

Programme des activités pour les employeurs
Des organisations d'employeurs efficaces



Lobbying et plaidoyer

Qu'est-ce que le lobbying et le plaidoyer?



« Actions menées par des organisations d'employeurs et conçues pour influencer en faveur de leurs adhérents la législation, la réglementation et l'attitude et l'approche générales des décideurs de la politique socio-économique »

Plaidoyer

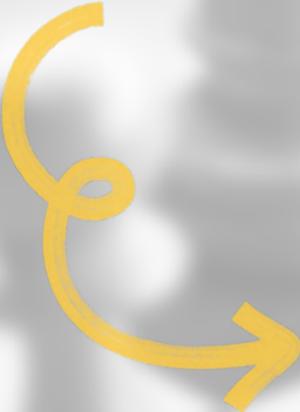
Toutes les activités visant à influencer les attitudes et les politiques... et non seulement – ou même – le lobbying

Lobbying

Un outil clé pour le plaidoyer... des activités spécifiques visant à amener les décideurs à prendre une position spécifique sur un problème spécifique.

Plaidoyer et lobbying

Au cœur de la stratégie organisationnelle



Éventail de techniques de persuasion:

1. Directes et indirectes
2. Publiques et privées
3. Continues ou sous forme de campagne
4. Dans le cadre du marketing

La plupart des organisations d'employeurs incluent le plaidoyer ou le lobbying dans leurs déclarations de vision et/ou de mission



L'IBEC promeut les intérêts des entreprises et des employeurs d'Irlande en œuvrant à favoriser le développement continu d'un environnement concurrentiel qui encourage une croissance durable et dans le cadre duquel puissent prospérer aussi bien les entreprises que les personnes.

Demeurer la première organisation d'employeurs de la région en proposant constamment des services de qualité à nos adhérents afin de les aider à acquérir une compétitivité mondiale



... encourager les travailleurs, leurs organisations et le gouvernement à coopérer avec les entreprises en vue d'atteindre les objectifs suivants...





La Confédération des employeurs privés de Bolivie (CEPB) a pour but fondamental de défendre et de promouvoir l'initiative privée, de favoriser le développement économique et social du pays, dans un cadre de principes et de valeurs éthiques, de respect de la loi et de la propriété privée, et d'appui à la philosophie de la libre entreprise et de l'économie de marché.

Sa mission consiste à promouvoir – dans un cadre de principes et de valeurs éthiques – un environnement qui permette la création et le maintien des initiatives des employeurs et l'existence d'une institutionnalité qui encourage la croissance et la libre concurrence, afin de réaliser un développement durable sur les plans économique, social et environnemental.



Promouvoir le développement socioéconomique au Costa Rica, favoriser le progrès et la compétitivité, ainsi que les pratiques responsables chez les employeurs du secteur privé. En outre, encourager l'entreprise privée par des initiatives dans le secteur productif et l'interaction avec d'autres acteurs sociaux, en vue d'améliorer la qualité de la vie.



Déclaration de mission

Déclaration de mission

Rassembler les entreprises et leur faire bénéficier d'actions communes



Être le partenaire privilégié d'un développement économique, social et humain durable, par le dynamisme de nos membres, la culture de l'excellence, la force de nos propositions et l'accompagnement de nos PE/PMI.

Promouvoir et mettre en œuvre une politique générale de développement de l'entreprise et de l'investissement en République du Cameroun, basée sur la liberté d'entreprendre.



"Le Patronat Ivoirien"

Renforcer le dialogue social, le dialogue public/privé, la concertation avec les partenaires au développement et la société civile

Effective Employers' and Business Organizations

A series of practical guides to building and managing effective Employers' and Business Organizations



Advocacy and lobbying

Being the voice of business



Guide pour les OE

- Publié en 2018
- Disponible à l'adresse: https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/EO_Advocacy%20and%20Lobbying_0.pdf

Qu'est-ce que le plaidoyer?

Toutes les « actions menées par des organisations d'employeurs et conçues pour influencer en faveur de leurs adhérents la législation, la réglementation et l'attitude et l'approche générales des décideurs de la politique socio-économique ».

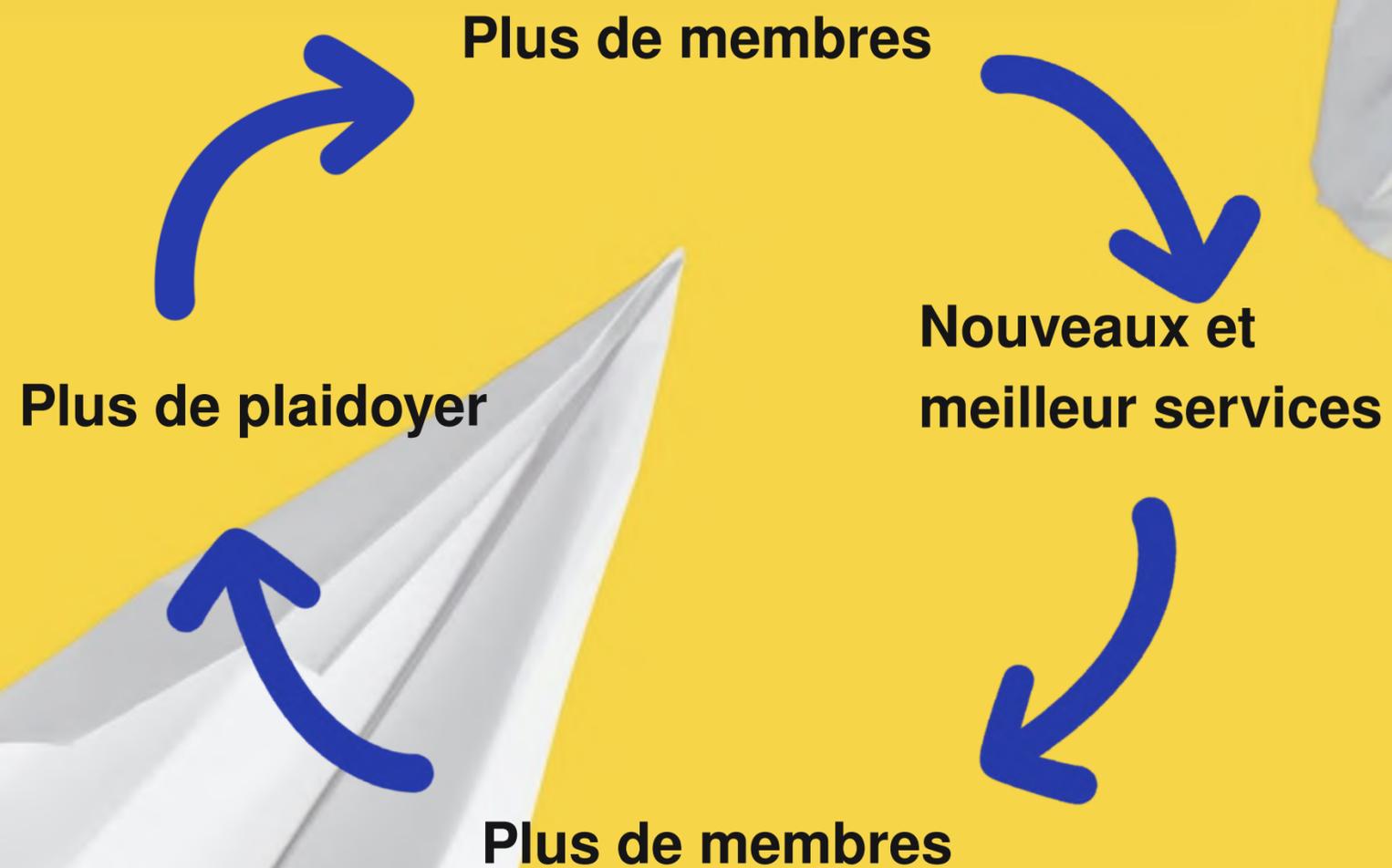
Le secret d'un plaidoyer efficace consiste à savoir

- **ce que vous voulez atteindre;**
- **pourquoi vous voulez y parvenir;**
- **qui vous devrez convaincre;**
- **comment vous y arriverez.**

Pourquoi le plaidoyer?

Raison essentielle de l'adhésion des entreprises à l'organisation:

Le cercle vertueux:



Un espace bondé

oblige les OE à:

- chercher des synergies et des points d'intérêt communs avec d'autres groupes de la société civile afin d'assurer une présence plus marquée et une voix plus forte; et
- s'assurer que les positions soumises à l'adoption sont fondées sur des preuves et bénéficient de l'appui clair des membres.

Principes de base:

Bien que les stratégies qu'une OE adoptera dépendront du sujet et du système politique en place, trois éléments du plaidoyer sont universels:

L'obligation d'avoir –

- **Quelque chose à dire**
- **Quelqu'un à représenter et**
- **Un endroit où le dire**

Quelque chose à dire - le mandat

- Les textes fondateurs d'une OE (constitution, statuts, arrêtés, articles d'association, etc.) doivent fixer le mandat pour l'engagement dans une discussion.
- L'objectif principal doit être d'**améliorer le climat des affaires et d'intégrer les principes** d'un environnement propice aux entreprises durables.
- Il est important que les textes fondateurs soient tenus à jour. Si le mandat n'est pas clair, le gouvernement ou d'autres acteurs pourraient mettre fin à la belle histoire

Quelque chose à dire – Choisir un problème



- Quel que soit son mandat, aucune OE ne peut traiter de toutes les questions ayant un impact sur l'environnement des affaires.
- L'OE doit mener une analyse de la situation nationale et élaborer un programme d'activités et un plan stratégique afin de hiérarchiser les problèmes.
- Les mandants tripartites de l'OIT ont identifié 17 piliers pour l'environnement favorable aux entreprises durables (EESE), approuvés à l'unanimité lors de la CIT de 2007.

PLAN:

- **Paix et stabilité politique**
- **Bonne gouvernance**
- **éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie**
- **Dialogue social**
- **Culture d'entreprise**
- **Respect des droits de la personne et des normes internationales du travail**
- **Technologies de l'information et de la communication**
- **Commerce et intégration économique durable**
- **Activation de l'environnement juridique et réglementaire**
- **Justice sociale et inclusion sociale**
- **Accès aux services financiers**
- **Infrastructures physiques**
- **Protection sociale adéquate**
- **état de droit et droits de propriété garantis**
- **Intendance responsable de l'environnement**
- **Concurrence loyale**



La publication et la diffusion de l'agenda de l'OE poursuivent un double objectif:

1. sensibiliser le public à l'importance d'une question particulière pour les entreprises; et
2. signaler aux membres et aux autres acteurs que l'OE est une organisation sérieuse qui agit dans l'intérêt de ses membres.

Trois thèmes font partie intégrante de l'agenda de l'OE:

1. le but recherché;
2. l'identification des obstacles au développement du secteur privé; et
3. les recommandations dans le sens de la réforme et du changement.

Ces éléments montrent que l'action de l'OE est déterminée par la politique (avec une minuscule, « *policy* » en anglais) et non par la Politique (avec une majuscule, « *politics* »).

Prenez un moment pour lire...

Si les organisations d'employeurs veulent être efficaces dans leurs efforts de plaidoyer, elles doivent avoir une compréhension claire des objectifs qu'elles cherchent à atteindre.

Il sera utile à ce stade que l'organisation réalise des analyses PEST (facteurs politiques, économiques, sociaux et technologiques) et FFOM (forces, faiblesses, opportunités et menaces, « SWOT » en anglais). La liste des problèmes potentiels générée par ce processus sera probablement longue. La prochaine étape consistera à affiner la liste, sur la base de la pertinence des problèmes pour les membres de l'organisation et des chances de succès de l'action de plaidoyer.

Lorsque l'organisation aura reçu les contributions de ses membres sur les priorités en matière de plaidoyer, elle devra les traduire en objectifs globaux, intégrés dans son **agenda national des entreprises**, sur la base duquel l'organisation élaborera des plans de campagne spécifiques. À ce stade, il est important de s'assurer que les objectifs du plaidoyer sont approuvés par le Conseil d'administration.

L'organisation aura maintenant son premier résultat réel, l'**agenda national des entreprises**. Cette liste concise des objectifs de plaidoyer que l'organisation a l'intention de poursuivre est un document précieux et mérite une diffusion large et un degré élevé de publicité.

Liste de contrôle rapide: avez-vous un agenda commercial?

- Une stratégie de lobbying et de plaidoyer écrite?
- Des objectifs clairs et écrits?
- Décrits en termes de résultats politiques escomptés?
- Une personne responsable du plaidoyer?
- Un examen officiel des possibilités actuelles et futures et des menaces auxquelles vos membres devront faire face dans l'environnement politique, économique et des affaires?
- Une méthode régulière et formelle de consultation des membres afin de déterminer les sujets de lobbying et de plaidoyer?
- Une stratégie de plaidoyer et des objectifs examinés et approuvés par le Conseil d'administration?
- Un examen formel de cette stratégie par le Conseil d'administration au moins une fois par an?
- Un processus formel pour tenir les membres au courant de votre stratégie et de vos objectifs de plaidoyer?
- Un processus formel pour rendre compte aux membres de vos résultats en matière de plaidoyer?
- Une stratégie médiatique qui fait de vous le « choix des médias » pour entendre la voix des entreprises?



FKE BUSINESS AGENDA (2022-2027)

Dear Kenyans,



Ms Jacqueline Mugo,
CEO & Executive Director,
Federation of Kenya Employers

As we transition into new leadership, let us maintain focus on the real issues. Our nation's ambitions should be prioritized to ensure we fight against corruption, poverty, unemployment and economic slowdown. Peace is essential to ensure we promote the fertile grounds required for such reforms.

As employers, our priorities are elementary, and we call on the next government to improve the business environment as stated in the FKE Employers Business Agenda Below;

EMPLOYERS BUSINESS AGENDA 2022-2027

This Business Agenda sets out advocacy priorities that employers in Kenya, want the government to focus on in the period 2022 to 2027. The proposals are a result of an indepth assessment of the Business environment and consultation with the employers and experts in matters of employment, labour relations, social policy and socio-economic development.

Kenya has since independence aspired to eliminate poverty, diseases, and ignorance. Each election is aimed at producing leaders that will enable Kenya to achieve this elusive goal. 2022 is such a moment, Kenya aspires to transform into a rapidly industrializing middle-income country by 2030. For this vision to be achieved, the Federation promotes growth of highly productive, resilient, and competitive private sector that creates adequate high-income employment and wealth in Kenya.

1 EMERGING NATIONAL CHALLENGES KENYA SHOULD ADDRESS

- a) High household poverty levels and driven by:
 - Fragile economy
 - High levels of underemployment and informality
 - High cost of living
 - Shrinking formal private sector employment opportunities
 - Stagnation and falling of MSMEs
 - Adverse effect of climate change
 - Poor implementation of national development plans

- b) Risk of outbreak of violence and social unrest driven by:
 - Incidences of political intolerance
 - high levels of youth unemployment
 - perception of exclusion in development and public service opportunities
 - adversarial political rhetoric and discourse,
- c) Falling productivity and enterprise performance
 - Increasing casual culture and attitude
 - Erosion of character ethic and national values
 - Low standards and expectations
 - Low levels of skills in majority of the population
 - Adverse effect of covid-19 and geopolitical actions on businesses,
- d) Rights without a sense of responsibility and obligations.
- e) Weak alternative dispute resolution mechanism and social dialogue institutions

2 EMERGING OPPORTUNITIES KENYA NEEDS TO SEIZE.

- a) Strengthened regional and continental integration
- b) Enhanced role of labor movement and institutions in socioeconomic development
- c) Accelerated adoption of technology for efficient, quality, and economic public and private services delivery
- d) Strengthened implementation of the existing national development plans
- e) Strengthened devolution for improved service delivery
- f) Enhanced labour migration pattern out of the country

3 WHAT EMPLOYERS ASK THE GOVERNMENT IN THE 2022-2027 PERIOD

3.1 Accelerate post covid-19 socio-economic recovery

- i. Remove red-tapes and barriers to business operations and growth
- ii. Promote value addition, value chain development, market access and supply chain development
- iii. Develop skills that address labour market needs and employment creation
- iv. Boost productivity and facilitate business development through enhanced and simplified access to finance, quality information, and modern technology
- v. Develop effective, efficient, quality, and economic social protection system
- vi. Enhance efficiency and transparency in provision of government services
- vii. Establish County competitiveness Index and MDAs scorecard on adherence to service delivery charter

3.2 Simple, predictable, stable, and coordinated policy and legal framework

- i. Full implementation of long-term national and county development plans
- ii. Structured engagements and consultations between Employers and Government at all levels.
- iii. Comprehensive review of the labour laws and the Industrial relations Charter
- iv. Coordinated approach to public policy reforms (between

the National and county governments; among the county governments; and among the Ministries, Departments and Agencies (MDAs))

l. Adequate transition period when new legislations are introduced in the labour sector,

3.3 Entrenched use of social dialogue in management of the economy

- i. Strengthen use of Alternative Dispute Resolution Mechanism (ADR) in resolving labour disputes and conflicts
- ii. Strengthen the tripartite labour institutions and labour administration system
- iii. Strengthen the labour movement and promote organized labour
- iv. Strengthen use of social dialogue in promotion of International Labour Standards, Instruments, Conventions and Fair labour practices
- v. Strengthen use of social dialogue in resolving political disputes at all levels, disputes between county Governments and National Government, disputes among county Governments, Disputes among Ministries, Departments, and Agencies (MDAs) and disputes and conflicts among communities.

4 ABOUT FKE

The Federation of Kenya Employers (FKE) was established in 1959, under the Trade Unions Act Cap 233, now repealed and is the most representative and national employers' organization in Kenya. The members of the Federation employ more than 60% of all formal private sector employees in Kenya. The Federation represents the interests of employers at the tripartite level involving the Government, Employers and Workers, and serves as a platform for advocacy of key concerns of employers in the areas of employment, labor relations and social policy. In addition to representing Kenya employers at local level, the Federation also represents members at regional and international level including at East Africa Employers Organization, Confederation of IGAD Employers (CIE), BUSINESSAfrica-Employers Confederation, and International Organization of Employers (IOE), and International Labour Organization (ILO), and other global forums. FKE also provides members with value added services that address the emerging needs of the now dynamic labor market.

This is in partnership with:



FKE Contact Information
+254 20 2721629/48/46/52 or +254 709 827 101/02
fkehq@fke-kenya.org
P. O. Box 49311 - 00100, Nairobi, Kenya Wajiri House, Argus
www.fke-kenya.org



Un exemple de Business Agenda



Approche réactive

- La pléthore de propositions de nouvelles règles consomme le temps et les ressources des OE.
- En raison de la préoccupation quant à la hausse des coûts affrontés par les entreprises, la réponse des OE est souvent considérée comme négative.
- Il convient d'avancer des propositions alternatives étayées par des données et des exemples et de trouver quelque chose de positif à dire sur la proposition.
- Souvent, l'opposition porte sur des détails, pas sur l'initiative proprement dite.
- Des inquiétudes surgissent également sur les problèmes de mise en œuvre et les précédents.
- Il est toujours important de préciser l'intention de l'OE de travailler de manière constructive pour obtenir le meilleur résultat possible.

Quelque chose à dire – Données EESE

- **ACT/EMP a développé à l'intention des OE un outil logiciel pour soutenir les résultats de l'action de plaidoyer: les données sur l'environnement favorable aux entreprises durables (EESE).**
- Cet ensemble de données contient sept enquêtes et plus de 300 indicateurs spécifiques:
 1. Global Competitiveness Report – Forum économique mondial (FEM)
 2. Global Enabling Trade Index - FEM
 3. Networked Readiness Index - FEM
 4. Doing Business – Banque mondiale
 5. Worldwide Governance Indicators – Banque mondiale
 6. Indice de développement humain - PNUD
 7. Indicateurs de performance environnementale – Universités de Yale et de Columbia



EESE
Enabling Environment for
Sustainable Enterprises

Quelque chose à dire – Analyse coût/bénéfice



- Il est important pour les OE de réaliser une enquête propre auprès de leurs membres quant aux coûts - directs et indirects - d'une proposition.
- Les coûts directs sont directement imputables à l'objectif politique, tandis que les coûts indirects sont liés à la mise en œuvre.
- L'OE doit aussi déterminer où la charge est plus susceptible de tomber:
- *Qu'est-ce que les entreprises sont invitées à faire, et quand?*
- *Certains secteurs seront-ils plus touchés que d'autres?*
- *Le changement affectera-t-il plus lourdement les entreprises appartenant à des femmes?*
- *Le changement affectera-t-il fortement un secteur en pleine croissance?*
- *Le changement aura-t-il plus d'impact sur les PME?*
- De la même façon, l'OE devrait identifier les avantages de sa proposition et les quantifier en termes monétaires.
- En cas d'incertitude, cela doit être précisé et les hypothèses énoncées.
- La mesure dans laquelle les autres intervenants pourraient être touchés par la proposition doit être identifiée afin de renforcer la position de l'OE.
- Il est utile de fournir des exemples concrets de ce que les chiffres signifient pour les entreprises locales.
- Il est crucial que ce qui est dit soit clair, précis, étayé par des preuves et offre des options constructives pour aller de l'avant.

Quelqu'un à représenter - Les membres

- **Le capital le plus important d'une OE, ce sont ses membres. C'est eux qui lui donnent la possibilité de répondre à l'exigence fixée par l'OIT d'être « l'organisation la plus représentative des employeurs » que le gouvernement est obligé de consulter.**
- **Avoir un statut ne suffit pas à influencer automatiquement l'opinion en faveur de la position de l'OE. Pour que les membres apprécient et valorisent les efforts de plaidoyer de l'OE:**
- **le plaidoyer doit être fait au nom de l'ensemble des membres / de la communauté des entreprises;**
- **les membres doivent avoir la possibilité de participer à toutes les étapes du processus de plaidoyer;**
- **la communication avec les membres est indispensable parce que des amendements ou des positions de repli peuvent devoir être adoptés;**
- **une évaluation complète du processus et du résultat doit faire partie de la stratégie.**

Quelqu'un à représenter – L'adhésion interne

Pour garantir que le personnel et les membres du Conseil d'administration de l'OE comprennent bien la motivation d'une intervention proposée, il faut poser et répondre aux questions suivantes:

- Qu'est-ce qui ne va pas dans le statu quo qui justifie l'intervention?
- Les circonstances ont-elles changé, ou quelque chose de spécifique s'est-il produit qui rend le système actuel intenable?
- Combien de temps y a-t-il pour rectifier la situation – faut-il une action immédiate ou un plan d'action à long terme est-il plus approprié?
- Quel résultat l'OE entend-elle atteindre?

Quelqu'un à représenter – Le cadre d'intervention

- Une fois convenu que le problème constitue une priorité, il convient d'établir un comité du Conseil d'administration ou un groupe ad hoc de membres clés chargé de préparer un cadre d'intervention exposant les activités, échéances, responsabilités, résultats attendus et allocations de ressources.
- Le cadre d'intervention est le document d'orientation qui servira de base pour la collaboration avec d'autres intervenants.
- Il faut rappeler que l'action sociale est un processus dynamique qui exige que l'OE soit flexible et bien préparée, avec des positions de repli.

Collaboration

- Dans le cadre des préparatifs d'un effort de plaidoyer, une analyse complète des intervenants doit être menée afin de pouvoir créer des synergies.
- Selon le problème, les parties intéressées pourront aller au-delà des simples groupes d'entreprises.
- Les églises, les groupes de femmes, les groupes communautaires, les universitaires, les environnementalistes et les individus intéressés pourraient très bien être des collaborateurs potentiels d'une OE et contribuer à une plus grande acceptation de la position adoptée.

Les coalitions

- **Des coalitions formelles de groupes d'entreprises sont utiles pour coordonner les questions de plaidoyer.**
- **Cela peut être des structures permanentes, formalisées, ou elles peuvent être créées pour traiter d'une seule question.**
- **Une coalition formalisée présuppose que les principes clés adoptés par l'OE sont communs à toutes les organisations, ce qui rend l'action de concert plus efficace.**
- **Tous les partenaires de la coalition doivent s'accorder sur ce qui doit être dit, qui doit le dire, et où le dire.**
- **Il est important que la communauté des entreprises n'envoie pas de messages contradictoires.**

Quelqu'un à représenter – Les entreprises de grande taille ou à capitaux étrangers

Beaucoup d'entreprises de grande taille et/ou à capitaux étrangers ne perçoivent pas de valeur dans l'adhésion à une OE parce qu'elles ont souvent un accès direct aux décideurs.

- Compte tenu de leur statut, il est toutefois important que les OE nouent une relation étroite avec de tels acteurs clés.
- Il est nécessaire de savoir où leurs intérêts divergent de la position adoptée par l'OE au nom de ses membres afin que des discussions puissent être tenues pour que les autres membres ne subiront aucun dommage si des concessions sont accordées.
- Ces entreprises pourraient être encouragées à adhérer une OE nationale dans le cadre de leur programme de responsabilité sociale des entreprises.

Gérer les conflits d'intérêts entre les membres

- L'OE doit équilibrer et tenter de concilier les intérêts divergents afin d'assurer le meilleur résultat possible pour tous les membres.
 - Les documents définissant les priorités (plan stratégique et agenda des entreprises) sont un moyen de défense contre les allégations que l'OE favorise un secteur ou groupe plutôt qu'un autre.
 - Comme les avantages et les inconvénients peuvent apparaître bien après la mise en œuvre d'une proposition, il est important de procéder à une évaluation continue des changements politiques afin de rapporter aux membres les effets à long terme.
- La direction d'une OE sera appelée à gérer de manière proactive les visions et attentes différentes des membres. Si un membre ne peut pas être influencé ou persuadé de soutenir la position de l'OE, tout doit être mis en œuvre pour éviter le désaccord public.
- L'existence de principes politiques articulés garanti que les membres ne seront pas pris par surprise.
- Tenir les membres impliqués dans toutes les phases d'élaboration des politiques est essentiel à la réussite.

Un endroit pour le dire - Le plaidoyer « doux » ou « dur »

Le lobbying, l'interface plus formelle avec le gouvernement, n'est qu'une partie de l'action de plaidoyer.

- Le lobbying étant public, il est souvent classé comme « dur » alors que les activités quotidiennes d'une OE orientées sur la persuasion et l'influence sont considérées plus « douces ».
- La décision quant à l'endroit où l'action de plaidoyer sera menée détermine:
 - le message approprié pour les cibles spécifiques;
 - la manière dont il doit être délivré;
 - la meilleure personne ou organisation pour le délivrer;
 - dans quel ordre les différents publics seront abordés;
 - combien chaque segment coûtera.
- Les OE devraient rencontrer régulièrement les décideurs et établir des canaux de communication ouverts et des relations de travail étroites avec les représentants du gouvernement.
- Ces rencontres régulières aident à sensibiliser les décideurs aux préoccupations des entreprises.
- Dans toutes les relations avec les membres, le personnel et les représentants élus d'une OE doivent écouter les préoccupations et les rapporter pour inclusion dans des réponses politiques.

Un endroit pour le dire - Le niveau interne

- Le site web de l'OE est un outil de plaidoyer essentiel parce qu'il mène à des analyses approfondies d'un problème, par exemple en donnant accès à des documents de recherche et à des comparaisons avec des économies similaires.
- Informer les membres par courrier électronique de chaque nouveau matériel publié sur le site leur permet de se tenir au courant des développements et de rehausser le profil de l'OE.
- Les rencontres régulières avec les praticiens des ressources humaines ou des relations professionnelles ouvrent des possibilités de réseautage et permettent à l'OE de se tenir au courant des nouveaux enjeux d'un point de vue pratique.

Un endroit pour le dire – L'utilisation des médias

- Les médias sont un outil essentiel pour influencer l'opinion publique et convaincre le public que les préoccupations des milieux d'affaires sont importantes.
- Trop souvent, le seul moment où on entend parler d'une OE dans les médias, c'est lorsqu'elle s'oppose à une proposition du gouvernement.
- Des rencontres régulières avec les rédacteurs en chef des journaux, les producteurs des émissions télévisées d'information et l'établissement de contacts avec les journalistes sont importants, au même titre que les passages réguliers à la radio, la télévision et dans les journaux pour faire entendre la voix des entreprises.
- Les médias sociaux jouent un rôle de premier plan dans la diffusion des messages clés.
- Voir le guide publié par ACT/EMP-Turin: *Making sense of social media – a practical guide for Employers' Organisations*



Un endroit pour le dire - Les questions particulières

- Tous les éléments du plaidoyer conduisent au cadre d'intervention.
- Celui-ci doit stipuler où les différentes phases du plaidoyer doivent se dérouler et qui sont les cibles recherchées.
- Il doit également identifier les messages clés et ce qui est nécessaire pour appuyer ces messages.
- Les messages clés détermineront également si une approche « douce » ou « dure » est préférable.
- Si toutes les positions sont basées sur des principes politiques étayés par des arguments solides soutenus par une recherche, une approche « dure » sera acceptée.

Un endroit pour le dire – Le coût du plaidoyer

En raison de la nature dynamique du plaidoyer, il est difficile d'établir un budget exact. Le coût dépend dans une grande mesure de l'endroit où le message est délivré. L'importance de la question déterminera habituellement combien l'OE pourra dépenser.

Postes de coûts:

- frais de personnel (personnel de l'OE consultants);
- frais liés aux données (acquisition de données, analyse);
- réunions et consultations (lieux, restauration, transport);
- rapports (rédaction, impression, distribution).

Avoir une idée du coût permet d'aborder les questions suivantes:

- Qu'est-ce qui est possible au niveau des ressources de l'OE – tant humaines que financières?
- Le problème est-il assez important pour bénéficier d'un soutien additionnel des membres ou d'autres sources?
- Dans quelle mesure les partenariats pourraient-ils réduire les coûts encourus par l'OE?
- Certaines entreprises affiliées pourraient-elles prendre les devants sur une question donnée et supporter une partie des coûts?

Conclusion

- Le plaidoyer commence par un problème ou par la perception qu'il existe une solution plus intéressante à la situation actuelle.
- Le plaidoyer cherche à résoudre ce problème ou à mettre en œuvre cette solution alternative.
- Il n'y a pas de règles strictes pour le plaidoyer.
- Les approches doivent être culturellement, socialement et politiquement spécifiques à chaque pays et chaque OE.
- Le plaidoyer DOIT reposer sur des positions politiques mises au point avec la participation de tous les membres et étayées par une recherche solide.