SOLIDARITE POUR LA PROMOTION
DES DROITS HUMAINS

PLAN STRATEGIQUE DE LA SPDH (2021-2025)

Bujumbura, Décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 2

0. INTRODUCTION GENERALE 4

Préface 4

AVANT-PROPOS 6

CHAPITRE I : PRESENTATION DE A SPDH 7

b. LES GRANDES REALISATIONS DE SPDH 10

CHAPITRE II : CONTEXTE DE LA REDACTION DU PLAN STRATEGIQUE 2021-2025 DE LA SPDH : ANALYSE PESTEL 12

1. Présentation du Burundi 12

2. Société civile : 12

3. Contexte politique 13

4. Contexte économique 13

5. Le contexte social et culturel 13

6. SUR LE PLAN TECHNOLOGIQUE 14

7. SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL 14

8. SUR LE PLAN LEGAL 14

CHAPITRE III : ANALYSE SWOT : FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES POUR SPDH 15

CHAPITRE IV : ANALYSE DES PROBLEMES, DES OBJECTIFS ET DES ACTEURS 17

CHAPITRE V : PERSPECTIVES D'AVENIR DE LA SPDH 19

0. Objectif global de la SPDH 19

1. Objectifs spécifiques de la SPDH et les résultats y relatifs attendus 19

2. Les axes d'intervention du Plan stratégique 19

3. Stratégies d'intervention 20

CHAPITRE VI : ACTIVITES ET BUDGET PREVISIONNEL DE LA SPDH DURANT LES 5 PROCHAINES ANNEES..... 20

CHAPITRE VII : PLAN DE MISE EN OEUVRE DU PLAN STRATEGIQUE..... 27

VII.1. Acteurs de mise en œuvre et leurs responsabilités..... 27

a. Population..... 27

b. Institutions publiques..... 28

c. Organisations de la société civile..... 28

d. Elus locaux..... 29

c. Institutions de lutte contre la corruption..... 29

d. Bailleurs de fonds..... 29

g. Médias..... 29

e. Confessions religieuses..... 30

f. Leaders communautaires..... 30

g. Partis politiques et politiciens..... 30

VII.2. Evaluation des forces / ressources des Organisations membres de SPDH..... 31

VII.3. Plan opérationnel de mise en œuvre du Plan Stratégique..... 31

CHAPITRE VIII : MECANISMES DE SUIVI ET EVALUATION DU PLAN STRATEGIQUE 2021-2025..... 32

VIII.1. Structures de mise en œuvre..... 32

VIII.2. Les évaluations..... 33

VIII.2.1. Evaluation annuelle..... 33

VIII.2.2. Evaluation à mi-parcours..... 33

VIII.2.3. Evaluation Finale..... 33

CONCLUSION GENERALE..... 34

0. INTRODUCTION GENERALE

Préface

« SOLIDARITE POUR LA PROMOTION DES DROITS HUMAINS, SPDH en sigle présente à ses partenaires le Présent Plan Stratégique qui est le fruit de leur grand soutien aussi bien matériel, financier qu'humain. Nous leur exprimons notre profonde gratitude pour ce soutien et leur disponibilité, on ne peut plus permanente.

Notre sentiment de reconnaissance va en premier lieu à ses partenaires financiers qui ont soutenu l'idée de Plan Stratégique dès sa gestation jusqu'à l'état final que voici. Nos partenaires financiers ont soutenu financièrement et intellectuellement la préparation, l'élaboration et la finalisation de ce Plan. Nous leur exprimons nos remerciements tout en les priant de continuer à nous soutenir, spécialement en cette phase cruciale de sa mise en œuvre qui s'annonce.

A tous les partenaires tant techniques que financiers, actuels et potentiels, en l'occurrence le Ministère de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique à travers l'administration territoriale, etc., nous leur exprimons nos sentiments de remerciement. Ils ont aidé notre organisation jusqu'à l'étape actuelle où le besoin d'un Plan Stratégique est devenu un besoin réel et pressant.

Notre expression de reconnaissance va également à l'endroit de tous ceux qui vont participer à la mise en œuvre de ce Plan Stratégique. Nous pensons notamment aux institutions publiques impliquées dans la lutte pour le bien-être des citoyens notamment le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires sociales, des Droits de la personne Humaine et du Genre, etc. Nous leur disons que la SPDH est à leur côté pour ***« Contribuer au renforcement de l'Etat de droit et à l'amélioration des conditions de vies des Burundais, d'ici cinq ans (2021-2025) ».***

Le Présent Plan Stratégique est un engagement pour réaliser cet objectif noble.
Aux experts et membres de la SPDH qui ont contribué à élaborer et enrichir ce Plan Stratégique, nous leur exprimons notre profonde reconnaissance. Leur apport a été déterminant pour arriver à ce stade. Nous leur garantissons notre traditionnel accompagnement dans leur mission qui est

par ailleurs la nôtre, celle d'œuvrer pour « une société épanouie dépourvue de toutes tares sociales qui phagocytent toute société dans sa marche vers le développement. »

Nous demandons à tout le monde de continuer à nous aider, spécialement en nous appuyant dans la mise en œuvre de ce Plan Stratégique.

NGABIRANO Médiatrice

Directrice Exécutive de la SPDH

AVANT-PROPOS

L'Association « Solidarité pour la Promotion des Droits Humains, SPDH en sigle » est une association sans but lucratif régie par le droit burundais. Elle a été créée le 25 juin 2005 en province de Bujumbura et agréée officiellement le 16 Décembre 2008 par l'ordonnance ministérielle n° 530/1334 du 16 décembre 2008.

Elle connait une évolution qui lui impose de développer une vision stratégique conséquente pour réaliser ses objectifs et sa mission. Elle ne peut donc continuer à évoluer comme avant et cela impose une planification stratégique à moyen terme. Le présent Plan Stratégique quinquennal s'inspire de cette nouvelle donne et tient compte de la réalité actuelle tant sur le plan politique, économique, social, culturel, technologique et environnementale.

C'est sur cette réalité actuelle que SPDH entend jouer pour cimenter ses fondations par rapport à la réalisation de son engagement qui est de ***« Contribuer au renforcement de l'Etat de droit et à l'amélioration des conditions de vies des Burundais, d'ici cinq ans (2021-2025) ».*** Cela est l'objectif central de notre Plan Stratégique qui s'étend sur 5 ans (2021-2025).

Le présent Plan Stratégique est le résultat d'une large consultation des parties prenantes grâce auxquelles il sera mis en œuvre. Ce plan a été pensé à la fois pour se doter des outils de travail qui va aider à piloter l'action de l'organisation, mais aussi pour améliorer sa gestion par le partage de la vision, la mission et les objectifs avec tous nos partenaires tant du public que du privé, du monde associatif local que de l'étranger, des institutions nationales qu'internationales.

L'aboutissement de ce Plan a donc été le résultat des efforts combinés de tout cet univers susmentionné. SPDH entend présenter ce plan stratégique à ses partenaires techniques et financiers afin de servir d'outil de guide dans leurs appuis multiples et multiformes à notre organisation en vue de contribuer pour « une société épanouie dépourvue de toutes tares sociales qui phagocytent toute société dans sa marche vers le développement. » C'est un outil de référence pour toutes les interventions de la SPDH dans le quinquennat qui s'annonce. Il interpelle tous ceux qui retrouvent en SPDH leur combat, à intervenir pour contribuer ensemble à la réalisation de notre vision, notre mission et nos objectifs pour faire avancer le Burundi sur la voie du développement.

CHAPITRE I : PRESENTATION DE LA SPDH

1. Le Statut juridique de la SPDH

L'Association « Solidarité pour la Promotion des Droits Humains, SPDH en sigle » est une association sans but lucratif régie par le droit burundais. Elle a été créée le 25 juin 2005 en province de Bujumbura et agréée officiellement le 16 Décembre 2008 par l'ordonnance ministérielle n° 530/1334 du 16 décembre 2008.

2. De la Vision, Mission et des valeurs de la SPDH

2.a. Vision

La vision de la SPDH est orientée vers la transformation positive de la société burundaise et cherche à édifier ***« Burundi, une société épanouie, suffisamment transformée et dont les citoyens jouissent pleinement de leurs droits fondamentaux, couronnée par un développement durable et intégral ».***

2.b. Valeurs

Equité, **solidarité**, **durabilité** sont les valeurs qui portent l'action de l'Association SPDH.

2.c. La mission de la SPDH

Transformer le citoyen burundais à travers les actions visibles visant à créer un environnement favorable où tout le monde se sent libre d'apporter sa pierre à l'édifice pour un Burundi réconcilié et développé.

3. Objectifs de SPDH

- **Objectif Global**

1. L'objectif global de l'association SPDH est : ***«Contribuer au renforcement de l'Etat de droit et à l'amélioration des conditions de vies des Burundais.***

➢ **Objectifs Stratégiques et résultats attendus**

1. Contribuer à la promotion de l'Etat de droit et des valeurs démocratiques
2. Contribuer à la promotion de la citoyenneté active et responsable en matière du budget participatif fondé sur les droits socioéconomiques des citoyens
3. Améliorer la qualité de vie des populations dans une perspective d'émancipation individuelle et collective.
4. Contribuer au renforcement de la résilience climatique et à l'amélioration de la gestion des risques et catastrophes naturelles.
5. Contribuer au renforcement de la protection de l'enfance et au développement de la petite enfance chez les familles vulnérables.

4. Stratégie d'intervention/approches de la SPDH

Les principales approches qui sont au centre de la mise en œuvre des actions de la SPDH sont les suivants :

- Le renforcement des capacités
- La mobilisation communautaire
- L'approche Communication pour le Changement de Comportement ;
- L'Approche Basée sur de petites Actions à résultats rapides ;

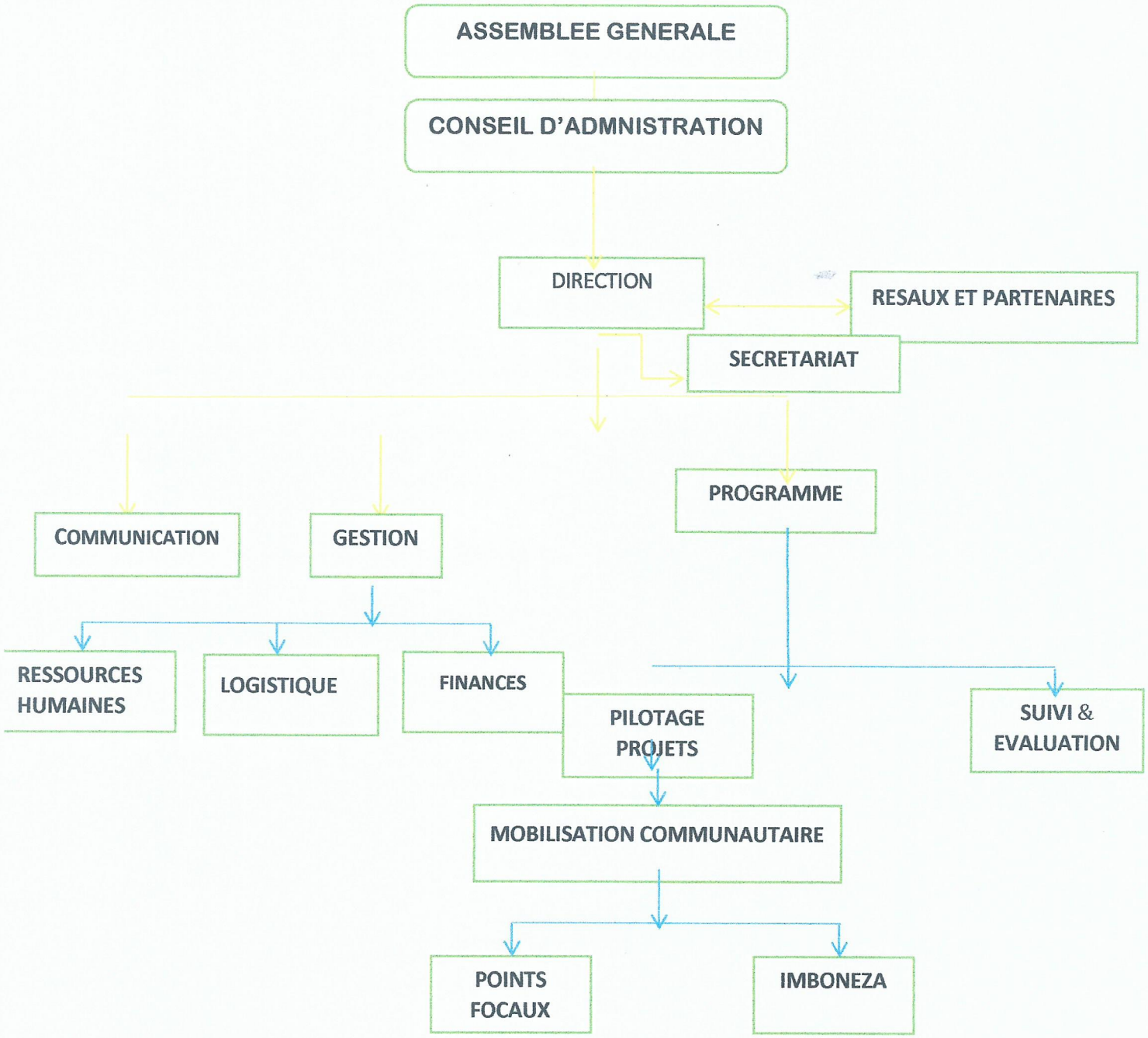
5. Les axes stratégiques

Les axes stratégiques d'intervention de la SPDH sont :

- Education aux Droits Humains ;
- Bonne Gouvernance ;
- Consolidation de la Paix et cohésion sociale
- Transformation des conflits.

Partenaires de la SPDH : SPDH en train d'élargir son réseau de partenaires. Ses partenaires techniques et financiers sont notamment : GIZ, SEZ, NED, OXFAM

a. Organigramme de SPDH



b. LES GRANDES REALISATIONS DE SPDH

Les grandes réalisations de SPDH sont décrites comme suit :

2020-2021 : Exécution du projet « **Promouvoir les mécanismes de la prévention, résolution Pacifique et transformation positive des conflits pour consolider la cohésion sociale et la démocratie**» en partenariat avec la ***Fondation Américaine NED « National Endowment for Democracy*** » ayant comme objectif :

Objectif global: Accroître l'implication des femmes et jeunes dans les structures communautaires de gestion des conflits en leurs dotant des techniques de médiation, prévention et transformation positive des conflits pour promouvoir la cohésion sociale à travers les mécanismes de la résolution pacifique des conflits et la tolérance politique ;

2019-2020 : Exécution du projet « **Renforcer la cohésion sociale par la prévention des conflits et la considération des catégories des personnes stigmatisées : Femmes rurales vulnérables et personnes vivant avec handicap** » en partenariat avec **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)** ayant comme objectif de l'intégration de façon spécifique des femmes rurales vulnérables et des personnes vivant avec handicap dans la communauté dans le but de contribuer eux aussi au renforcement d'une bonne cohabitation et concevoir une initiative commune.

2020: Execution du programme « Addressing Root Causes of Conflict (ARC) » appelé Nyubahiriza, c'est à dire « Respectez-moi » en partenariat avec **Oxfam-Novib** (Hollandais).
Le programme "Nyubahiriza" met en œuvre des stratégies novatrices visant à :

- ✓ promouvoir la cohésion sociale et la collaboration entre les citoyens et les autorités pour garantir la paix et la sécurité ;
- ✓ renforcer les jeunes pour suivre les modèles non-violents et adopter les moyens de subsistance non violents ;
- ✓ permettre aux femmes, aux hommes et aux jeunes dans les communautés à participer aux processus de justice transitionnelle.

2019-2020 : Exécution du projet « **Appui à la production artisanale des savons et la protection de l'environnement pour une lutte durable contre la pauvreté** » en partenariat avec **Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit Baden-Württemberg (SEZ)** (Allemagne), ayant comme objectif

« Réduire la vulnérabilité des filles et femmes les plus diminués par l'amélioration de la situation économique : Promouvoir l'autonomisation économique des familles les plus vulnérables »

En 2018 : Exécution du projet « **Promouvoir la Cohésion Sociale par les Mécanismes de la Résolution Pacifique des Conflits et la Tolérance Politique** » en partenariat avec **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)** ayant comme objectif de promouvoir la cohésion sociale à travers les mécanismes de la résolution pacifique des conflits et la tolérance politique.

En 2015 et 2016 : Mise en œuvre du projet « **Consolidation de la Démocratie et de la bonne Gouvernance par une Justice Indépendante (CDGJI) »** en partenariat avec la ***Fondation Américaine NED « National Endowment for Democracy »*** ayant comme objectif de renforcer les capacités des administratifs à la base, des membres de l'appareil judiciaire et de la population en général à travers l'information et la formation sur les textes juridiques et les procédures judiciaires en matière d'arrestation et de détention préventive ;

En 2014 et 2015 : Mise en œuvre du projet JRGD (**Justice pour le Renforcement de la bonne Gouvernance et la Démocratie**) en partenariat avec la ***Fondation Américaine NED « National Endowment for Democracy »***. Le projet qui couvrait 4 provinces (Cibitoke, Bubanza, kayanza et Bujumbura Rural) avait pour objectif de renforcer les connaissances de la population sur les textes juridiques en vue de réduire les arrestations arbitraires et les exécutions extrajudiciaires ;

CHAPITRE II : CONTEXTE DE LA REDACTION DU PLAN STRATEGIQUE 2021-2025 DE LA SPDH : ANALYSE PESTEL

1. *Présentation du Burundi.*

Le Burundi est situé à cheval entre l'Afrique centrale et orientale. Il a une superficie de 27 834 km2 avec 2.000 km2 de lacs et 23.500 km2 de terres potentiellement agricoles[1]. Il est totalement enclavé entre 3 pays, à savoir le Rwanda au Nord, la République Démocratique du Congo à l'Ouest et la Tanzanie au Sud et à l'Est.

La grande superficie du territoire est montagneuse avec beaucoup de cours d'eau. Les ressources en eau sont abondantes grâce à une bonne pluviosité et à la rétention d'eau par les marais et les lacs, en particulier le Lac Tanganyika. Les précipitations sont abondantes et atteignent par an 31 900 millions de m3 dont 21 850 s'en vont par évaporation. Les débits importés par les cours d'eau ajoutent 8 170 millions de m3/an, soit 259 m3/sec. Le lac Tanganyika est l'une des plus grandes réserves d'eau douce du monde et contient environ 20 000 km3 d'eau.[2]

2. *Société civile :*

La société civile burundaise est très dynamique et elle a vu le jour avec le mouvement pluraliste des années 1990. Elle a connu son apogée après la crise de 1993. On dénombre actuellement plus de 9000 associations ASBL au Burundi.[3]
SPDH est une de ces nombreuses organisations qui sont porte-parole des sans-voix, surtout en ce qui concerne la défense des droits de l'homme.

---

[1] La Géographie du Burundi

[2] Idem

[3] Le rapport du Ministère de l'INTERIEUR en charge de la gestion des ASBL

3. Contexte politique

Le Burundi vient de sortir de la période électorale. Il est en phase de recouvrir sa stabilité après quelques cinq ans de crises sociopolitique qui sont intervenus à partir du mois d'Avril 2015. Mais des relents de violence subsistent en dépit de la stabilité politique observée progressivement. Il s'agit notamment de la violence liée à l'appartenance politique à la suite des rivalités entre les partis politiques suite aux élections de 2015 qui ont été entachées de contestations par une partie de la classe politique d'opposition qui s'est retirée de la course électorale. On a même assisté à des tentatives insurrectionnelles sous formes rebelles que le régime en place a énergiquement cassées. Les partenaires ont diminué d'ardeur dans l'appui au pays.

4. Contexte économique

Sur le plan économique, le Burundi fait partie des pays pauvres avec une économie essentiellement basée sur l'agriculture de subsistance. L'économie du Burundi est principalement rurale et repose sur l'agriculture et l'élevage. Les produits agricoles d'exportation sont constitués en grande partie du café, du thé, du sucre et du coton. La filière du café est en perte de vitesse mais représente toujours la première ressource du pays avec 80 % des exportations.

Le Burundi s'est doté depuis 2006 des outils de planification pour réduire la pauvreté tels que les CSLP Ière et IIe Génération auxquels vient de s'ajouter le Plan National de Développement s'étendant sur 10 ans (2018-2027). Le pays n'est en place appréciable par rapport à l'ensemble des autres pays membres de l'EAC en matière de croissance et de lutte contre la pauvreté.

L'impact des politiques économiques et financières n'a pas été à la hauteur des attentes bien que le pays dispose d'énormes réserves en ressources minières. L'exploitation de ces dernières reste artisanale dans une large mesure.

5. Le contexte social et culturel

Sur le plan socio-culturel, le pays fait face à des défis dont la tolérance de certaines pratiques liées à la pression communautaire bénies par la société burundaise. Les activités festives sous-

tendues par la consommation de la boisson au Burundi ont une place importante et sont qualifiées comme des signes extérieurs de considération sociale. Cela est allé jusqu'à monter l'escalade d'une condition servant de mesure à brandir quand on aspire à une institution d'ubushingantahe. Une des valeurs ancestrales qui caractérise le sage d'une communauté burundaise. Même d'autres pratiques coutumières et traditionnelles sont valorisées à travers le don et le partage de la boisson à l'échelle considérable.

6. SUR LE PLAN TECHNOLOGIQUE

Actuellement les technologies de l'information et de la communication connaissent une évolution spectaculaire dans le monde et le Burundi n'est pas épargné. SPDH est en train d'exécuter ses programmes avec l'évolution rapide des TIC. C'est un atout important qui le pousse à avoir le maximum possible parce que ses actions vont arriver très loin et atteindre facilement les cibles. SPDH devra nouer des relations avec les professionnels des médias pour l'aider à véhiculer librement et facilement ses messages de plaidoyer.

7. SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL

Sur le plan environnement, SPDH va accorder une importance à l'éducation environnementale tirée dans les différents documents nationaux de politique constituant ainsi le pilier pour la gestion de l'environnement à savoir le PND, la Stratégie Nationale de l'Environnement (SNEB) ainsi que d'autres documents de politiques comportant des orientations et des options visant la formation, l'éducation et la sensibilisation de la population. Par ailleurs, le présent Plan stratégique voit son amélioration au moment où le pays a initié un Programme dit EWE BURUNDI URAMBAYE c'est-dire un problème de couvrir les collines par des arbres de toute nature.

Etant convaincu que la question de l'environnement est une préoccupation de tous les acteurs, SPDH devra s'associer aux autres alliés en la matière.

8. SUR LE PLAN LEGAL

Depuis le 27 janvier 2017, le Ministère en charge de la gestion des ASBLs a mis en place une nouvelle loi régissant les ASBLs. C'est une loi qui a même exigé la conformité par les ASBLs

agréées avec cette date. La conformité doit être matérialisée par une Prise d'acte du Ministère de l'Intérieure. Pour le cas présent, SPDH est régie par cette loi.

CHAPITRE III : ANALYSE SWOT : FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES POUR SPDH.

SPDH est une jeune association qui a déjà fait preuves de beaucoup de capacités en matière de promotion des valeurs démocratiques et de relèvement socioéconomique des citoyens. Elle évolue dans un environnement caractérisé par plusieurs tendances. Elle a des forces et des faiblesses et le contexte lui offre des opportunités en même temps qu'il présente des menaces sur elle.

Forces	Comment les fructifier ?	Faiblesses	Comment les relever ?
•Détermination et engagement des membres de la SPDH Un leadership responsable avec des capacités techniques et intellectuelles suffisantes •SPDH a une bonne audience au niveau des institutions publiques ; •Membres et personnels expérimentés en matière de plaidoyer ; •Maitrise du domaine de plaidoyer	Continuer à opérationnaliser les forces des membres de la SPDH Maintenir le rythme de mettre ces capacités au service de la SPDH Rentabiliser cette audience lors du processus de plaidoyer Mettre l'expérience du personnel au service des objectifs de la SPDH	•Insuffisance des ressources humaines •Insuffisance de ressources financières •Couverture géographique du pays encore faible •Les projets alignés sur les priorités des bailleurs •La dépendance de la SPDH vis-à-vis des bailleurs de fonds ; •Les moyens matériels qui ne sont pas à la hauteur du volume de plus en plus croissant de l'organisation ;	Se doter du personnel suffisant ***Adopter la stratégie de mobilisation de fonds adéquate*** Etendre les actions de SPDH dans d'autres localités ***Convaincre aux bailleurs de la nécessité d'étendre les activités sur les priorités des bénéficiaires à l'aide du contexte socio-culturel du pays.*** Mobiliser les moyens pour se doter des moyens techniques et matériels nécessaires pour relever l'organisation

Soutien des bailleurs ; ●Crédibilité & collaboration avec les partenaires gouvernementaux, techniques et financiers ;	Renforcement des capacités dans le domaine de plaidoyer Maintenir cette confiance à travers le professionnalisme Garder la crédibilité et maintenir et renforcer de bonnes relations avec tous les partenaires		
Opportunités	**Comment en profiter**	**Menaces**	**Comment s'adapter ?**

Bailleurs de fond favorable aux actions de la société civile •Mediaş favorables à l'action de la société civile •Une volonté manifeste de changement chez certains burundais. •La volonté du gouvernement de changer les choses (du moins dans les discours) •Existence d'autres intervenants comme SPDH	S'aligner aux exigences des bailleurs pour maintenir la crédibilité Maintenir le plaidoyer médiatique tout en les impliquant dans les actions de la SPDH Travailler en réseau avec les burundais qui aspirent au changement S'aligner à la volonté du Gouvernement de changer les choses par des actions concrètes allant dans le sens d'appui. Nouer des synergies avec les intervenants en la matière	•Réticence de certaines autorités par rapport aux actions de la SPDH •Environnement politique tendu •Risque de manque de collaboration avec le pouvoir public Les désastres et les catastrophes naturelles	***Prendre des stratégies d'impliquer les autorités à tous les niveaux pour éviter des conflits éventuels sur terrain*** Prendre des dispositions nécessaires par rapport à la situation. Changement de stratégie d'approche chez les pouvoirs publics Réorientations des activités prévues en cas de besoin

CHAPITRE IV : ANALYSE DES PROBLEMES, DES OBJECTIFS ET DES ACTEURS

Une série de défis ou de problèmes hantent le Burundi. SPDH et ses partenaires en dégagent principalement les suivants et sont décrits dans le tableau suivant présentant les pistes de solutions pour y faire face :

LES PROBLEMES	LES SOLUTIONS
Méconnaissance des citoyens par rapport aux méfaits de la mauvaise gouvernance. ;	Sensibilisation de masse sur les méfaits de la mauvaise gouvernance dans la société.
Impunité observée chez les auteurs des actes de violations des droits de l'homme ou alors aux récalcitrants face aux mesures prises par les autorités ;	Plaider pour la mise en place d'un cadre légal adéquat qui punit exemplairement les auteurs des violations des Droits de l'Homme.
Complicité des certains administratifs et forces de l'ordre qui devraient prendre le devant dans la prévention et la répression contre ces pratiques ;	Sensibiliser les administratifs et les forces de l'ordre sur leur rôle dans la prévention contre les violations des Droits de l'Homme
La corruption dans toutes ses formes ;	Sensibilisation des citoyens sur la dénonciation des pratiques de corruption et ses infractions connexes Plaider pour la mise en application des sanctions exemplaires à l'endroit des auteurs des actes de corruption

CHAPITRE V : PERSPECTIVES D'AVENIR DE LA SPDH

0. Objectif global de la SPDH

« Contribuer au renforcement de l'Etat de droit et à l'amélioration des conditions de vies des Burundais.

Objectifs spécifiques de la SPDH et les résultats y relatifs attendus

OS1 : Contribuer à la promotion de l'Etat de droit et des valeurs démocratiques
R1. : L'Etat de droit est renforcé à travers le respect effectif des droits de l'homme et libertés publiques, de la séparation des pouvoirs et la réduction des détentions arbitraires et illégales
OS2 : Contribuer à la promotion de la citoyenneté active et responsable en matière du budget participatif fondé sur les droits socioéconomiques des citoyens.
R2 : La transparence et la redevabilité dans le processus budgétaire est renforcée au niveau local, l'implication et le contrôle citoyen deviennent une réalité
OS3 : Améliorer la qualité de vie des populations dans une perspective d'émancipation individuelle et collective.
R3 : La qualité de vie des populations est améliorée dans une perspective d'émancipation individuelle et collective.
OS4 : Contribuer au renforcement de la résilience climatique et à l'amélioration de la gestion des risques et catastrophes naturelles.
R4 : La résilience climatique est renforcée et la gestion des risques et catastrophes naturelles est améliorée.
OS5 : Contribuer au renforcement de la protection de l'enfance et au développement de la petite enfance chez les familles vulnérables.
R5 : La protection de l'enfance est renforcée et la petite enfance chez les familles vulnérables est développée.

1. Les axes d'intervention du Plan stratégique

Pour faire face aux problèmes susmentionnés et réaliser les objectifs retenus, il a été choisi 4 axes d'intervention, à savoir :

Axe 1 : Plaidoyer et lobbying

Axe 2 : Renforcement des capacités

Axe 3 : Mobilisation citoyenne

2. *Stratégies d'intervention*

- Etude, recherche, publication et diffusion ;
- Formation ;
- Réseautage et synergie ;
- Sensibilisation et influence ;
- Formation des partenariats stratégiques ;
- Communication ;
- Contacts et lobbying ;
- Echange d'expérience ;
- Collaboration avec les institutions publiques ;
- Etc.

CHAPITRE VI : ACTIVITES ET BUDGET PREVISIONNEL DE LA SPDH DURANT LES 5 PROCHAINES ANNEES.

Objectifs stratégiques	Résultats	Axes	Activités	
OS1 : Contribuer à la promotion de l'Etat de droit et des valeurs démocratiques	R1. : L'Etat de droit est renforcé à travers le respect effectif des droits de l'homme et libertés publiques, de la séparation des pouvoirs et la réduction des détentions arbitraires et illégales	Investigation	A1. Collecte des données sur les cas de violation des droits humains.	388 350 906Fbu
		Plaidoyer	A2. Plaider pour la promotion des valeurs démocratiques (Séparation effective des pouvoirs, le respect de la loi, la Tolérance politique, …)	150 000 000FBU
			A3. Plaider pour la mise en place d'une loi sur la	75 000 000FBU

		Mobilisation citoyenne	protection des défenseurs des droits humains A1. Sensibilisation sur la culture des droits de l'homme et libertés publiques	60 000 000FBU
			A2. Vulgarisation du nouveau code de procédure pénale	175 000 000FB
		Renforcement des capacités	A1. Renforcement des capacités des leaders communautaires et des acteurs politiques en matière des droits économiques	60 000 000FBU
TOTAL BUDGET OS1				**908 350 906Fbu**
OS2 : Contribuer à la promotion de la citoyenneté active et responsable en matière du budget participatif fondé sur les droits socioéconomiques des citoyens.	R2 : La transparence et la redevabilité dans le processus budgétaire est renforcée au niveau local, l'implication et le contrôle citoyen deviennent une réalité	Investigation	A1. Recherche des informations sur les données Budgétaires dans les communes pilotes ; A2. Investigation et vérification si les décaissements des Financements des projets aboutissent à destination notamment les 570 000 000Fbu octroyés par le FONIC	65 350 000Fbu 100 000 000Fbu

				30 000 000FBU
			A3. Enquêter sur le contenu de certaines rubriques Budgétaires dans les budgets communaux ;	60 000 000FBU
			A4. Faire des monitorings des marchés publics au niveau des communes pilotes.	
			A5. Analyse de la performance budgétaire à travers les secteurs porteurs de croissance et de lutte contre la répartition inégale du budget communal.	100 000 000FBU
		Plaidoyer	A1. Plaider pour l'amélioration de la transparence budgétaire et l'implication citoyenne dans le processus budgétaire	60 000 000FBU
			A4. Plaider pour le renforcement de la justice fiscale au niveau des communes	30 000 000FBU
			A1. Sensibilisation citoyenne sur l'approche « Budget participatif »	151 980 000Fbu

		Mobilisation citoyenne	A2. Mise en place d'une plate-forme de la société civile sur le processus budgétaire au niveau local	150 000 000Fbu
			A3. Mise en place des comités consultatifs citoyens de suivi budgétaire au niveau local	60 000 000Fbu
			A4. Extraire et vulgariser l'information budgétaire aux communautés bénéficiaires.	50 000 000Fbu
			A4. Organiser des campagnes de revendication citoyenne	55 850 000Fbu
		Renforcement des capacités	A1. Renforcement des capacités des acteurs locaux sur les mécanismes	75 752 300Fbu
			A2. Evaluer et renforcer les capacités de gestion administrative et financières des communes cibles	160 356 000Fbu
			A3. Organiser des rencontres d'échange d'expériences Intercommunales sur les mécanismes de suivi budgétaire (fraude Fiscale, budget participatif, …)	161 051 000 Fbu
TOTAL BUDGET OS2				**1 310 339 300Fbu**

OS3 : Améliorer la qualité de vie des populations dans une perspective d'émancipation individuelle et collective.	R3 : La qualité de vie des populations est améliorée dans une perspective d'émancipation individuelle et collective.	Plaidoyer	A1. Plaider pour la mise en place des centres de certification, de multiplications et de distributions des semences agricoles de toutes les variétés suivant les spécificités de toutes les régions	121 000 000Fbu
			A2 : Plaider pour la mise en place d'un Fonds d'assurance agricole accessibles à tous les agriculteurs	85 650 000Fbu
			A3 : Plaider pour l'implication de la société civile dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique nationale d'investissement agricole	65 300 000Fbu
		Renforcement des capacités	Renforcer les capacités économiques de ménages les plus démunis par la création de groupes d'épargne et de crédit dans les communes d'intervention.	75 750 000 Fbu
		Mobilisation citoyenne	A1. Initier des AGR en faveurs des personnes vulnérables dans les communes d'interventions.	356 000 000Fbu

TOTAL OS3				**703 700 000Fbu**
OS4 : Contribuer au renforcement de la résilience climatique et à l'amélioration de la gestion des risques et catastrophes naturelles	R4 : La résilience climatique est renforcée et la gestion des risques et catastrophes naturelles est améliorée.	Renforcement des capacités	A1. Formation sur la protection des personnes affectées par des catastrophes naturelles en respectant les droits humains	96 856 000Fbu
			A2 : Formation des formateurs en réduction des risques de catastrophes : Changement climatique : causes, conséquences, stratégies d' adaptation	176 895 000Fbu
			A3 : Formation sur les mécanismes généraux de coordination et de gestion des opérations : **RRC**	156 586 000Fbu
			A4 : Formation sur les mécanismes de mobilisation de ressources : **GRC**	165 598 000Fbu
			A5 : Formation sur les outils d'évaluation d'une crise, MIRA : Notions préliminaires	96 580 600Fbu
			A6 : Formation sur la mise en place d'un Plan de Communication des Alertes	170 890 000Fbu
			A1. Initier des activités de mise en place des pépinières	356 650 000Fbu

		Mobilisation communautaires	pour la protection des collines A2 : Initier des activités de tracages des courbes de niveaux pour la protection des collines et les champs de cultures	360 000 000Fbu
TOTAL BUDGET OS4				**1 580 055 600Fbu**
OS5 : Contribuer au renforcement de la protection de l'enfance et au développement de la petite enfance chez les familles vulnérables.	R5 : La protection de l'enfance est renforcée et la petite enfance chez les familles vulnérables est développée.	Renforcement des capacités	A1 : Renforcement des capacités des familles vulnérables sur les techniques de cultures des plantes de forte valeur nutritive A2 : Formation sur l'itinéraire d'élevage du petit bétail dans les ménages des familles vulnérables A3 : initier des programmes d'épargne et de crédit local en faveur des familles vulnérables A4 : Introduire des mécanismes modernes de préparation de la nourriture pour lutter contre les maladies liées à la malnutrition des enfants	186 568 000Fbu 268 590 000Fbu 365 000 000Fbu 250 000 000Fbu

TOTAL BUDGET OS5		1 070 158 000Fbu
TOTAL BUDGET ACTIVITES		5 572 603 806Fbu
Appui institutionnel (40%)		2 229 041 522Fbu
TOTAL GENERAL		7 801 645 328Fbu

CHAPITRE VII : PLAN DE MISE EN OEUVRE DU PLAN STRATEGIQUE

Un plan de mise en œuvre reprend les principaux éléments de votre stratégie (vision, buts, objectifs et public cible) et vous permet de définir comment les atteindre et en combien de temps. Ce type de plan permet de définir quand, où, comment et par qui sont menées les activités de collectes des données, de plaidoyer, de mobilisation citoyenne et de renforcement des capacités.

Connaissant que ce Plan Stratégique est le fruit des concertations avec les différents acteurs de mise en œuvre, sa mise en application sera possible grâce à ces mêmes acteurs qui en sont les auteurs.

De par l'objectif central formulé et le contexte dans lequel le présent Plan stratégique est élaboré et va être mis en œuvre, il y a plusieurs catégories de personnes et d'institutions qui sont de près ou de loin intéressées par ce plan. Ces personnes physiques ou morales participeront à la mise en place d'une approche pour faire face aux risques sous-jacents dans la mise en œuvre de ce plan stratégique. SPDH doit les tenir en compte dans sa tâche dirigeante de l'exécution de ce plan qui sera matérialisé par l'élaboration d'un plan d'action annuel.

VII.1. Acteurs de mise en œuvre et leurs responsabilités

a. Population

Les attentes de celle-ci à travers la mise en œuvre de ce plan stratégique sont notamment :

- Répondre aux activités de SPDH pour l'instauration d'une société dépourvues de toutes violations des droits de l'homme quelle qu'en soit sa nature.
- Disséminer les informations reçues de SPDH sur les violations des droits de l'homme et ses conséquences sur la vie et sur la société ;
- Appuyer SPDH et ses démembrements dans la contestation et à la dénonciation des récalcitrants dans les pratiques de violations des droits de l'homme ;
- Contribuer au changement des mentalités des populations rurales ;

b. Institutions publiques

Les attentes possibles des institutions publiques vis-à-vis de la mise en œuvre de ce plan par SPDH :

- Collaboration, synergie et partenariat sur terrain pour plus d'efficacité ;
- Appuyer SPDH dans l'encadrement et formation citoyenne de la population ;
- Appuyer SPDH dans la formation citoyenne et renforcement des capacités des acteurs publics sur le combat de lutte contre les violations des droits de l'homme ;
- Appuyer SPDH dans la sensibilisation pour la lutte contre la corruption sous toutes ses formes ;

c. Organisations de la société civile

SPDH attend notamment de la société civile ce qui suit :

- Le Plan stratégique de SPDH comme outil de travail et créera des partenariats dont la synergie dans le plaidoyer
- Réseautage
- Renforcement du contrôle citoyen
- Sensibilisation et éveil des citoyens
- Une référence pour mieux organiser les actions ;
- Contribution à l'établissement d'un climat favorable à la collaboration

d. Elus locaux

Les attentes de SPDH sur les élus locaux sont notamment :

- Impacter le changement des mentalités de la population ;
- Appuyer SPDH dans le Renforcement des capacités leaders communautaires ;
- Relayer le message de SPDH ;
- Comprendre la démarche méthodologique de SPDH dans ses actions d'instauration d'une société sans violations des droits de l'homme ;

c. Institutions de lutte contre la corruption

SPDH attend de ces institutions ce qui suit :

- Collaboration stratégique,
- Synergie dans l'action,
- Échange d'information,
- Partenariat et réseautage
- Appui de SPDH dans leurs activités de lutte contre la corruption pendant l'analyse des dossiers liés aux violations des droits de l'homme ;

d. Bailleurs de fonds

Les attentes sur ceux-ci sont :

- Appuyer l'Amélioration de la capacité d'organisation de SPDH ;
- Plaider pour SPDH auprès des autres partenaires ;
- Contribution à ce que les aides/appuis accordés par les partenaires arrivent aux destinataires et soient utilisées à bon escient ;
- Partenariat éclairé ;
- Appuyer SPDH dans l'atteinte de ses objectifs.

g. Médias

Les attentes de SPDH sur les médias sont :

- Source d'information sur les violations des droits de l'homme;
- Partenariat ;
- Informer et sensibiliser la population sur les méfaits de violations des droits de l'homme

e. Confessions religieuses

SPDH attend des confessions religieuses ce qui suit :

- Partenariat et synergie dans l'action ;
- Appuyer SPDH dans l'encadrement de la population pour le changement de mentalités ;
- Mobilisation communautaire autour des activités de lutte contre la corruption et d'autres violations des droits de l'homme ;
- Relai des messages communautaires lancés par SPDH.

f. Leaders communautaires

- Appuyer le relai de l'information lancée par SPDH ;
- Orienter SPDH dans son action connaissant le contexte environnemental ;
- Poursuivre la mise en application des mesures prises par l'administration sur la lutte contre les violations des droits de l'homme ;

g. Partis politiques et politiciens

- Promotion des campagnes électorales sans violations des droits de l'homme
- Collaboration, partenariat et échange d'informations sur la lutte contre les violations des droits de l'homme ;
- Relai de l'information sur les violations des droits de l'homme,
- Renforcement des capacités de leurs membres sur la lutte contre les violations des droits de l'homme.

VII.2. Evaluation des forces / ressources des Organisations membres de SPDH

Les membres du comité de gestion listent les différents aspects du problème et leurs solutions possibles en détails. Le Comité de gestion de SPDH évalue les forces (matérielles et immatérielles).

Le Comité de gestion valorise les biens à leur juste valeur pour voir comment les fructifier.

Alors, face à un problème identifié, les membres de la SPDH se mettront ensemble et trouvent la solution au problème sur base de leurs potentialités, ses atouts et ses richesses. Une partie de la solution proviendra de la communauté elle-même sous tendue par la volonté politique.

Ces forces et ressources seront actualisées chaque année afin qu'elles concordent avec celles à mettre dans le plan d'action annuel.

Selon les atouts de chaque membre de la SPDH, SPDH aura pour tâche de passer chez les acteurs ci-haut cités pour leur mobilisation à prendre part dans la réalisation des projets contenus dans ce Plan Stratégique.

VII.3. Plan opérationnel de mise en œuvre du Plan Stratégique

Après l'adoption et validation de ce Plan Stratégique par l'ensemble des membres de la SPDH, le Comité de gestion (Direction) de la SPDH dressera un Plan d'Action Opérationnel annuel. Celui-ci décrit les objectifs, les résultats et les activités à mener pour arriver aux objectifs en gradin pour chaque année.

Le Comité de gestion organisera une fois par trimestre une réunion de suivi, selon les indicateurs de performance figurant dans le document.

Le Plan d'action traduit les activités et les responsabilités de tout un chacun, les ressources nécessaires de sa mise en exécution et les hypothèses de réalisation.

CHAPITRE VIII : MECANISMES DE SUIVI ET EVALUATION DU PLAN STRATEGIQUE 2021-2025

Afin d'augmenter les chances de réussite, il est indispensable de se concentrer sur certaines faiblesses de ces programmes et projets. Quatre domaines ont ainsi été identifiés :

1. **Une bonne planification des programmes et projets** : les programmes et les projets ont plus de chances de réussite lors que leurs objectifs et portée sont correctement établis et définis. Cela réduit les probabilités de faire face à des obstacles dans leur mise en œuvre.

2. **L'implication des parties prenantes** : un niveau d'engagement élevé de la part des utilisateurs, clients et parties prenantes dans les programmes et les projets est un facteur clé du succès de ces derniers.

3. **La communication** : une bonne communication permet un meilleur investissement et mobilisation des parties prenantes. De plus, elle permet d'identifier avec précision les attentes, les rôles et les responsabilités de chacun et d'apporter des informations sur le progrès et la performance de ces programmes et projets, assurant ainsi une utilisation optimale des ressources.

4. **Le suivi et l'évaluation** : les programmes et projets bénéficiant d'éléments solides de suivi et d'évaluation ont tendance à perdurer. Les problèmes sont, en outre, souvent détectés à l'avance ce qui réduit les probabilités d'importants dépassements budgétaires ou retards.

Une bonne planification, associée à un suivi et une évaluation efficace, peut jouer un rôle fondamental dans l'amélioration de l'efficacité des programmes et projets de développement. Une bonne planification aide à se concentrer sur les résultats pertinents et le suivi et l'évaluation permettent de tirer des leçons des réussites et des échecs passés et fournissent les informations nécessaires à la prise de décisions afin que les initiatives actuelles et à venir contribuent à améliorer la vie des populations et élargir leurs choix.

VIII.1. Structures de mise en œuvre

a) le comité de gestion/Direction ;

b) l'équipe technique mis en place par le comité de gestion pour des fins d'exécution du présent Plan stratégique ;

c) le comité de suivi-évaluation mis en place par le comité de gestion pour des fins de pérennisation des acquits

VIII.2. Les évaluations

VIII.2.1. Evaluation annuelle

Une réunion annuelle de tous les membres du Comité Exécutif devra être organisée à chaque fin d'année pour évaluer le niveau de mise en application du Plan Stratégique. Le Comité de gestion proposera à cette occasion à l'assemblée générale de SPDH les priorités pour l'année suivante.

VIII.2.2. Evaluation à mi-parcours.

Une évaluation à mi-parcours du Plan Stratégique est impérative. Le comité de gestion jugera quand cette activité sera faite mais il lui est proposé de programmer cette activité en 2 ans après son adoption. Il serait bon que cet exercice soit confié à un consultant indépendant. L'avantage est que l'évaluateur aurait un autre regard plus neutre sur le Plan et pourrait aisément proposer des corrections susceptibles d'avoir plus d'impacts dans sa mise en application. L'évaluation à mi-parcours établira un rapport de progrès et fera des recommandations pertinentes compte tenu des difficultés survenues dans la mise en application du Plan Stratégique.

VIII.2.3. Evaluation Finale.

L'évaluation finale du Plan interviendra 5 ans après son adoption, par un Consultant indépendant. Ce rapport sera soumis au Comité de gestion. Elle verra la participation du concepteur du présent document. L'évaluation finale devra émettre des recommandations pour de nouvelles orientations du Plan Stratégique quinquennal suivant de 2026–2030.

Comprendre les liens et l'interdépendance entre la planification, le suivi et l'évaluation

- Sans une réelle planification et une articulation bien définie des résultats espérés, ce qui doit être suivi et comment n'est pas clairement défini. Le suivi ne peut donc pas être fait correctement.
- Sans une planification efficace, la base de l'évaluation n'est pas solide et l'évaluation ne peut donc pas être faite correctement.
- Sans un suivi minutieux, les données nécessaires ne sont pas collectées et l'évaluation ne peut donc pas être faite correctement.

- Le suivi est nécessaire mais pas suffisant à l'évaluation.
- Le suivi facilite l'évaluation mais celle-ci utilise une collecte de nouvelles données complémentaires et des cadres d'analyses différents.
- Le suivi et l'évaluation d'un programme aboutira souvent à des modifications des plans de ce programme. Cela signifie une modification de la collecte de données pour les besoins du suivi.

CONCLUSION GENERALE

Comme toute organisation à but non-lucratif, SPDH a senti l'intérêt à élaborer un plan stratégique pour le futur. C'est dans ce cadre que SPDH vient de mettre en place cet outil qui lui permet de déterminer ce qu'elle a comme l'intention d'être dans le futur et comment elle y parviendra.

Il lui permettra ensuite de mieux se positionner dans l'environnement, de rendre sa démarche plus transparente et plus participative, d'exploiter au mieux les opportunités susceptibles de contribuer à son développement.

Il lui permettra enfin de faire face à des problèmes réels qui sont de nature à compromettre ses objectifs.