

# Cartographie du pouvoir

## Objectifs :

Identifier les acteurs susceptibles d'apporter leur soutien à une activité ou à un projet, de s'y opposer activement ou de rester neutres, et révéler des liens et des contraintes importants selon les perceptions de différents groupes et de différents participants, soit au sein d'une organisation soit dans un certain contexte institutionnel, par exemple la structure d'un village ou un environnement institutionnel.

## Matériaux :

Tableau de conférence, craie (pour dessiner sur un sol en béton), bâton (pour dessiner sur le sable) ou crayons, papier, ciseaux, scotch/colle.

## Durée :

45 minutes à 1 heure

## Procédure :

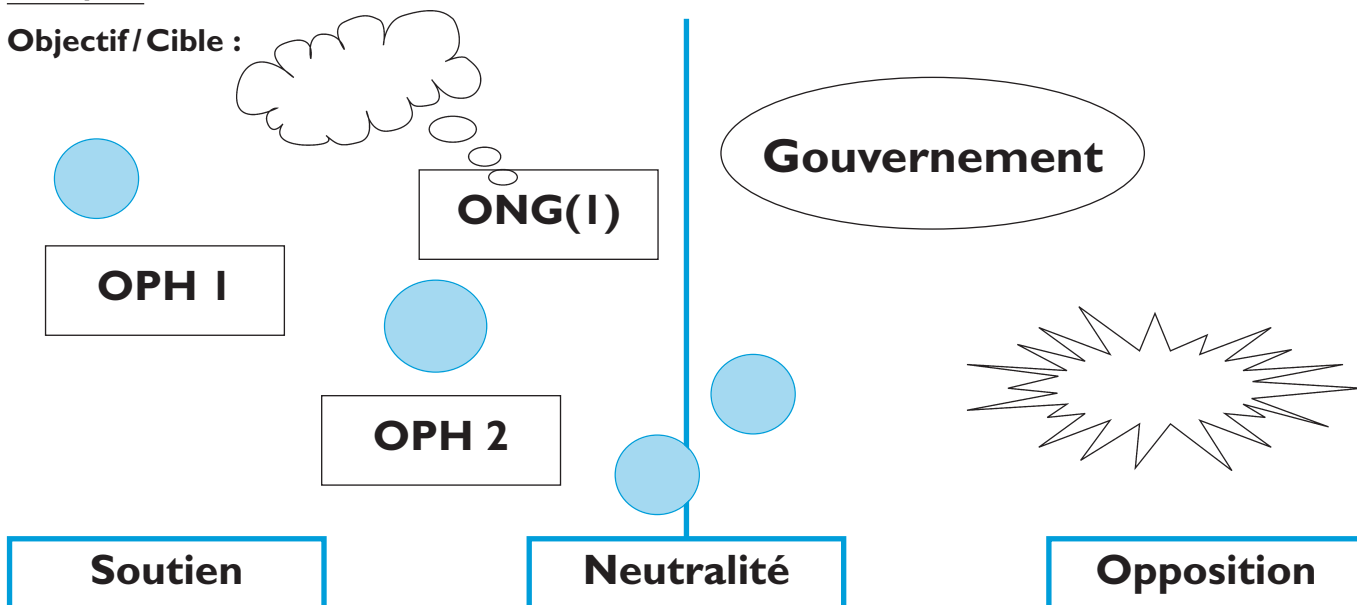
Cet exercice est assez similaire au diagramme de Venn <sup>☞</sup>. Mais ici le papier (ou autre support) est divisé en deux zones : soutien et opposition, séparées par une ligne représentant une zone neutre. Vous devez inscrire les différents acteurs sur différents types de papier (taille et/ou couleur différentes, utilisation possible de photographies ou de dessins) et les arranger en fonction de l'objectif/cible à atteindre, et en relation les uns avec les autres. La taille du papier doit varier selon l'importance de l'acteur ou de l'institution particuliers. La distance entre les différents cercles (ou leur chevauchement) indique l'intensité des contacts et l'importance de l'influence mutuelle.

## Méthodologie de groupe :

- **Un seul groupe** : la pratique de l'exercice de cartographie du pouvoir peut faciliter les discussions entre les membres d'une organisation ou les personnes agissant dans un certain environnement au sujet des liens, des contraintes, et de la structure en général, ainsi qu'au sujet des acteurs susceptibles de soutenir une activité ou un projet, de s'y opposer activement ou de rester neutres.
- **Plusieurs groupes** : les participants doivent rejoindre un groupe soit en fonction de ce qu'ils savent d'une organisation, soit selon la hiérarchie/le service. Chaque groupe pratique ensuite l'exercice de cartographie du pouvoir pour son organisation. Les différents diagrammes obtenus sont ensuite présentés et les principales différences sont analysées et discutées, de même que les causes sous-jacentes de ces différences.

## Exemple :

### Objectif / Cible :



<sup>☞</sup> Carte du Pouvoir, adaptée du CEDPA (1999) : PLAIDOYER. Développement d'aptitudes pour les dirigeants d'ONG. P. 49 Disponible sur : [http://www.cedpa.org/org/uploaded\\_files/advocacy\\_french\\_all.pdf](http://www.cedpa.org/org/uploaded_files/advocacy_french_all.pdf), p. 39.