

## 🎯 Problème central

Source : ai\_fm

Formulation complète

L'absence d'objectifs précis combinée à une communication restreinte (WhatsApp seul) et une dispersion géographique des acteurs créent une incapacité à mettre en œuvre des actions concrètes, alimentant démobilitation et inactivité.

Titre pour arbre à problème (max 5 mots)

Objectifs flous, communication frag

**Objectifs flous, communication fragmentée, actions bloquées**

**Justification IA :** Les faiblesses structurelles (objectifs imprécis, agenda annuel imprécis, trop de généralités, communication restreinte, incapacité de mettre des actions concrètes) s'entrelacent avec les menaces comportementales (inactivité, démobilitation, passivité, découragement) créant un bloc critique. L'éloignement géographique amplifie cette déconnexion. Le problème central n'est pas le manque de ressources mais l'architecture défailante du pilotage (clarté stratégique + canaux de coordination) qui paralyse l'exécution et l'engagement collectif.

IA – AFOM complet

IA – Faiblesses + Menaces

Enregistrer

Effacer

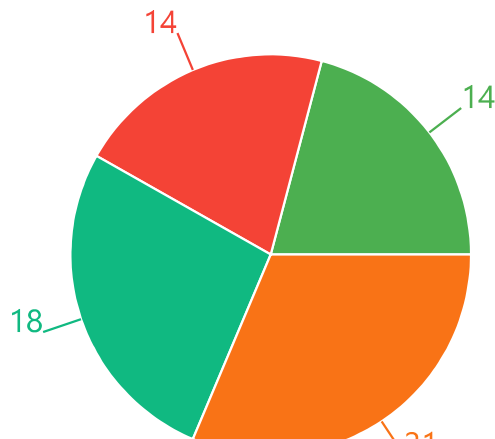
**67**  
Contributions

**10**  
Participants

**48**  
Durée (min)

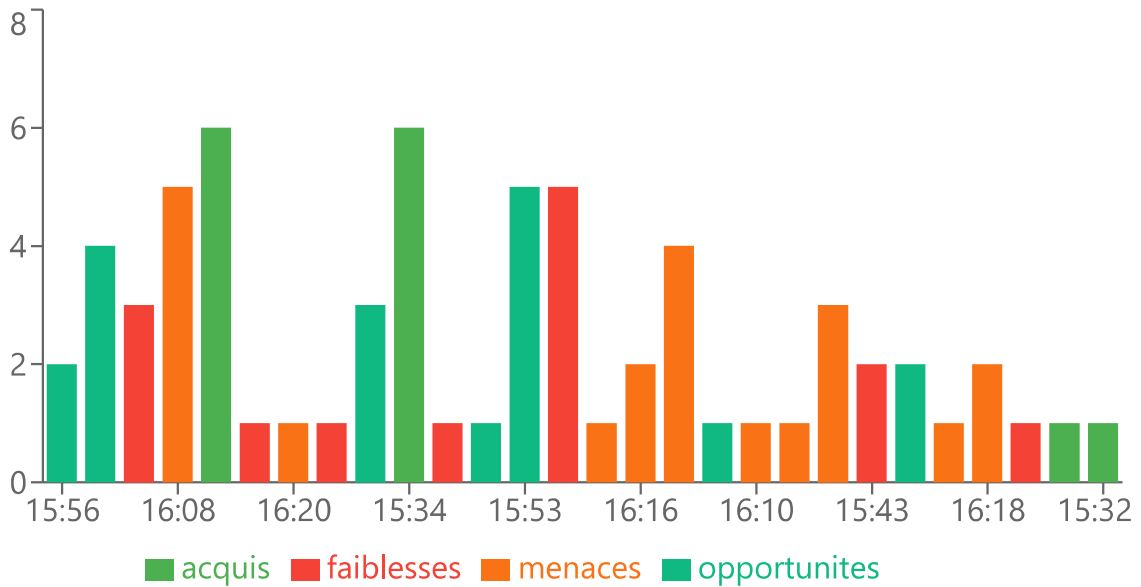
**32**  
Engagement

## Répartition AFOM



■ Acquis ■ Faiblesses ■ Menaces ■ Opportunités

### Timeline des Contributions



### Insights Stratégiques (IA)

#### Paradoxe géographique : une même réalité crée levier ET blocage

La « Géographie des acteurs » (O) s'oppose frontalement à « l'Éloignement géographique » (F) et « l'Éloignement géographique » (M). Cette contradiction révèle que la dispersion est perçue simultanément comme ressource relationnelle (réseau multi-pays) et comme paralysant opérationnel. L'interaction O×A existe via « Périmètre d'action identifié » (A), mais elle est minée par M×F : l'éloignement amplifie « la perte de temps » et « l'Inactivité » (M), bloquant l'exécution. Le vrai problème n'est pas la géographie mais l'absence d'infrastructure de coordination : « whatsapp comme seul outil privilégié » (F) rend la dispersion intraitable.

#### Blocage structurel : intentions sans traduction en actes

Trois M×F non compensés forment un blocage critique : (1) « Absence d'objectifs précis » (M) × « Objectifs imprécis » (F) crée une double flou ; (2) « Manque de cap et de capitaine » (M) × « Déficit d'idées d'impulsion » (F) paralyse l'initiative ; (3) « Absence de renouvellement » (M) × « Manque d'implication » (F) stérilise l'énergie. Le seul O×A correcteur serait « Possibilité d'actions plus ciblées » (O) activée par « Périmètre d'action identifié » (A), mais cet acquis reste

inutilisé faute de cible claire. « Incapacité de mettre des actions concrètes » (F) énonce précisément ce nœud : capacité diagnostiquée mais volonté/clarté absentes.

### Fausse richesse relationnelle : atouts relationnels neutralisés par démotivation

Le groupe possède un O×A puissant : « Fort potentiel de mobilisation » + « Fort potentiel relationnel » (O) × « Haut niveau d'études » + « Fraternité » + « Liens affectifs solides et anciens » (A) crée un levier d'engagement théorique. Pourtant, quatre menaces psychologiques le neutralisent : « Découragement », « Manque de motivation », « Démobilisation », « Lassitude » (M). Ces M amplifient « Déficit de mobilisation » (F), créant un M×F qui rend le potentiel relationnel « inerte ». Le post-it « Inertie » (M) capture ce phénomène : une organisation relationnellement riche mais volitivement exsangue.

### Contradiction stratégique : clarté diagnostiquée mais non opérationnalisée

« Objet déterminé » (A) et « Périmètre d'action identifié » (A) indiquent que le groupe SAIT ce qu'il doit faire. Or, « Objectifs imprécis » (F) et « Trop de généralités » (F) contredisent cet acquis. Cela n'est pas une incohérence AFOM mais le signe que la clarté existe au niveau institutionnel/formel mais n'a pas été traduite en feuille de route partagée. « Agenda annuel imprécis » (F) confirme : il y a un cadre mais pas de calendrier d'exécution. L'interaction O×F révèle le levier manquant : « Creation de structures » (O) doit être déclenchée pour transformer « Objet déterminé » en jalons concrets.

### Financiarisation paradoxale : ressources disponibles mais détournées de l'action

« Capacité financière » (A) + « Une certaine capacité financière » (O) coexistent avec « Déficit de contribution financière » (M). Cela révèle non un manque de trésorerie mais une VOLONTÉ DE CONTRIBUTION faible. « Cooptation des financements en france » (O) × « Capacité financière » (A) forme un O×A, mais reste verrouillé par « Manque de motivation » (M) : les fonds ne mobilisent plus l'action car l'objectif motivationnel a disparu. Le groupe peut financer mais ne sait plus POURQUOI financer, créant une ressource orpheline.



## Top Contributeurs

1

AAM

91 mots

34

2

JP

34 mots

8

### Racine SOW

23 mots

7

### JULES

18 mots

6

### Adriano

7 mots

5

## **Recommandations Stratégiques (IA)**

### **Créer un Bureau Exécutif de coordination asynchrone basé sur « Creation de structures » (O) URGENT**

Établir immédiatement (30 jours) un comité de 3 personnes (un par zone géographique principale) responsable de transformer « Possibilité d'actions plus ciblées » (O) en 3 chantiers trimestriels concrets. La menace « Manque de cap et de capitaine » (M) doit être résorbée en désignant un « capitaine temporaire » par chantier plutôt qu'un leader permanent. Ancrage : remplacer WhatsApp par un Trello/Notion partagé pour déployer « Communication continue » (A) et neutraliser « whatsapp comme seul outil privilégié » (F). Justification matrice :  $O \times A$  (Périmètre identifié) devient actif ;  $M \times F$  (Manque de cap  $\times$  Déficit d'impulsion) se réduit par délégation structurée.

### **Redéfinir l'agenda annuel en 3 micro-objectifs rassembleurs sortis de « Trop de généralités » URGENT**

Éliminer immédiatement la menace « Sujets non rassembleurs » (M) en organisant un atelier de 2h (format asynchrone si géographie impose) où chaque membre vote sur 3 projets parmi ceux proposés, avec seuil de viabilité (minimum 60% d'adhésion). Transformer « Agenda annuel imprécis » (F) en 3 jalons datés, assignés et mesurables. Chaque jalon doit impliquer directement « Fort potentiel de créativité » + « Domaines d'expertise variés » (O). Cible : remplacer « Objectifs imprécis » (F) par un document 1-page validé collectivement avant fin mois. Justification matrice :  $M \times F$  (Absence d'objectifs précis  $\times$  Objectifs imprécis) se déverrouille ;  $O \times A$  (Fort potentiel mobilisation  $\times$  Fraternité) devient activable.

### **Mettre en place un mécanisme de reconnexion avec Promo Sénégal via « Parrainage » (O) HIGH**

La menace « Déconnexion avec Association mère » (M) et la faiblesse « Déconnexion avec Promo Sénégal » (F) forment un  $M \times F$  stratégique : le groupe risque l'isolement institutionnel. Activer « Parrainage » (O) signifie désigner 2 ambassadeurs (un France, un Sénégal) chargés de formaliser mensuellement un point de liaison avec l'association-mère. Cette structure répond aussi à « De nombreux acteurs et autant de reseaux » (O) en le canalisant. Objectif : chaque trimestre, présenter 1 projet conjoint Promo-Groupe devant le leadership central. Justification

matrice : M(Désarticulation) + F(Déconnexion) = Isolement → déjoué par O×A(Parrainage × Haut niveau études + Interaction).

### ⚡ **Combattre « Manque de motivation » et « Découragement » via célébration mensuelle de micro-victoires HIGH**

Les menaces psychologiques « Découragement », « Lassitude », « Démobilisation » (M) ne peuvent être résorbées par une feuille de route seule. Implémenter un rituel mensuel (15 min, format hybride) de partage des actions complétées, même mineures, ancrées sur « Fraternité » + « Empathie » (A). Exemple : chaque semaine, un membre rapporte 1 action concrète liée aux 3 micro-objectifs. Justification : convertir « Déficit de mobilisation » (F) en momentum cumulatif via « Résilience » (A). La menace « Inertie » (M) est brisée non par la volonté mais par la preuve de progrès visible. Gestion : désigner 1 scribe tournant pour traduire ces célébrations en journal d'impact partagé via Notion.

### 📄 **Auditer et restructurer les responsabilités via « Profils à haute valeur ajoutée » (O) MEDIUM**

La faiblesse « Responsabilités inéquitables » (F) est un vecteur silencieux de « Découragement » (M). Organiser avant fin du mois un mappage simple : (1) lister les 8-10 responsabilités actuelles ; (2) aligner chacune au profil qui maximise la probabilité de succès en utilisant « expertises et expériences variées » (O) ; (3) expliciter auprès du groupe cette connexion logique. Résultat : chaque membre voit son rôle comme effet de ses forces, pas comme corvée imposée. Cela neutralise M×F(Manque de motivation × Manque d'implication). Justification : O×A(Profils haute valeur ajoutée × Domaines expertise variés) ne fonctionne que si l'allocation est visible et respectueuse des contraintes de temps identifiées.