

Analyse d'économie politique

Outil à usage quotidien

Description : cet outil est tiré du [Programme de leadership au service du développement](#) (Development Leadership Programme) de l'université de Birmingham. Il s'agit d'un « cadre simplifié d'analyse politique » visant à aider le personnel de première ligne à comprendre l'évolution du contexte politique et à prendre au jour le jour des décisions politiquement fondées. L'outil fournit une liste de vérification condensée permettant de réaliser une analyse politique rapide, rendant celle-ci plus accessible dans l'exercice des fonctions quotidiennes.

Recommandations concernant l'animation :

Quand utiliser cet outil ? Pour répondre aux petits problèmes du quotidien que nous devons évaluer dans l'exercice de nos fonctions habituelles (annonce de la démission du ministre de la Santé, invitation à une initiative multipartite, etc.). L'outil est conçu dans une optique de souplesse ; il peut être utilisé individuellement au bureau, ou servir de base à des discussions de groupe. Vous pourrez vous inspirer de l'outil de stratégie nationale, de l'outil de stratégie sectorielle ou de l'outil tactique. Comme eux, l'outil à usage quotidien peut révéler la nécessité d'une analyse plus détaillée aux échelons supérieurs.

Mode d'emploi : chaque étape comporte six questions, accompagnées de sujets de discussion pour aider à répondre aux questions (ou orienter la discussion, s'il s'agit d'un exercice collectif). En répondant, soyez conscient des suppositions que vous faites, et recherchez l'explication qui repose le moins sur des hypothèses.

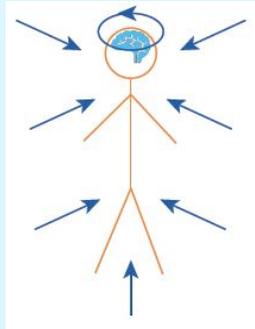
Parfois, l'étape 1 pourra suffire. Par exemple, en apprenant qu'une personnalité politique a décidé de bloquer une réforme, vous pouvez essayer d'évaluer quelles en sont les raisons et s'il est possible de contrer cette décision, ou du moins de la contourner pour trouver une solution qui convienne à tout le monde.

En d'autres occasions, vous pourrez être amené à réaliser l'étape 1 et l'étape 2. Par exemple, si une communauté annonce son intention de contester un accaparement de terres, il peut être utile d'évaluer les options et les contraintes auxquelles elle est confrontée, s'il est possible de la soutenir et comment.

Restez simple (autant que possible) : cet outil vise avant tout à donner aux membres du personnel la possibilité de prendre des décisions rapides et politiquement fondées, et de travailler en faisant preuve de souplesse et d'adaptabilité. Il est toujours possible de rendre une analyse politique plus compliquée que nécessaire. Les décisions que nous devons prendre sont rarement simples, parce que nos activités dépendent de nombreux éléments complexes. Cependant, le fait de **nous concentrer sur les explications les plus simples** offre un point de départ utile.

AEP à usage quotidien

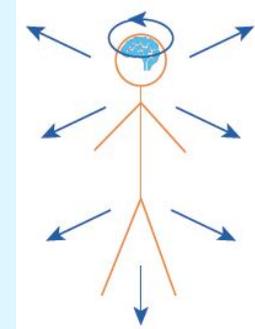
Étape 1



Comprendre les intérêts

- (a) Sait-on clairement **qui** l'on veut influencer ou **avec qui** l'on souhaite travailler (personne ou organisation) ?
- (b) Sait-on clairement **ce qu'elle veut** ?
- (c) Agit-elle en accord avec ses **convictions profondes** ?
- (d) Comprenez-vous les **contraintes** auxquelles elle fait face ?
- (e) Sait-on clairement quelles sont ses **influences principales** (personnes et éléments) ?
- (f) Son comportement est-il influencé par des **normes sociales** imposant des conventions ?

Étape 2



Comprendre le changement

- (a) Sait-on clairement **quel changement** nous voulons instaurer ?
- (b) S'agit-il de la principale **instance de décision** ?
- (c) Dispose-t-elle de partenaires de **coalition** potentiels ?
- (d) Ses **principaux points de décision** sont-ils clairs ?
- (e) Sa **définition** du problème a-t-elle des chances d'aboutir ?
- (f) Essaie-t-elle d'atteindre **plusieurs objectifs** en même temps ?

Questions de fond et sujets de discussion

1. Comprendre les intérêts : qu'est-ce qui motive les réactions des personnes ?

- | | |
|---|--|
| <p>a) Sait-on clairement qui l'on veut influencer ou avec qui l'on souhaite travailler (personne ou organisation) ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - S'agit-il d'une organisation ou d'une personne précise au sein d'une organisation ? - S'il s'agit d'une organisation, existe-t-il des divergences d'opinions en son sein ? - Entretien-nous des relations avec elle ? |
| <p>b) Sait-on clairement ce qu'elle veut ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Veut-elle s'assurer une source de revenus ? Asseoir son pouvoir ? Rendre une faveur ? Rendre le monde meilleur ? - La personne poursuit-elle des objectifs à court terme ou à long terme ? - A-t-elle un seul objectif ou plusieurs ? Ces derniers sont-ils en harmonie ou opposés ? - L'objectif est-il de bloquer le changement ou une réforme ? - Dans quelle mesure se sent-elle en confiance dans sa position ? |
| <p>c) Agit-elle en accord avec ses convictions profondes ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Le comportement antérieur des personnes offre des indices importants à cet égard. Semble-t-il probable que ses objectifs apparents soient en accord avec ses convictions ? Parle-t-elle avec sincérité ou est-ce une simple rhétorique ? |
| <p>d) Comprenez-vous les contraintes auxquelles elle fait face ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ses décisions sont-elles inévitables ? - Sait-on clairement ce qu'elle est capable de réaliser (glisser un mot dans un discours, organiser une rencontre avec un représentant, etc.) ? - Des éléments suggèrent-ils qu'elle se sent limitée dans sa position ? Pourrait-elle se servir des contraintes comme d'un prétexte pour ne pas agir ? - Ces contraintes sont-elles d'ordre formel, relèvent-elles de règles juridiques ou de politiques ? - Qu'en est-il des règles informelles ou non écrites, moins visibles ? |
| <p>e) Sait-on clairement quelles sont ses influences principales (personnes et éléments) ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Son comportement reflète-t-il les intérêts d'autres parties ? - En gardant à l'esprit les parties avec lesquelles elle est tenue de travailler et auxquelles elle rend des comptes, quelles sont les autres parties prenantes importantes avec lesquelles elle travaille ou essaie de travailler ? - Comment ces autres personnes ou organisations l'influencent-elles ? Par l'argent, par l'accès à un emploi, par la sécurité de l'emploi ou par d'autres ressources ? - D'autres parties exercent-elles une autorité (traditionnelle, politique, religieuse ou de spécialiste) sur elle ? - Avez-vous pris en compte les acteurs locaux (p. ex. les mouvements sociaux) et internationaux (p. ex. les |

- donateurs) ?
 - En tant qu'acteur de ce réseau, pouvez-vous influencer sur les résultats ? Faussez-vous les motivations ?
- f) Son comportement est-il influencé par des **normes sociales** imposant des conventions ?
 - Quelles normes ? Sont-elles liées aux coutumes, au genre ? Sont-elles d'ordre culturel, ethnique, religieux ?
 - Les normes valorisent-elles ou limitent-elles les comportements ?
 - Quelles sont la puissance et la légitimité de la norme ?
 - Est-elle propre à sa situation ou s'agit-il d'une norme générale de la société ?

2. Comprendre le changement : de quelle latitude et de quelle capacité les personnes disposent-elles pour induire le changement ?

- a) Sait-on clairement **quel changement** nous voulons instaurer ?
 - Quels sont nos propres intérêts et idées ?
 - Y a-t-il un changement particulier que nous voudrions instaurer ?
 - En quoi ce changement est-il lié à notre approche stratégique ou tactique ?
 - Y a-t-il des risques associés à ce changement ?
- b) S'agit-il de la principale instance de **décision** ?
 - Qui décide, vote, signe, finance ou préside le processus ? Il n'est pas seulement question de la chaîne de décision formelle, mais aussi des personnes ou organisations qui exercent un pouvoir informel sur les décisions.
 - Qui peut opposer un veto ? Peut-elle influencer les personnes concernées ?
 - Ces autres personnes exercent-elles une influence sur elle ?
 - Quels changements est-elle en mesure d'instaurer ?
- c) Dispose-t-elle de partenaires de **coalition** potentiels ?
 - Essaie-t-elle de faire cavalier seul ?
 - Existe-t-il des personnes ou des groupes partageant les mêmes points de vue ?
 - Peut-elle travailler avec d'autres parties que les partenaires habituels (secteur privé, armée, responsables religieux, etc.) ?
 - Quel est le ciment qui pourrait unir la coalition ?
 - Savez-vous si un accord a été conclu ?
 - Les intérêts sont-ils conformes à un objectif ou à des valeurs ?
 - Est-ce un intermédiaire ou une éminence grise qui maintient ensemble différents éléments ?
- d) Ses principaux **points de décision** sont-ils clairs ?
 - Quel est le calendrier connu ?
 - Existe-t-il des ouvertures ?
 - Par combien de points de décision doit-elle passer pour atteindre ses objectifs ?
 - Quels sont les points de décision qui présentent le plus de risques avant qu'elle atteigne ses objectifs ? Pourquoi ?

- e) Sa **définition** du problème a-t-elle des chances d'aboutir ?
- Convaincra-t-elle d'autres parties influentes que le changement est dans leur intérêt ?
 - La définition est-elle compatible avec les normes sociales et politiques locales ?
Dans le cas contraire, la définition risque-t-elle de provoquer des antagonismes et des réactions négatives ? Agit-elle ainsi délibérément ?
 - Devons-nous modifier nos messages ou notre définition du problème pour favoriser le changement ?
- f) Essaie-t-elle d'atteindre **plusieurs objectifs** en même temps ?
- Le cas échéant, comment ces objectifs s'inscrivent-ils dans votre réforme ?
 - Pour réussir une mobilisation ou parvenir à exercer une influence, les personnes concernées doivent souvent jouer sur plusieurs tableaux en même temps : poursuivre une stratégie auprès de leurs électeurs et une autre auprès de leurs collègues du parti politique ou d'acteurs extérieurs (donateurs, par exemple).