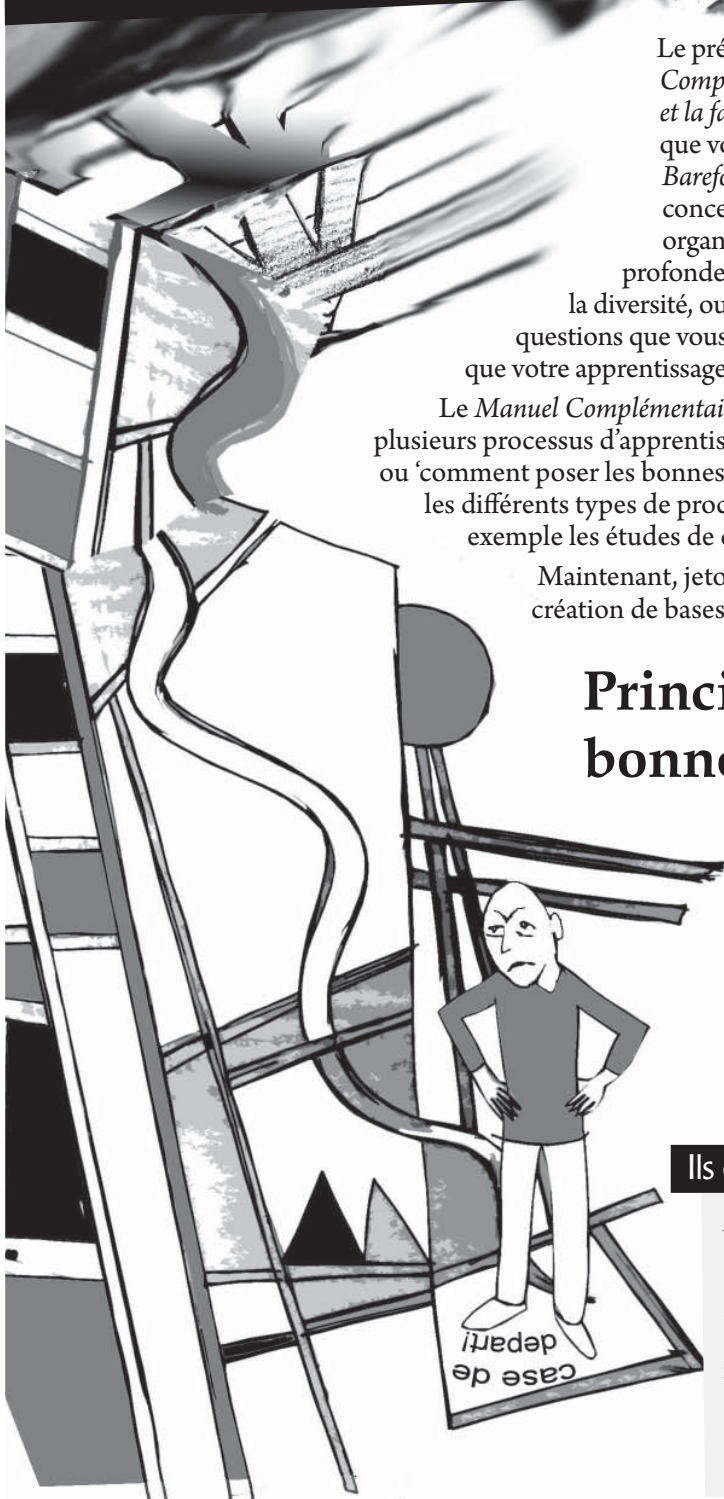


Espace créatif :

Comment concevoir et faciliter des activités d'apprentissage



Le présent Chapitre s'harmonise avec le *Manuel Complémentaire au Guide Barefoot portant sur la conception et la facilitation des activités créatives d'apprentissage*, que vous pouvez également télécharger à partir du site *Barefoot Guide*. Ensemble, ils traitent des principes de conception et d'animation des activités d'apprentissage organisationnel, mais le présent Chapitre traite en profondeur les défis les plus sensibles, comme le travail dans la diversité, ou l'implication des bonnes personnes. Il s'agit là de questions que vous devez revisiter encore et encore pour vous assurer que votre apprentissage repose sur des fondements solides.

Le *Manuel Complémentaire* traite dans les détails des éléments typiques de plusieurs processus d'apprentissage, tels que 'comment entamer un processus' ou 'comment poser les bonnes questions'. Il présente également des idées sur les différents types de processus et événements d'apprentissage, comme par exemple les études de cas ou la planification stratégique.

Maintenant, jetons un regard sur sept principes importants pour la création de bases d'apprentissage solides.

Principe 1 : Impliquer les bonnes personnes

Retour à la case de départ

C'était un atelier formidable. Nous avons trouvé une nouvelle façon de travailler. Nous étions tous très enthousiastes. Mais lorsque nous avons rendu compte à notre Directeur le lendemain, il a déclaré que nous n'avions pas les moyens d'appliquer les changements. Alors nous sommes retournés à la case de départ.

Ils ont rejeté notre suggestion

Au sortir d'un atelier de longues heures, il est apparu évident pour nous, en tant que chefs de programmes, que l'équipe de suivi et évaluation serait plus efficace si elle était éclatée et basée aux bureaux l'organisation. Ses relations avec les hommes de terrain seraient plus fortes et les informations plus riches. Lorsque, à la fin de l'atelier, nous avons fait état de nos constats à l'équipe S&E, ils ont complètement rejeté nos suggestions et se sont plaints auprès de l'union.

Il est crucial d'impliquer les bonnes personnes dans un processus ou évènement d'apprentissage ...



Que cela vous agrée ou pas, que vous avez le temps ou pas, il est crucial d'impliquer les bonnes personnes dans une action ou un processus d'apprentissage, sinon vous vous retrouverez 'à la case de départ'. Mais comment savoir qui doit être impliqué ou pas?

L'activité doit être régie par votre guide principal. Que disent vos valeurs et principes par rapport à la participation et l'implication? Qui détient les informations importantes et qui sera affecté par ces questions? Qu'advient-il si vous n'invitez pas certaines personnes? Qui peut produire des idées utiles ou différentes?

Rien nous concernant sans nous!

Cela est un slogan et un principe venant des mouvements de personnes handicapées qui en ont assez de voir d'autres gens leur proposer des solutions sans les y impliquer. Ceux qui sont affectés par les changements doivent être impliqués dans le processus – aussi bien parce que c'est moralement normal, mais également parce que chercher des conseils, idées ou un leadership auprès de ceux qui sont le plus affectés, est on ne peut plus évident.

Quiconque arrive est la bonne personne

Ce principe tiré de processus de groupe forum ouvert est traduit à travers un partage d'idées ouvert. Il vise à permettre aux groupes de discuter librement de questions et idées qui les intéressent, et qui peuvent déclencher des projets. Souvent, l'objectif est de trouver des gens qui défendent une idée et apportent leur enthousiasme et engagement. Vous ne pouvez pas forcer des gens qui ne sont pas intéressés ou qui préféreraient être ailleurs. Ils peuvent saper l'énergie et verser de l'eau froide à l'idée.

Faites entrer tout le système dans la salle

Il s'agit d'un principe que nous entendons de plus en plus ces temps-ci. Si nous voulons un changement global, intégré et durable, nous devons impliquer tout le monde, tous ceux qui sont impliqués ou affectés de quelque manière que ce soit. On se base sur le slogan 'rien nous concernant sans nous' pour impliquer un large éventail de contributeurs.

Créer la confiance avant l'engagement

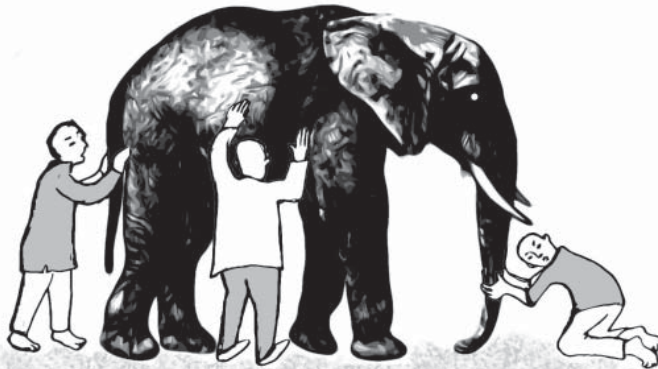
Parfois, ceux qui n'ont pas confiance en leur propre pouvoir ont besoin d'un certain espace pour se retrouver et partager ce qu'ils pensent, sentent et veulent pour eux-mêmes. Cela leur permet de se préparer avant de rencontrer des personnes ou groupes confiants, de manière à être sur un pied d'égalité.

La participation ne signifie pas nécessairement mettre tout le monde dans la même salle en même temps. Souvent, les gens ont besoin d'un endroit sécurisé pour exprimer leurs idées et sentiments. Dans les organisations hiérarchiques, il est mieux de parler au début aux gens individuellement et en groupes de deux. Dès que vous avez une idée de ce qu'ils pensent, vous pouvez concevoir la prochaine étape du processus de manière à favoriser l'émergence de grandes questions, sans causer de pertes de face ou de ressentiment. Les processus d'apprentissage peuvent aider à briser les hiérarchies, mais cela prend du temps et nécessite une approche prudente.

Principe 2 : Tâter “l’éléphant en entier”

Qu’est-ce qu’un éléphant?

Trois hommes aveugles se sont retrouvés autour d’un éléphant qu’ils voulaient toucher. L’un se trouvait devant l’animal, l’autre sur le coté et le troisième derrière. Le premier dit à ses amis : ‘Un éléphant est long et a presque la taille d’un bras d’un homme.’ Le second dit : ‘Pas du tout, c’est quelque chose de plat comme du papier. C’est très fin. Le troisième y va également de son commentaire : ‘Vous avez tous les deux faux, c’est quelque chose de large, dur et chaud et qui dégager une odeur fétide.’



Qu’est-ce un client?

Nous avons été répartis en trois groupes de programme différents, chacun avec sa propre source de financement, ses exigences en matière de rapports et ses propres dynamiques d’équipe. Alors chacun s’est focalisé sur ses propres programmes en ignorant le travail des autres. Mais nous avons les mêmes clients. Parfois, nous rencontrions nos collègues dans des organisations clientes, chacun n’ayant aucune idée de ce que les autres sont venus faire.

Un jour, notre responsable a annoncé que nos réunions se tiendraient dorénavant en fonction des organisations clientes en lieu et place des réunions de programmes. Alors toute l’assistance commençait à grogner.

Lors de la première réunion portant sur un client partagé, chacun devait expliquer son travail avec ce client. La première personne a fait état de ses objectifs et des principales activités menées dans le cadre de son programme. Mais lorsqu’elle commença à expliquer les difficultés rencontrées, un silence a envahi toute la salle.

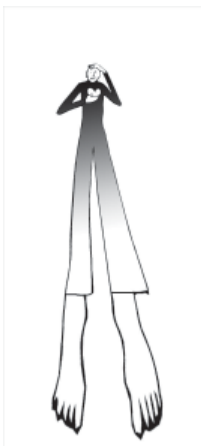
Au fur et à mesure que les gens prenaient la parole, un portrait plus riche de l’organisation cliente se dégageait. Les récits venaient appuyer les uns les autres et des idées intéressantes commençaient à envahir la salle. C’est formidable de voir chacun essayant d’approfondir sa compréhension de l’organisation cliente – et d’entendre les rires et les sourires approbateurs.

Ces réunions sont devenues régulières, et se terminaient à chaque fois avec des idées consolidées avec les différentes contributions. Bien entendu, cela a également suscité de nouveaux types de conversations d’apprentissage au sein du bureau.

En travaillant avec des systèmes et dans des situations complexes, si nous nous focalisons sur les problèmes ou sur des éléments spécifiques, il se peut que nous perdions de vue les véritables causes du problème, ou résolvions une partie avant de constater les effets négatifs que cela peut avoir sur les autres aspects. Nous pouvons passer du temps en essayant de résoudre certaines questions qui auraient pu être facilement abordées ailleurs.

Faire la cartographie des systèmes et des personnes et explorer les relations entre eux peut être très utile pour s’assurer de l’exhaustivité des informations et contributions. Souvent, ce sont les relations qu’il importe de prendre en charge plutôt que les éléments séparés du système.

“Souvent, ce sont les relations qu’il importe de prendre en charge plutôt que les éléments séparés du système.”



Apprentissage avec la tête

Cela implique la collecte de bonnes informations et la réflexion logique de ce qui s'est passé en vue de développer des connaissances, théories et idées.



Apprentissage avec le cœur

En apprenant d'une expérience, nous faisons attention aux émotions ou sensations qui se dégagent de l'histoire, en cherchant comment elles ont guidé les actions et réflexions. Cela s'applique également aux sensations d'une personne qui écoute et apprend. Ces deux personnes se sentent-elles à l'aise pour parler en toute honnêteté, échanger sur ce qui s'est réellement passé, sans crainte de représailles?



Apprentissage avec les pieds

Souvent, nous ne pouvons pas vraiment comprendre et apprendre d'une expérience à moins de cerner la volonté, les différentes motivations et énergies qui entouraient la situation. Que voulait-on vraiment? Cela s'applique également à l'apprenant – ont-ils vraiment envie d'apprendre?

Principe 3 : Travailler avec la personne en entier – tête, cœur et pieds

Nous ne pouvons pas travailler avec une demi-personne! Si nous voulons travailler de manière holistique, si nous voulons collaborer avec la personne, avec toute l'équipe ou avec l'organisation dans son ensemble, nous devons réfléchir sur ce que nous avons négligé, et mettre l'accent sur là où il faut le plus d'attention.

Souvent, l'apprentissage est perçu comme une affaire de faits et de chiffres, de réflexion, d'idées et de théories, d'opinions et de pensées – des choses qui se passent au *niveau de la tête*. Ces choses sont essentielles pour toute démarche claire, scientifique, intelligente et stratégique.

Mais notre pensée n'est pas la seule chose qui détermine notre être en tant qu'humain. Imaginez si nous n'avions aucune émotion. Dans une certaine mesure, nous serions un peu plus que de simples ordinateurs ambulants. Notre vie émotionnelle, les choses qui se passent au niveau de *notre cœur*, sont des éléments essentiels de notre être – nous faisons des expériences et réagissons à travers nos émotions autant qu'avec nos pensées. Si vous voulez vraiment découvrir ce qui est important pour quelqu'un, en termes d'expériences ou de pensées, une façon de le faire est de chercher ce qu'il ressent, pour suivre ses émotions. Les émotions sont des moyens fiables pour découvrir ce qui importe le plus pour les gens.

Mais parfois, vous avez besoin d'aller au delà des émotions, à un niveau caché où se trouvent notre motivation, notre volonté et notre énergie. C'est ce que nous appelons le niveau *des pieds*. (Avez-vous déjà entendu l'expression, 'Ils ont voté avec leurs pieds'? cela signifie qu'ils sont sortis, ils sont partis parce qu'ils le désiraient!)

Quelques fois, en essayant de comprendre pourquoi une chose s'est produite, en vue d'en tirer des leçons, il se peut que nous soyons confus car les choses parfois n'ont aucun sens lorsque nous les abordons sous l'angle de la tête ou du cœur. Par exemple, le chef de la communauté a déclaré qu'elle et les autres soutenaient le projet du fait des raisons que vous leur aviez expliquées, et ont exprimé joie et enthousiasme par rapport à votre intérêt. Mais, lorsqu'il s'agit de mettre la main à la patte, personne ne s'est présenté; personne n'avait vraiment la volonté ou l'énergie. Il leur semblait logique de s'impliquer (vous aviez un bon plan) et tout le monde était sympathique, mais en réalité, ce n'était pas important à leurs yeux; ils avaient d'autres priorités. Alors quelle était leur motivation? Peut-être voulaient-ils simplement être agréables, pour ne pas vous offenser, alors ils se sont montrés enthousiastes (une réponse émotionnelle, une affaire de cœur), peut-être n'avaient-ils pas réalisé qu'ils n'étaient pas tout à fait intéressés. Ce désintérêt était au niveau des pieds, leur réponse 'de volonté'.

Alors en concevant les activités d'apprentissage, il est important de prêter attention à tous les niveaux : tête, cœur et pieds.

Principe 4 : Apprécier et encourager la diversité

Dans le contexte d'un processus d'apprentissage la 'diversité' renvoie aux divers types d'expériences culturelles, de compétences acquises, de talents innés, et de la capacité physique et mentale que les gens amènent dans une activité d'apprentissage. Si l'on ne prend pas cela en compte et si l'on empêche de manière inconsciente les gens à participer, le spectre de l'apprentissage sera très réduit.

Par exemple, le chargé de programmes assiste à une réunion où ses collègues discutent du type de base de données à utiliser pour assurer le suivi des dépenses publiques sur la lutte contre la pauvreté. Et parce qu'une présentation est faite en PowerPoint alors qu'il est aveugle, il n'est donc pas en mesure de partager son expérience dans la conception de bases de données. Et il ne peut, non plus, pas savoir les données dont on a besoin pour assurer un tel suivi.

Il faut en savoir le plus possible sur les gens qui sont censés prendre part à votre événement d'apprentissage. Et vous pouvez alors créer les conditions qui leur permettront de bien participer. Et voici de simples suggestions.

Avant la manifestation :

- Demander si les gens ont besoin de quoi que ce soit pour bien participer, ou bien s'ils ont des exigences quelconques en termes de restauration et d'équipements.
- Leur demander leurs expériences antérieures et les aptitudes qu'ils peuvent apporter;
- Vérifier que la manifestation ne va pas se dérouler lors d'un événement culturel ou religieux important qui peut empêcher certains de participer;
- Choisir un endroit accessible autant que possible.

Pendant la manifestation :

- Ne pas faire de suppositions quant aux aptitudes des gens – leur poser la question;
- Avoir des alternatives pour ceux qui trouveront certaines activités difficiles ou inappropriées – par exemple prévoir une pâte à modeler au lieu de papier à dessin pour les non-voyants;
- Demander aux gens individuellement s'ils ont des contributions à faire – principalement ceux qui sont silencieux;
- Ecouter les opinions avec respect. Essayer de comprendre le pourquoi de ces opinions;
- Essayer de créer une ambiance où chacun est attentif aux opinions et connaissances des autres, en vue de permettre aux participants de briser les barrières auxquelles ils font face.

Après la manifestation :

- Collecter des retours d'informations en vue de tirer des leçons de l'expérience; vous avez dû exclure certaines personnes par inadvertance.



« ... le fait de revenir à l'objet ... peut les aider à se rendre compte que leurs divergences ne valent pas la peine de discussions si animées! »

Principe 5 : Aider les gens à trouver des compromis

Il y a une très grande *diversité* dans le monde que nous devons apprécier et à laquelle nous devons nous adapter. Mais, il y a également beaucoup de points en commun. Nous pouvons être différents et désirer des choses différentes, mais en tant qu'êtres humains, nous avons besoin de nourrir nos enfants, de vivre en paix, d'être libres de toute oppression et de travailler en solidarité.

Il y a beaucoup de choses qui peuvent faire l'objet de désaccord, et il est important d'être en désaccord, comme il est important de trouver un terrain d'entente, et chercher un compromis. En cas de désaccord, nous avons du mal à progresser.

Lorsque nous facilitons une discussion, cela peut facilement devenir un débat contradictoire. Notre diversité devient une source de conflit qui peut être sain ou mener à un blocage, chacun voulant prendre le dessus. Une manière d'assurer plus d'ouverture et de demander aux gens de marquer une pause et de voir leurs points de convergence et de les partager. Il se peut qu'ils ne trouvent pas ces points de convergence facilement, alors vous pouvez suggérer là où il y a des points en commun.

Certains aiment contredire – ils aiment l'énergie de la contradiction – mais le plus souvent, leurs divergences sont mal à propos. Votre tâche peut être de les ramener à l'objet de la discussion, de leur demander combien les désaccords sont importants pour les travaux à faire. Parfois, le fait de revenir à l'objet du travail ou à la vision d'ensemble de l'organisation peut les aider à se rendre compte que leurs divergences ne valent pas la peine de discussions si animées!

Il se peut que leur désaccord repose ailleurs. Peut-être ont-ils des conflits personnels qu'ils essaient de régler dans la discussion. Ou bien travaillent-ils sur la base de valeurs et théories différentes, ce qui fait qu'ils ne tomberont jamais d'accord, à moins qu'ils explorent et reconnaissent l'existence de ces différences.

Vous pouvez également trouver qu'ils ont tous raison, que ce n'est pas une situation de A ou B, mais que selon la situation, chacun a un point défendable. Aidez-les à trouver une situation gagnant-gagnant.

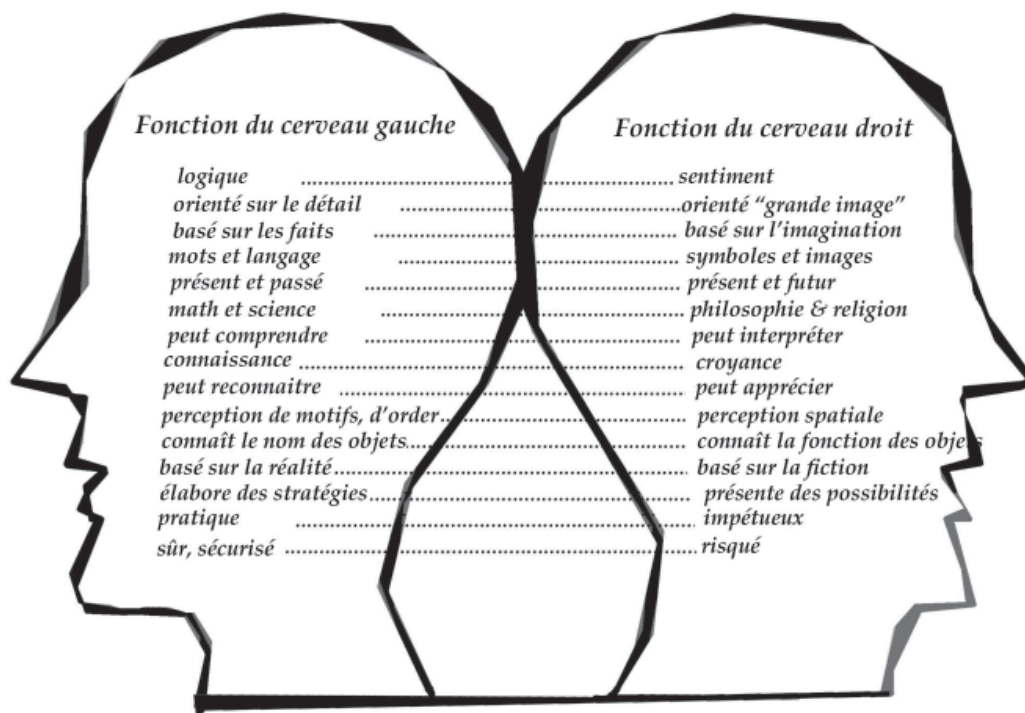


Principe 6 : Travailler avec les cerveaux gauches et droits

Notre cerveau est divisé en deux lobes ou hémisphères. Le cerveau gauche traite la plupart des processus de réflexion logique, tandis que le cerveau droit s'occupe plus des processus émotionnels et imaginatifs. L'utilisation des deux parties de notre cerveau nous permet de penser et agir de manière créative.

QUESTION À MÉDITER

- Pensez à une réunion ou un atelier auquel vous avez récemment pris part dans votre organisation, et jetez un regard sur la table. Quels pourcentages de ce que vous avez fait était orienté cerveau gauche et cerveau droit respectivement?



La plupart des organisations encouragent leur personnel à utiliser, dans leur processus et activités, leur cerveau gauche, à ignorer les capacités et réflexions du cerveau droit. Beaucoup de leurs processus d'apprentissage suivent la même approche.

La façon dont vous organisez vos activités d'apprentissage va influencer la manière dont les gens abordent une question ou apprennent de leurs expériences. Si les activités sont très orientées cerveau gauche ou cerveau droit, il se peut que vous passiez à cotés d'idées et de leçons importantes. Vous n'utiliserez certainement pas la moitié de votre corps pour jouer au football, bien que vous soyez plus fort d'un pied que de l'autre. Les deux parties du cerveau interagissent, et le fait de se focaliser sur une des parties est comme jouer au football avec un pied (pour de plus amples détails là-dessus, consulter 'Le Maître et Son Emissaire' : un travail de réflexion du [site Barefoot Guide](#)).

Si vous incluez des activités créatives dans votre atelier ou dans votre processus d'apprentissage, cela peut apporter de nouvelles idées et dimensions à votre apprentissage. Par exemple, le fait de demander aux gens de voir une situation comme un portrait ou une métaphore peut leur permettre d'aller de l'avant après des heures de discussion.

« Si les activités sont très orientées cerveau gauche ou cerveau droit, il se peut que vous passiez à coté d'idées et de leçons importantes »

Nous sommes souvent résistants quand il s'agit de réfléchir de différentes manières et pensons automatiquement avec notre cerveau gauche. En tant que facilitateurs, nous aurons besoin de tirer les gens de leur zone de confort en introduisant des activités inhabituelles. N'essayez pas d'étouffer les grognements lorsque vous suggérez quelque chose de nouveau. Dès qu'ils sont pleinement impliqués, ils peuvent se rendre compte, à leur grande surprise, qu'ils apprécient la chose et acquièrent de nouvelles façons d'apprendre!



Principe 7 : Garder un œil sur "le vrai travail"

Parfois, nous pouvons être tellement versés dans les détails des activités au point d'oublier une partie du véritable travail que l'on attend de nous dans la facilitation de l'apprentissage. Les rôles clés ci-après sont à prendre en compte.

Inciter les gens à apprendre

Les gens sont-ils incités à apprendre? Croient-ils utile d'investir du temps et de l'énergie dans cette activité? Est-il constructif pour eux?

Stimuler les gens à apprendre

Les gens peuvent être incités à apprendre mais il se peut qu'ils n'aient pas la volonté. Peut-être le cadre n'est-il pas sécurisé. Il se peut qu'ils aient peur d'être honnêtes ou de se sentir stupides et de s'exposer. Ils peuvent également être fatigués. Qu'est-ce qui leur enlève l'énergie de participer volontiers à l'activité d'apprentissage?

Orienter l'apprentissage sur l'essentiel

Les questions d'apprentissage sont-elles claires? Les activités sont-elles orientées vers les choses qui ont de l'importance pour ceux qui apprennent?

Baser l'apprentissage sur l'expérience

Les activités d'apprentissage sont-elles puisées de l'expérience des gens qu'elles mettent en valeur? Les 'erreurs' sont-elles perçues comme une opportunité d'apprentissage? Pardonne-t-on aux gens pour leurs erreurs?

Mettre l'apprentissage à l'épreuve

L'activité est-elle assez stimulante pour aider les gens à sortir de leur zone de confort, et à être innovants? Les questions difficiles sont-elles posées ou évitées? Sont-elles posées de manière positive ou négative?

Appuyer l'apprentissage

Y a-t-il une bonne chaleur humaine? Les gens se sentent-ils assez soutenus au point d'être ouverts à toute mise à l'épreuve?

N'oubliez pas de télécharger le ...

Manuel Complémentaire au Guide Barefoot 2 portant
sur la conception et la facilitation des activités créatives
d'apprentissage

www.barefootguide.org

Contenant des idées et suggestions sur :

A. Principes de Conception et de Facilitation (comme dans le présent ouvrage)

Impliquer les bonnes personnes

Tâter "l'éléphant en entier"

Travailler avec la personne en entier – tête, cœur et pieds

Apprécier et encourager la diversité

Aider les gens à trouver des compromis

Travailler avec les cerveaux gauches et droits

Garder un œil sur "le vrai travail"

B. Éléments clés des processus d'apprentissage

Le début d'un processus

Tremplin pour le futur... comment bien terminer un processus

A quoi sert le Powerpoint?

Créer un espace propice à l'apprentissage

La disposition des chaises et tables

Aider les gens à bien raconter leurs récits

Recueillir de meilleures informations d'un récit

Quelques tuyaux sur la façon de poser les bonnes questions

De meilleures réflexions, des enseignements plus profonds et une action plus efficace

Questions directrices pour le Cycle d'Apprentissage Pratique

Comment utiliser des activités créatives et artistiques dans les processus d'apprentissage

Comment travailler avec des personnes peu enthousiastes et 'difficiles'

Conflits interpersonnels – quelques tuyaux

C. Différentes pistes pour les processus d'apprentissage

Groupes d'Apprentissage Pratiques

Cercles d'étude

World Café

Promotion du travail d'équipe

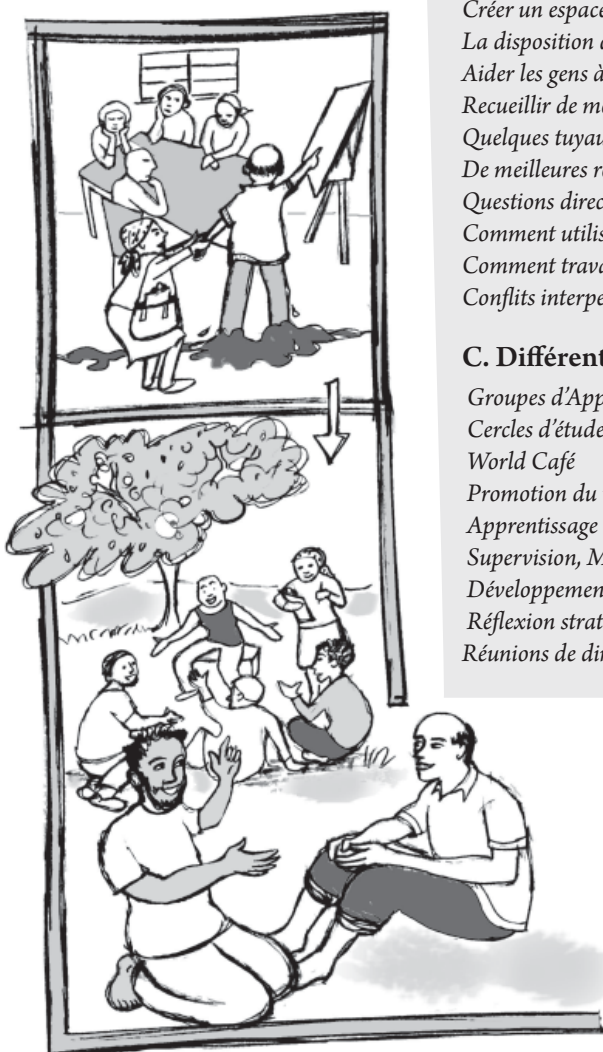
Apprentissage à partir des études de cas

Supervision, Mentorat et Encadrement

Développement de compétences

Réflexion stratégique, conversations stratégiques

Réunions de direction



Remerciements et bibliographie

Chapitre 1 : Premières étapes : Préparation pour le voyage de l'apprentissage

Le passage de la page 16 intitulé 'Comment faciliter l'avènement du changement' est inspiré par le concept du 'Nudge' (coup de pouce) créé et pratiqué par James Wilk. Ce qui attire notre attention c'est son intérêt dans les interventions minimalistes de changement et l'idée de flux et contrainte en lieu et place de la réflexion de cause à effet à laquelle beaucoup de spécialistes du développement font face. Cf. <http://www.interchangeassociates.com/wp-content/uploads/2010/09/Wilk-on-the-Nudge.pdf>

Chapitre 2 : Je suis, donc nous sommes : Connexion entre l'apprentissage individuel et l'apprentissage organisationnel

Schön, Donald A 1987:3 Instruction du Praticien Réflexif San Francisco: Jossey-Bass
McGilchrist, Iain 2009 Le Maître et l'Émissaire; Publication de l'Université de Yale

Chapitre 3 : Espaces conviviaux : Comment créer une culture d'apprentissage

Farago, J et Skyrme DJ 1995 L'Organisation Apprenante <http://www.skyrme.com/insights/3lrnorg.htm>
Hofstede, G, Hofstede, GJ et Minkov, M 2010 "Cultures and Organizations: Software of the Mind" - New York: McGraw-Hill USA

Chapitre 4 : Tapis roulants : L'apprentissage dans les systèmes organisationnels

Kellner-Rogers, M & Wheatley, MJ 1998 "Bringing Life to Organizational Change Journal for Strategic Performance & Measurement"
Pearson, J 2010 "Seeking Better Practices for Capacity Development: Training & Beyond" www.oecd.org/dataoecd/35/53/44696077.pdf
Semler, R 1994 Maverick London: Random House

Chapitre 5 : Asseoir un apprentissage en vue du changement : Alternatives de Planification, Suivi et Evaluation

Davies, R et J Dart (2005) La Technique des Changements les Plus Significatifs (MSC); Un Guide d'utilisation est disponible à l'adresse: www.mande.co.uk/docs/MSCGuide.pdf
Earl, S, Carden, F, et Smutylo, T (2001) Cartographie des résultats: Comment transformer l'apprentissage et la réflexion en des programmes de développement - Ottawa: Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI)
Westley, F, Zimmerman, B, & Patton, M (2006) 'Getting to maybe': Getting to maybe: How the world is changed Toronto: Random House
Wendy Quarry & Ricardo Ramirez (2009) Communication for another Development: Listening before Telling, Zedbooks, New York

Chapitre 6 : Donations modestes : Pratique des bailleurs et apprentissage

Ken Schofield, Chef de la Mission de l'USAID aux Philippines, 4 mars 2010 (ref. au Natsios, A (2010) The Clash of the Counter-bureaucracy and Development - Washington, DC: Centre pour le Développement International
ActionAid (undated) Plaidoyer sur le terrain: Projets financés par les bailleurs et plaidoyer: un ouvrage ressource pour le personnel
The Big Push Forward Initiative <http://www.bigpushforward.net/>

Chapitre 7 : Avec les pieds sur terre : Apprendre avec les communautés

Plusieurs passages de ce chapitre sont basés sur le travail effectué aux titres du Reflect, un collectif mondial de spécialistes du développement qui ont élaboré et qui travaillent avec l'approche Reflect :

"Reflect, ou Action-Reflect est une approche novatrice de l'apprentissage des adultes et du changement social qui fait fusionner les théories de l'éducateur brésilien Paulo Freire avec des méthodologies participatives. Elle a été élaborée dans les années 1990 et est maintenant utilisée par plus de 500 organisations dans plus de 70 pays. Des organisations utilisant l'approche Reflect ont décroché les prix d'alphabétisation en 2003, 2005, 2007, 2008 et 2010" Tiré du site : <http://www.reflect-action.org/>

Chapitre 8 : L'apprentissage horizontal : une approche transversale du changement

Reeler, D 2005 Horizontal Learning – Engaging freedom's possibilities - Community Development Resource Association ; Rapport Annuel du CDRA 2004/2005 www.cdra.org.za

Chapitre 9 : Le cœur du changement : Quelques histoires d'Apprentissage

Marilyn Ferguson - <http://www.worldtrans.org/whole/wsquoteshtml>

Chapitre 10 : Le Désapprentissage : ou comment se départir de certaines choses en vue du changement

Reeler, D (2001) Unlearning - Facing up to the real challenge of learning - Community Development Resource Association www.cdra.org.za

Chapitre 11: Dans l'Océan du Changement – Comment bien maîtriser votre contexte

Batliwala, Srilatha – Evaluation to Learning in Social Change – the challenges of “Measuring Development, Holding Infinity” consulté à partir du site www.jassassociates.org/associates/sri_from_evaluation_to_learning.pdf en juillet 2010

Dey, AK et Abowd, GD 2000 – “Towards a better understanding of context and Context Awareness” consulté en juillet 2010 dans le site www.cc.gatech.edu

Clarke, P et Oswald, K (chercheurs) membres de l'équipe 'Participation, Pouvoir et Changement Social' – Comment faciliter l'apprentissage et l'action pour le changement social – de juin 2006 à mars 2009 consulté en mai 2010 dans le site www.ids.uk

Chapitre 12 : La capitalisation de l'expérience - Apprendre comment les gens apprennent

Peter Honey et Alan Mumford – variation des styles d'apprentissage de Kolb

Honey, P et Mumford, 1986 2ème édition du Manuel de styles d'apprentissage Honey (il s'agit de la publication originelle mais qui est difficile d'accès – l'ouvrage ci-dessous est plus accessible et renferme une bonne définition du style d'apprentissage)

Mumford, A 1989 Développement des capacités managériales: Stratégies pour l'action - London: Institute of Personnel Management

Kolb's Styles/cycle d'apprentissage:

Kolb, D 1983 Apprentissage expérimental Harlow: Prentice-Hall

Chapitre 13 : Miroir, Miroir - Comment bien se connaître en tant qu'individu et changer

Van Houten, C 1999 “Awakening the Will: Principles and Processes in Adult Learning” - Temple Lodge: London

Chapitre 14 : Ecrire pour apprendre – apprendre à écrire

Goldberg, N 1986 “Writing Down the Bones” Boston: Shambala Press

Bolton, G 2001 “Reflective Practice: Writing & Professional Development” - London: Paul Chapman Publishing

Hill, S 2006 “Networking People and Nature in the City” Cape Town: Cape Flats Nature

Groupe de suivi environnemental 2007 EMG – rapport organisationnel Le Cap: EMG

Lamott, A 1994 “Bird by Bird” New York: Anchor Books

Turchi, P 2004 “Maps of the Imagination: The Writer as Cartographer” Texas: Trinity University Press

Doctrow, E source www.goodreads.com

Consulter Reeves, J 1999 “A Writer's Book of Days” California: New World Library pour de plus amples détails sur l'écriture libre

Consulter Rico, G 2002 “Writing the Natural Way” New York: Tarcher/Putnam pour des explications plus détaillées et un guide sur les types d'arbres conceptuels évoqués à la page page 12.