?**

La mobilisation communautaire se déploie en trois étapes dans le cadre d'un plan : la planification, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation.

• Quels sont les outils de la mobilisation communautaire ?

Les outils de mobilisation communautaire incluent la communication de masse, telle que les campagnes médiatiques (radio, télévision, presse écrite et en ligne), les réunions communautaires (dans les quartiers/villages), la communication interpersonnelle, telle que les visites à domicile et les causeries, ainsi que le plaidoyer.

• Comment mobiliser les équipes ?

Cinq façons de mobiliser votre équipe

- Développer un sentiment d'appartenance. ...
- S'assurer de la valorisation des employés et de leurs compétences. ...
- Utiliser la rétroaction et fixer des objectifs communs. ...
- Créer et maintenir un projet d'équipe. ...
- Développer et maintenir des habiletés de communication.

• Comment assurer le succès d'une mobilisation ?

Il est primordial de collaborer avec l'ensemble de la communauté, en incluant hommes, femmes, jeunes et enfants. Il convient de stimuler les individus ainsi que la communauté dans leur démarche de changement. Il est également essentiel de mettre en œuvre une diversité de stratégies sur le long terme afin de constituer un nombre critique d'individus soutenant les droits des femmes.

• Comment motiver et mobiliser votre équipe ?

- Faire un brief du matin original.
- Porter une vision pour motiver son équipe.
- Rassembler plutôt que diviser.
- Susciter l'adhésion plutôt qu' imposer.
- Adopter une attitude positive.
- Communiquer sur les objectifs.
- Accompagner dans la réalisation des objectifs.
- Créer une bonne ambiance.
- Se réunir régulièrement.
- Instaurer des rituels pour motiver son équipe.
- Écouter et Récompenser votre équipe pour la motiver.
- Instaurer un mode de management participatif.
- Des règles de fonctionnement souples.

• Quelles mesures prendra un Leader pour encourager l'implication de son équipe ?

- Assurer le bien-être au travail.
- Donner du sens dans le travail.
- Créer des sources de motivation.
- Mettre en place un management participatif.
- Développer un lien de confiance et de respect.

Chapitre 5 : Planification et gestion de projet / activité

Selon la définition de la norme du Project Management Institute (PMI), la gestion de projet consiste à mettre en œuvre des connaissances, des compétences, des outils et des techniques dans le cadre des activités d'un projet afin de satisfaire aux exigences spécifiques du projet. En d'autres termes, le management de projets englobe toutes les étapes, de la détermination des objectifs et de la Planification des tâches à la coordination des ressources et à l'achèvement du projet.



Le leader communautaire joue un rôle central dans le processus de gestion de projet en représentant la communauté, en mobilisant les membres, en facilitant la communication, en défendant les intérêts de la communauté et en favorisant la collaboration entre les parties prenantes. Son rôle principal dans le processus de gestion de projet est donc d'agir comme un catalyseur et un défenseur des intérêts de la communauté, allant du début à la fin du **cycle de vie du projet**.

Ce cycle comprend différentes phases, telles que le démarrage, la planification pour atteindre les objectifs, l'exécution du travail, le suivi et la clôture de l'avancement du projet. Qu'il s'agisse d'un projet à plusieurs phases ou d'une seule phase, ce cycle garantit que le projet est initié, planifié, exécuté, suivi et clôturé de manière cohérente

• Phase de démarrage

Il s'agit de la phase de lancement durant laquelle on définit le projet.

Le lancement s'officialise via la signature d'un document ou d'une convention, contenant des éléments tels que l'objet, la description et la durée du projet, les objectifs ainsi que le budget prévu à sa mise en œuvre.

L'objectif principal de cette étape serait d'aligner l'objectif du projet sur les besoins du projet et la stratégie de l'organisation, d'une part, et les attentes des parties prenantes, d'autre part.

Il est ainsi judicieux d'impliquer les bénéficiaires et les autres parties prenantes importantes dans cette étape, dans la mesure où, cela procurera un sentiment d'appartenance partagée qui contribuera grandement à la réussite du projet tout en influençant positivement les attentes des parties prenantes.

- **Phase de planification**

Lors de la planification, le chef de projet, ainsi que l'équipe de gestion du projet, définissent le champ d'application, développent la portée du projet, définissent et affinent les objectifs du projet, et enfin, planifient les activités adéquates pour atteindre les objectifs du projet.

Dans le cadre de ce processus, certains documents, autres que le plan de gestion de projet, sont également élaborés pour le projet, en l'occurrence la portée, la durée et la répartition du budget approuvés. La performance du projet peuvent par exemple être évaluée en se basant sur les critères d'évaluation appliquées dans le système des Nations Unies, notamment la pertinence stratégique et la cohérence, la validité de la conception, l'efficacité, l'efficience, l'orientation vers l'impact et enfin la durabilité.

Notons que tout plan de gestion d'un projet associatif, varie en fonction des besoins et de la nature spécifique du projet,

ci-dessous les éléments à inclure dans ce plan :

- Une introduction contenant une brève présentation du projet associatif, de son objectif principal et de son importance.
- Une description du contexte dans lequel le projet s'inscrit, y compris les problèmes ou les besoins identifiés qui justifient sa mise en œuvre.
- Les objectifs spécifiques du projet associatif, ainsi que les résultats attendus
- Une explication détaillée du projet, de ses principales activités, des ressources nécessaires, des étapes clés et des délais.
- Une présentation du plan d'action détaillé
- Une estimation des ressources nécessaires
- Un plan de communication détaillé
- Une méthodologie de suivi et d'évaluation
- Une présentation détaillée du budget prévisionnel

Il est important de noter que le plan de gestion d'un projet associatif peut être adapté en fonction des besoins spécifiques de l'association et du projet.

• Phase d'exécution

À ce stade, le chef de projet et son équipe gèrent l'exécution du projet tel qu'il a été planifié dans le plan d'action du projet.

Les activités définies et planifiées dans le plan de gestion de projet sont réalisées à l'aide d'un processus de coordination. C'est là que tout se concrétise.

En effet, coordonner une activité, c'est entre autres orchestrer la séquence et le timing d'une série d'actions : il faut aligner les connaissances avec les tâches, définir qui fait quoi, quand, comment et avec qui.

Voici ce qui se passe généralement pendant la phase d'exécution :

- Mise en place des structures de gestion : de l'équipe de projet, des responsabilités et rôles, et des canaux de communication.
- Allocation des ressources : humaines et matérielles.
- Suivi de l'avancement : L'équipe de projet surveille et mesure régulièrement l'avancement du projet par rapport au plan établi.
- Gestion des modifications : Des ajustements peuvent être nécessaires en cours de route.
- Gestion des risques : Les risques identifiés sont gérés et les mesures d'atténuation appropriées sont mises en place pour minimiser leur impact potentiel sur le projet.
- Coordination des parties prenantes : qui sont impliquées et tenues informées de l'avancement et des changements éventuels.

- Contrôle de la qualité : des livrables du projet qui doivent répondre aux normes de qualité définies et aux exigences du projet.
- Tout problème ou obstacle rencontré est identifié et résolu rapidement afin de maintenir le projet sur la bonne voie.
- Documentation : des résultats et des décisions importantes.

•Phase de suivi et de contrôle

L'objectif de cette phase étant de s'assurer que le projet reste sur la bonne voie. Ainsi, vous surveillez et contrôlez le projet tout au long de son cycle de vie, notamment pendant la phase d'exécution.

En d'autres termes, il faut s'assurer que le plan soit suivi conformément au plan d'action sinon, si des écarts existent, des mesures doivent être prises pour le réajuster et le remettre sur la bonne voie.

Pour ce faire, vous effectuez continuellement et selon l'ordre, les étapes suivantes :

- 1- Recueillir les données relatives aux performances réelles du projet.
- 2- Les analyser pour comparer les résultats à la base de référence des performances du projet afin de mesurer l'écart.
- 3- Sur la base des écarts, générer des demandes de changement, par exemple, recommander des actions préventives et correctives, et les traiter.

Les demandes de changement peuvent également émaner directement des parties prenantes et bénéficiaires, et doivent être correctement évaluées et traitées.

Certaines des principales tâches effectuées au cours de cette phase comprennent les suivantes :

- Surveiller les performances du projet en les comparant au plan de gestion de projet en termes de paramètres tels que le budget, le calendrier et la portée.
- Évaluer les performances pour déterminer si elles doivent être contrôlées en prenant des mesures correctives ou préventives.
- Surveiller le projet en analysant les données brutes de performance pour soutenir les rapports d'état, la mesure des progrès et les prévisions.
- Surveiller les risques en suivant et en analysant les risques du projet déjà identifiés et en identifiant de nouveaux risques.
- Contrôler les risques en gérant l'exécution des plans de réponse aux risques lorsque les risques surviennent.
- Maintenir une base d'informations précise et à jour concernant le projet à mesure qu'il avance.

•Phase de clôture

Il s'agit de l'étape au cours de laquelle vous vérifiez que tous les processus requis pour le projet sont terminés, que tous les contrats liés au projet sont clôturés et que les résultats sont atteints.

Cette phase se base essentiellement sur deux parties, à savoir l'évaluation finale et la capitalisation.

L'évaluation finale consiste entre autre à analyser les résultats, les performances et à émettre des conclusions basées sur des évidences. Cette étape vise à évaluer la réussite du projet par rapport à ses objectifs initiaux et à déterminer dans quelle mesure les résultats attendus ont été atteints.

Quant à la capitalisation, il s'agit d'une étape où l'on documente et partage les connaissances acquises tout au long du projet. L'objectif étant de conserver et de diffuser les bonnes pratiques, les leçons apprises et les informations pertinentes pour les futurs projets.

Chapitre 6 : Plaidoyer communautaire

En général, le plaidoyer se définit comme un processus ou une technique utilisée pour défendre une cause, une idée, une personne ou un groupe de personnes devant un lieu de pouvoir. Il s'agit de présenter des arguments persuasifs et convaincants afin de soutenir une position spécifique ou d'influencer une décision.

Le plaidoyer est le processus délibéré visant à influencer les décideurs sur le développement, le changement et la mise en œuvre de politiques.

Quant au plaidoyer communautaire, également connu sous le nom de plaidoyer de base, il s'agit d'une approche du plaidoyer qui vise à donner aux membres d'une communauté la possibilité de défendre leurs propres intérêts et de promouvoir des changements sociaux positifs au sein de leur communauté. Il met l'accent sur l'autonomisation des individus et des groupes locaux pour qu'ils deviennent des agents de changement.

Le plaidoyer peut alors être réalisé seul ou en coalition. Il n'y a pas d'approche unique, chaque contexte exigeant une stratégie différente.

• Pourquoi mener des activités de plaidoyer ?

Le plaidoyer communautaire est une approche qui vise à donner une voix aux personnes ordinaires, afin de promouvoir leurs préoccupations et leurs analyses.

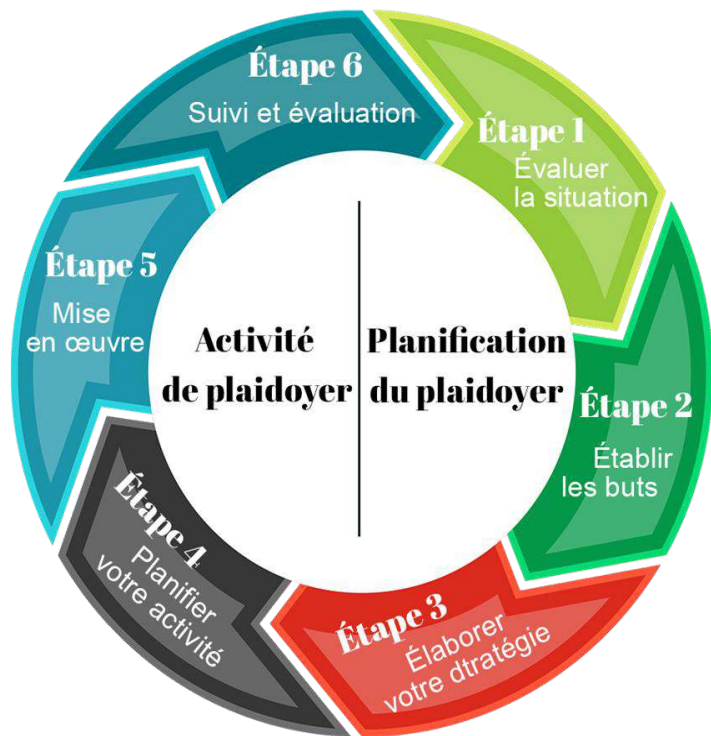


- Il reconnaît que le changement est inévitable, mais que nous pouvons influencer la direction de ce changement.
- Grâce au plaidoyer, nous avons la capacité d'apporter des changements à différents niveaux, allant du local à l'international, et d'avoir un impact sur les acteurs qui influencent ces changements.
- Le plaidoyer agit comme un facteur multiplicateur de l'efficacité de notre travail sur le terrain, permettant ainsi d'amplifier nos actions et de générer des résultats concrets.

Un processus en six étapes pour la conception d'une stratégie de plaidoyer

Le processus en six étapes ci-dessous a été élaboré pour la conception d'une stratégie de plaidoyer.

Il garantit que tous les éléments essentiels sont pris en compte afin de développer une stratégie de plaidoyer efficace. Ce processus permet d'aborder les facteurs clés qui influencent notre travail et d'identifier les objectifs et les cibles prioritaires de notre plaidoyer, afin de maximiser l'impact de nos activités malgré nos ressources limitées.



- **Évaluation des facteurs clés :**

Cette étape consiste à évaluer les facteurs qui ont une incidence sur notre travail de plaidoyer. Nous examinons les forces et les faiblesses de notre organisation, ainsi que les opportunités et les défis présents dans notre environnement. Cela nous permet de comprendre les contextes politiques, sociaux et économiques dans lesquels nous opérons.

- **Identification des objectifs :**

Nous déterminons les objectifs spécifiques que nous souhaitons atteindre grâce à notre plaidoyer. Ces objectifs doivent être alignés sur notre mission et nos valeurs. Ils doivent également être réalistes et mesurables, afin que nous puissions évaluer notre progression.

- **Analyse des parties prenantes :** Nous analysons les parties prenantes qui ont un intérêt dans notre domaine d'action. Cela inclut les décideurs politiques, les institutions, les groupes d'intérêt, la société civile et d'autres acteurs pertinents. Nous identifions leurs positions, leurs intérêts et leur influence sur nos objectifs de plaidoyer.
- **Définition des messages clés :** Nous déterminons les messages clés que nous souhaitons transmettre dans notre plaidoyer. Ces messages doivent être clairs, concis et convaincants. Ils doivent être adaptés à notre public cible et soutenus par des preuves solides.
- **Planification et mise en œuvre des activités :** Nous élaborons un plan détaillé des activités que nous entreprendrons pour atteindre nos objectifs de plaidoyer. Cela peut inclure des actions telles que des campagnes de sensibilisation, des rencontres avec des décideurs, des partenariats avec d'autres organisations et des actions de mobilisation de la communauté. Nous identifions également les ressources nécessaires pour mettre en œuvre ces activités.
- **Surveillance et évaluation :** Nous mettons en place un système de surveillance et d'évaluation pour suivre les progrès de notre plaidoyer. Cela nous permet d'ajuster nos stratégies si nécessaire, d'apprendre de nos expériences et de démontrer l'impact de notre plaidoyer.

Les conditions d'une campagne de plaidoyer réussie :

- Les institutions décisionnaires fonctionnent de manière adéquate, tant au niveau législatif que réglementaire, ce qui permet au plaidoyer d'être efficace.

- Une fenêtre d'opportunité politique s'ouvre grâce à des événements ou tendances externes qui suscitent une demande de solutions.
- Une solution réalisable et applicable a été développée, mise en œuvre et a produit les résultats escomptés.
- Un plan directeur dynamique est prêt à être mis en œuvre, comprenant une stratégie de plaidoyer et de communication pragmatique et flexible.
- Des leaders de campagne influents sont capables de mobiliser et d'organiser les ressources nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie et le plan de communication.
- Une coalition de soutiens influents est présente, capable d'influencer les décideurs et d'aider le directeur de campagne dans la recherche de solutions.
- Le public concerné est mobilisé et soutient activement la solution ainsi que les principes sociaux qui y sont liés.
- Des champions internes, qui peuvent surmonter l'opposition, soutiennent la solution et ses principes sous-jacents.
- Il existe une voie claire à suivre pour la mise en œuvre, avec une institution concernée disposant de la volonté et de la capacité de concrétiser la solution.

conclusion

Pour conclure, il convient de souligner le rôle essentiel du leadership communautaire dans l'engagement, la mobilisation et la métamorphose des communautés. Le présent document a mis en évidence la signification capitale du leadership communautaire sous divers angles.

Nous avons tout d'abord exploré l'introduction au leadership communautaire, mettant en évidence son rôle central dans la promotion du changement social et du bien-être des communautés.

Ensuite, nous avons examiné les compétences et le rôle spécifique d'un leader communautaire. Il est clair que ces leaders doivent être dotés de compétences variées, telles que la communication efficace, la gestion de projet et le plaidoyer.

La construction et le maintien d'une équipe solide ont également été abordés. Nous avons souligné l'importance de créer des relations de confiance, de favoriser la diversité et d'encourager la participation active des membres de la communauté.

La mobilisation et la participation communautaire ont été identifiées comme des éléments clés du leadership communautaire. Le document a mis en évidence différentes stratégies et techniques pour encourager l'implication des membres de la communauté dans les décisions et les actions qui les concernent.

La planification et la gestion de projet ont été présentées comme des compétences essentielles pour les leaders communautaires, dans la mesure où, un bon leader doit être capable de définir des objectifs clairs, d'élaborer des plans d'action efficaces et de gérer les ressources disponibles de manière optimale.

Enfin, le plaidoyer communautaire a été exploré comme un moyen puissant pour les leaders communautaires de défendre les intérêts de leur communauté et de promouvoir le changement social. Nous avons souligné l'importance de développer des stratégies de plaidoyer efficaces et d'établir des coalitions de soutien.

Les leaders communautaires occupent une fonction primordiale dans la promotion du bien-être des communautés, en suscitant la mobilisation et la participation active de leurs membres, en assumant la gestion de projets d'envergure, tout en militant en faveur de transformations bénéfiques. Grâce à leur exemplarité et à leur détermination, ils ont réellement le pouvoir de générer un impact significatif dans la vie des individus ainsi que dans celle des collectivités.





ATL MST sida section Tunis. page officielle

Tél: +216 70 241 777/ www.atl-tunis.org