

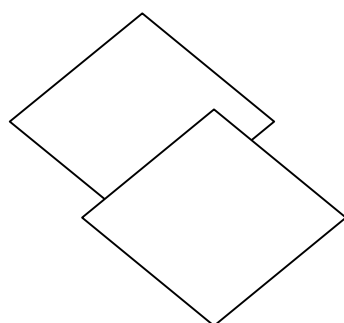
CONNAISSANCES ET APPRENTISSAGE

ATELIER SUR LES POLITIQUES D'ÉCHANGE

INADES KANANGA

ATOL Belgique

30 – 31 MAI – 01 JUIN 2005



MARTIN – INADES
CHANTAL - INADES
PATRICK VANDERHULST - ATOL
CAROO TORFS – ATOL

INTRODUCTION

Dans le cadre de son Programme de Recherche-action sur la « Gestion de Connaissances » financé par la DGCD (2003-2007), ATOL a intégré différents thèmes :

- (1) gestion de l'information et de la documentation
- (2) connaissances – étapes des connaissances – processus d'apprentissage – en recherche des façons de les gérer dans une organisation et entre différentes organisations
- (3) genre et connaissances

Tout ceci pour approfondir et enrichir la recherche appliquée.

Ainsi, l'objectif global de cet atelier est d'améliorer à travers le renforcement des organisations, le travail des ONG du Nord et du Sud sur terrain afin de mieux atteindre leurs objectifs.

Pour lancer cette recherche-action, ATOL a :

- § Contacté des ONG au Nord et au Sud afin de créer des liens de collaboration qui permettent de concrétiser cette recherche-action. Ensemble nous voulons développer des approches, méthodes et outils qui facilitent la mise en pratique de la démarche « Gestion des Connaissances »
- § proposé une démarche pour guider le déroulement sous forme d'ateliers

Le but de cet atelier :

Cet atelier poursuit 3 buts principaux, à savoir :

- Comprendre un peu plus les éléments et aspects d'apprentissage en général
- Comprendre notre apprentissage organisationnel propre
- Réaliser/présenter des expériences innovatrices sur le plan de la gestion des connaissances au niveau organisationnel et les documenter.

Pour cela il est nécessaire d'approfondir et de définir notre engagement dans le processus.

Comme notre manière de faire est basée sur nos connaissances, le programme de ces trois journées a été construit jour par jour :

1^e jour

- § Faire connaissance : la présentation des participants

- § Choix des thèmes concrets sur lesquels nous allons échanger pendant les 2 ans.

2^{ème} jour

- § Explication et argumentation du choix des 2 groupes – faire le choix des thèmes définitifs
- § Connaissances – les différentes composantes des connaissances
- § Les éléments avec lesquels il faut tenir compte pour les 2 thèmes retenus : améliorer la communication et accroître les épargnes.
- § Rediscuter les 2 thèmes du point de vue (les lunettes) des femmes.

3^{ème} jour

- § Présentation du résultat de la discussion sur les thèmes avec des lunettes des femmes
- § Le cycle d'apprentissage organisationnel
- § Première Planification
- § Evaluation

La présentation des participants :

Le groupe des participants à l'atelier est constitué des représentants venus des différentes OP (organisations paysannes). Ces représentants se sont présentés ensemble suivant leurs OP de provenance en répondant aux questions suivantes :

- Qui êtes-vous ?
- Quelle est votre organisation et qu'est-ce que votre organisation fait ?
- Quelle est votre fonction dans l'OP?
- Quelle est l'ancienneté de l'organisation ?
- Quels sont les défis à relever par votre organisation ?
- Qu'est-ce qui vous a motivé à venir participer à cet atelier ?

Chaque OP a préparé sa présentation sous une forme un peu plus dynamique. (Voir annexe.)

Le choix des thèmes :

Pour aider les participants à faire le choix des thèmes, chacun a répondu à la question:

« Pourquoi vous travailler »? ou encore qu'est ce qui vous a poussé à travailler ?

Les réponses sont nombreuses et diverses, raison pour laquelle nous les avons regroupées comme suit

Les réponses plus générales :

- nous voulons une vie meilleure, en luttant contre la pauvreté

- dans notre travail, il faut travailler
- Notre lutte est basée surtout sur la pauvreté dans nos familles et villages. Ceci entrave notre développement communautaire quels que soient nos efforts personnels. C'est pourquoi, avec l'appui de l'Inades, nous avons implanté le FONSDEV.
- nous luttons pour avoir l'argent

Réponses concernant communication :

- organiser un cadre de concertation, d'échange entre les organisations que nous accompagnons pouvant permettre de systématiser les savoirs
- mettre en place un dispositif d'accès et de circulation de l'information entre OP et INADES

Conservation et gestion des produits

- Construire les greniers appropriés pour bien conserver nos produits.

Réponses concernant le transport des produits :

- évacuation de la production vers le lieu de consommation (marché)
- Moyen de transport : avoir le vélo pour les membres des OP
- dans notre travail on lutte surtout pour avoir un moyen de transport des produits agricoles

Réponses sur le prix des produits :

- je veux que de grandes quantités de nos productions soient écoulées à bon prix

Réponses concernant le crédit :

- Insuffisance d'argent pour des crédits. Faire des épargnes et avoir des dons
- avoir plus d'argent
- Non-participation des autres au FONSDEV – renforcer la sensibilisation, octroyer de crédit
- trouver des solutions a nos problèmes en épargnant et en s'octroyant des crédits
- nous voulons que chaque membre verse l'argent aux FONSDEV
- pour que nous soyons content et convaincu avec notre FONSDEV, nous sollicitons ou ferons tout pour avoir le Bureau en matériaux durables sur notre propre terrain à partir des intérêts d'épargnes = par la sensibilisation des masses
- pour la bonne marche de notre FONSDEV, il nous faut d'abord avoir un terrain pour ériger le siège du FONSDEV/Tukombe parce que celui-ci est locataire

- Avec les moyens en notre disposition, il nous est difficile d'accorder le crédit à tous les membres qui sont nombreux. Nous demandons aux partenaires tant nationaux qu'internationaux de nous assister avec un financement
- Le peu d'épargnes versées par les membres de plein droit restent insuffisantes pour satisfaire les demandes des crédits

Réponses concernant la production :

- Pour notre OP, notre souci est d'avoir (réhabiliter) du matériel approprié tel que : les houes, râteau, arrosoir, les bottines, etc... pour la bonne réalisation des récoltes
- produire plus et mieux
- dispositifs hydrauliques (aménagement des bas-fonds)
- notre lutte est de rendre la terre plus fertile pour produire plus en utilisant les moyens de bord c.a.d. les ressources naturelles
- fertilisation du sol

Réponses sur conditions de vie :

- construire une bonne maison à chacun de nous
- bon habitat

Réponses sur la culture du travail :

- il faut qu'il y ait beaucoup de femmes et des jeunes qui participent
- garder l'unité dans les FONSDDEV
- nous luttons beaucoup pour l'unité des membres

Réponses concernant développement

- lutte contre la pauvreté dans le village en installant une structure de développement en village

A l'issu de cet exercice, il est ressorti 13 problèmes majeurs à savoir :

1. Comment communiquer régulièrement ?
2. Comment conserver et gérer mieux la récolte ?
3. Comment avoir les meilleurs prix pour nos produits ?
4. Comment acquérir les lignes de crédits externes ?
5. Comment accroître les épargnes ?
6. Comment acheminer nos produits vers les marchés ?
7. Comment acquérir un bâtiment pour le siège des FONSDDEV ?
8. Comment acquérir des équipements agricoles ?
9. Comment améliorer la gestion des bas-fonds ?
10. Comment augmenter la fertilité des sols ?
11. Comment améliorer l'habitat ?
12. Comment mieux gérer la diversité et l'unité dans l'OP ?

13. Comment l'OP peut contribuer à la dynamique de développement dans les villages ?

Comme le processus s'étend sur 2 ans, il a été demandé aux deux groupes de dégager 2 problèmes majeurs sur les 13 ci – haut identifier.

Ensuite les deux groupes ont préparé leurs arguments pour être présenté le jour suivant dans le grand groupe.

Jour 2

Le groupe B a retenu 2 questions pouvant constituer les thèmes d'échange pendant 2 ans qui sont :

1. Comment acquérir les lignes des crédits extérieurs ?
2. Comment communiquer régulièrement au sein de l'OP et entre les OPs ?

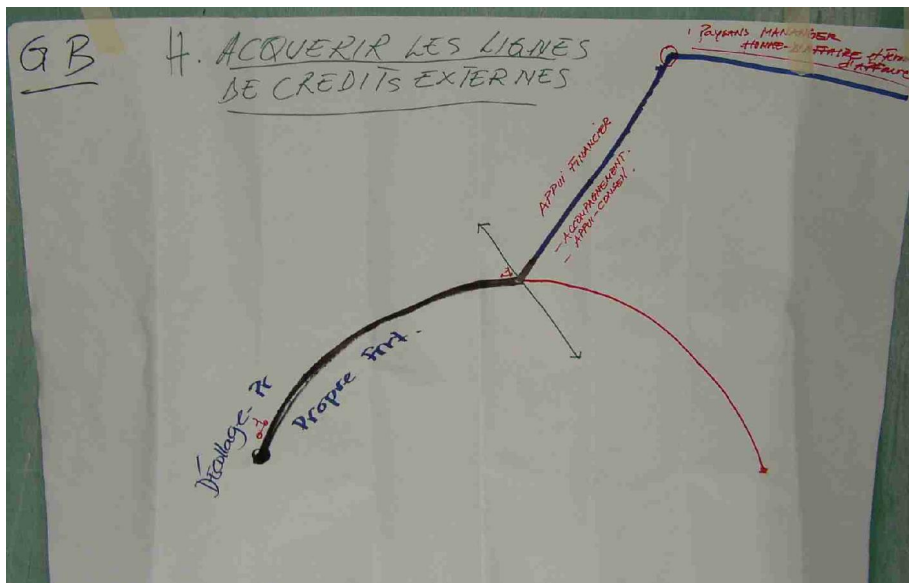
Quant au groupe A, il a aussi retenu :

1. Comment accroître l'épargne ?
2. Comment acquérir les lignes des crédits extérieurs ?

Chaque groupe a argumenté le choix des thèmes retenus.

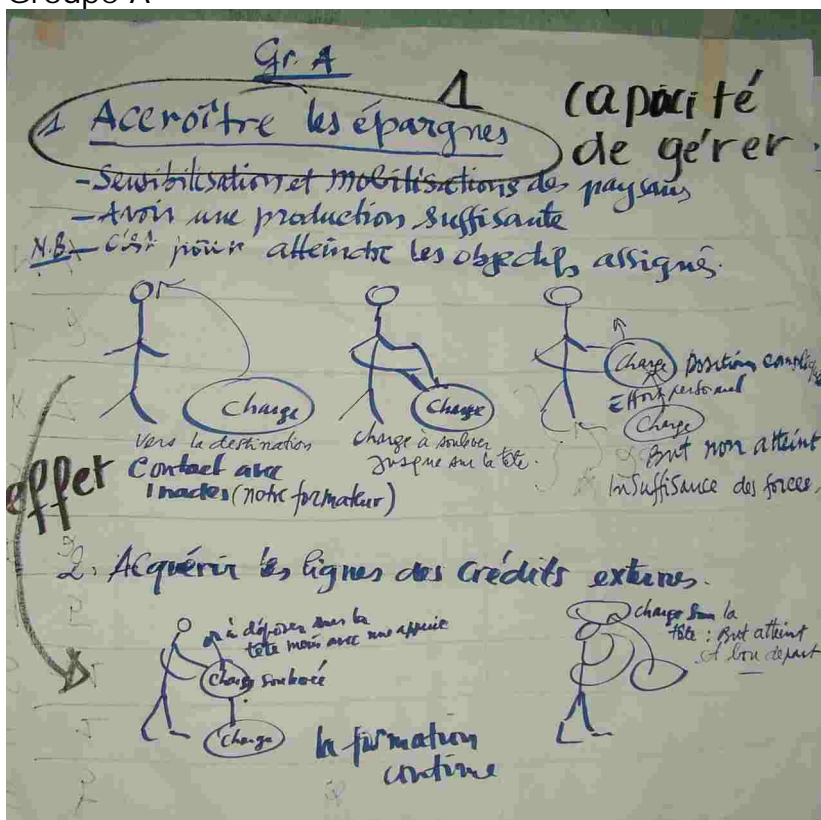
Groupe B





Pour le décollage, nous avons fait déjà des efforts. Alors, maintenant nous nous trouvons quelque part, c'est – à – dire dans le fonctionnement des crédits. La ligne à travers signifie la ligne barrière que nous rencontrons maintenant. Une barrière parce que nous n'avons pas les moyens suffisants pour accorder les crédits demandés par les membres. Alors, il y a le risque de tomber. Pour arriver quelque part (supporter tous les besoins des paysans) nous avons besoin de quelqu'un qui peut nous supporter avec un appui financier et nous accompagner. Pour ça nous avons choisi « acquérir les lignes de crédits externes ».

Groupe A



Après débat, échanges et discussion, nous avons trouvé 2 thèmes :

1. Comment accroître les épargnes ? Quand on travaille bien, on arrive jusqu'au moment d'acquérir les lignes de crédits externes, mais la capacité d'accroître et gérer l'épargne est la première priorité.
2. Comment communiquer régulièrement au sein de l'OP et entre les OPs ?

Observations par Martin et Chantal d'INADES par rapport du processus des discussions :

La présentation du 1^{er} jour a déjà donné la possibilité d'entrer plus dans la matière de l'atelier. C'est clair que les gents veulent retenir les sujets pertinents et la méthode utilisée aide à trouver ces sujets. (Compléter par Martin ou Chantal)

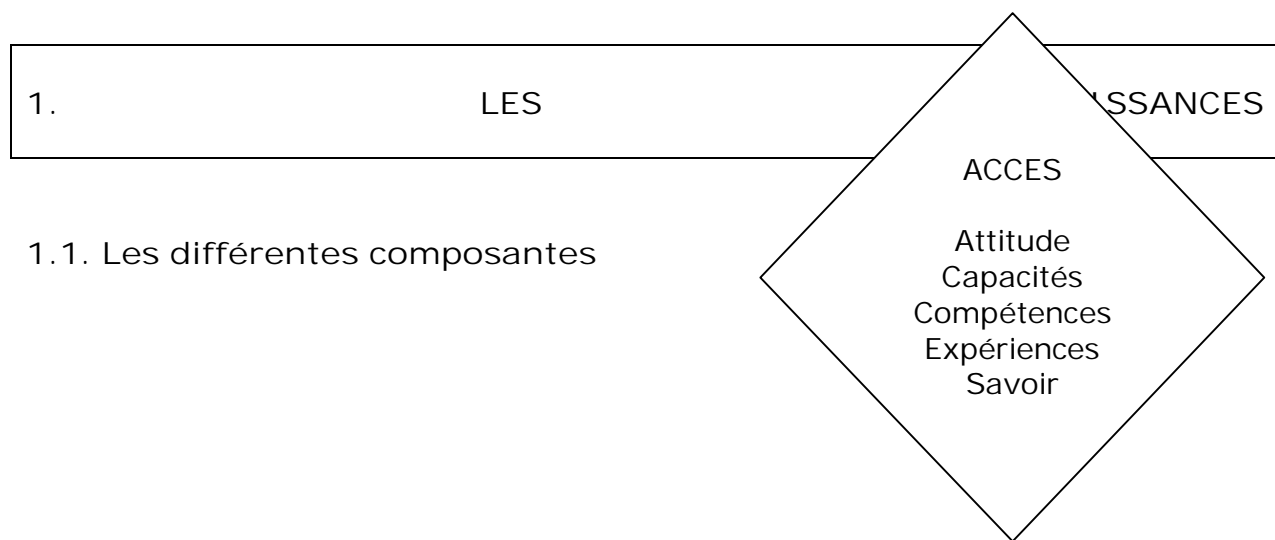
Les connaissances

Connaissances – nous avons déjà parlé de cela pendant nos discussions au premier jour.

Maintenant, qu'est-ce que la connaissance ?, quels sont les éléments de connaissance ?

Réponses du groupe :

- l'ensemble des savoirs
- les idées qu'on a
- les pensées
- l'art d'acquérir de nouvelles expériences
- méthode pour transmettre ses connaissances
- la maîtrise de quelque chose
- un pré acquis
- une application technique
- être capable de faire
- une application méthodique des expériences des autres
- aptitude de résoudre des difficultés
- comportement approprié
- bagage que nous disposons.

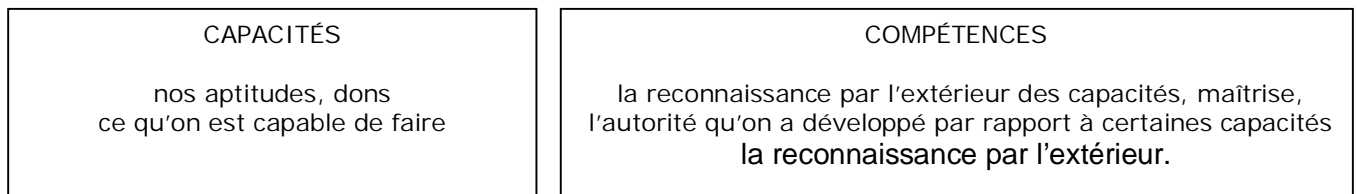


1.1. Les différentes composantes

Attitude

- une attitude est un positionnement profond
- Elle a un lien très fort avec nos valeurs – notre attitude est basé sur nos valeurs
- notre attitude donne lieu à un certain comportement : les us et coutumes, habitudes - la curiosité – la volonté d’expérimenter – la volonté de partager ses connaissances – la volonté de se remettre en question – la volonté d’apprendre - avoir confiance en soi – oser et être courageuse – la soumission aussi qui accepte sans réfléchir

Capacités - Compétences



Les capacités « externes »

Les capacités avec lesquelles la personne est en relation avec son environnement :

- Aptitudes de communication : savoir parler, expliquer, écrire, décrire, dessiner. Si on sait communiquer d’une façon attirante, il y a une plus grande chance que l'entourage y donne une signification positive
- Aptitudes expressives et artistiques : savoir montrer ses sentiments, avec ou sans des éléments d’art
- Aptitudes physiques et artisanales

Les capacités « internes »

Les capacités qui jouent plutôt à l'intérieur de personne (dans sa tête) :

- Aptitudes analytiques : penser de façon rationnelle
- Aptitudes intuitives : savoir immédiatement comment réagir, comment interpréter une situation, sans trop de raisonnement
- Aptitudes d'imagination et créatives : s'imaginer des choses qui n'existent pas, se faire des idées du futur

Expériences

- Les expériences personnelles ou le vécu : ce qu'on a vécu de façon consciente ou inconsciente de nos sentiments et qu'on peut se rappeler en partie ;
- notre vécu est la source de nos idées, de nos suppositions, sentiments, associations, fantaisies, intuitions, etc. ;
- le facteur temps : le nombre d'années - le nombre de fois qu'on a fait quelque chose, routine
- les choses avec les quelles nous sommes familiers, dans lesquelles nous sommes devenus compétentes ; les choses pour lesquelles nous n'avons plus de complexes

Savoir

- Ce qu'on sait : des faits, des règles, des normes, des tabous, transmis de génération à génération
- Ce qu'on a appris : une langue étrangère, je sais que $2 \times 2 = 4$
- Ce qu'on a étudié : l'économie, l'agronomie, etc.
- Des informations accumulées au fil des années et sauvegardées sur son disque dur

Notre ACCES

- § Est notre bagage de vie qui nous permet de comprendre et d'interpréter ce qui se passe autour de nous : Les événements, les nouvelles, les données dans les documents, données de formation etc. C'est comme des porte-clés.
- § Est notre filtre ou nos lunettes : qui nous permettent de voir ou de ne pas voir certaines choses – d'observer et de percevoir d'une certaine façon.
- § Chaque personne a un autre ACCES aux réalités et chaque personne donne donc son interprétation unique au monde.

Exemples :

- Un film sur la culture de riz en français : un paysan regarde un film sur des nouvelles techniques par rapport à la culture de riz. Cependant il ne comprend pas le français. Le film l'intéressera, certaines données du film (comme des images) auront une signification pour lui car il a une expérience dans le domaine. Cependant, son apprentissage est limité parce qu'il ne peut pas suivre les explications en français. Un autre paysan qui comprend bien le français mais qui est un type conservateur qui n'a pas cette attitude de curiosité et d'ouverture d'esprit, n'accroîtra pas beaucoup ses connaissances à partir de ce film.
- On a vu qu'une femme qui ne parle pas le français, ne sait écrire a appliqué ce qu'on a appris dans la formation alors que quelques autres qui parlent bien le français et qui ont tout écrit dans leurs cahiers ont mis cette information dans le tiroir à attitude
- Les personnes qui ont participé à la restitution sur les FONSDEV ne sont pas toutes devenues des membres de FONSDEV alors que d'autres qui ont seulement entendu parler du fonsdev sont devenus des membres à peut-être du à une mauvaise expérience antérieure
- Des membres actifs qui sont devenus passifs au moment où il y a eu des difficultés à attitude ou expérience
- Dans notre organisation il y a quelqu'un qui explique bien des choses, mais quand le moment de faire est venu, il ne fait rien à capacité de communication mais pas capable de faire, attitude
- Parfois on rencontre les personnes qui savent mieux faire que ceux qui ont eu la formation à capacité – compétences
- Un chef de la localité, qui ne sait ni écrire, ni lire est capable de renverser à expérience, attitude

Les participants ont donné des mots en tshiluba ou bakuba pour les différents éléments de connaissance ? Des proverbes ou contes ?...

- Attitude :
 - Ngikadilu
 - Tshibidilu
 - Biuemt
- Capacité :
 - Makanda adienze nawu
 - Tshipedi
 - Tshiudi
 - Bukola bua kwenza
 - Bunon bukel (kuba)

- Compétence:
 - Kupiluka
 - Kujadika
 - Dimanya dishindame, dipia, diboba
 - Dishindika
 - Buzih bubuik (kuba)

- Expérience
 - Malu menzenza, mamonamona
 - Dimanya diteka mu tshienzelu
 - Kukebulula
 - Kupima
 - Biamon (kuba)
 - Bimazih (kuba)

- Savoir
 - Dimanya
 - Dimanya dia malu mu mutu
 - Dilama dia mamanya mu mutu
 - Buzih (kuba)

Explication de quelques outils et de l'importance de l'ACCES

Explication d'outil de « hiérarchisation » ou « ranking » que nous avons utilisé pour arriver jusqu'aux choix des 2 thèmes dans chaque groupe.

L'outil n'est pas seulement un outil pour décider mais surtout pour écouter les arguments de tous les autres. Il n'est pas question de voir les opinions majoritaires et de s'y plier, mais de donner l'occasion aux personnes avec des avis divergents de s'exprimer et de convaincre ainsi les autres.

Chacun reçoit cinq jetons qui représentent ses voix. Les jetons sont nominatifs pour que l'on sache qui a voté pour quels thèmes. Chaque personne peut disposer ses jetons selon sa convenance (5-0, 4-1, 3-2, 3-1-1, 2-2-1, 2-1-1-1 ou 1-1-1-1-1) de tout sur un thème jusque sur cinq différents. Ensuite les débats doivent permettre de convaincre l'un et l'autre à déplacer lui-même ses jetons de façon à ce que tous les jetons se trouvent sur le nombre requis de thèmes. Dans ce cas il était demandé de ne retenir que les deux les plus importants. Mais on peut accepter un nombre plus élevé pour d'autres cas. Il se peut donc que la personne qui se retrouve seule sur un thème convint les autres à déplacer leurs jetons sur ce thème. Tout dépend des arguments convaincants d'une part, et la volonté des autres à bien écouter et accepter à changer d'avis sans perdre la face. Le nombre de jetons doit être proportionnel au nombre de choix initiaux et définitifs.

Par exemple : un participant trouvait que 'comment communiquer régulièrement ? Est important, il a donné 3 voix à cette question.

Explication d'outil : mind mapping à utiliser dans l'exercice suivant (plan des pensées)

Pour faire un mind map :

1. Mettez un papier (en largeur) et écrivez au milieu de ce papier un titre bref qui décrit le sujet.
2. Pour chaque sous-sujet ou groupe de matières, commencez une nouvelle branche à partir du sujet central et donnez-le un nom. Utilisez des mots ou des phrases simples, de préférence en capitales.
3. Cette branche peut avoir différentes sous-branches ou sous-groupes de matière qui disent quelque chose sur la branche indiquée.
4. Continuez de cette manière pour avoir des sub-branches plus fines.
5. C'est possible qu'un point puisse être mis dans plusieurs branches. On peut soit copier ce point dans chaque endroit soit dessiner une ligne entre les branches.
6. Les relations entre différents points de différentes branches peuvent être indiquées en utilisant la même couleur, ou le même type d'écriture,... On peut utiliser une couleur différente pour chaque nouvelle idée, ce qui est plus visible et mieux organisé.
7. On peut utiliser les dessins pour rendre le plan plus vivant: des symboles et des dessins sont plus faciles à se souvenir et servent à expliquer beaucoup en peu d'espace.

Echange de connaissances

Comme nous avons vu plus haut, l'ACCES décrit les composants de nos connaissances qui sont différents pour chaque personne. Chaque personne donne donc son interprétation unique des situations et des sujets. Chaque personne utilise ses lunettes pour interpréter les mêmes situations. C'est pour ça qu'il est important d'échanger les connaissances pour apprendre l'un de l'autre.

Les types de connaissances

Connaissances implicites/intérieures.

- § Connaissances non décrites ou non codifiées
- § ACCES caché dans des gens – à l'intérieur de la personne
- § Connaissances endogènes (difficile à toucher – pas valorisé)
- § Aspect de pouvoir : garder ses connaissances comme moyen de pouvoir
- § Partage des connaissances implicites : transfert par la démonstration – acquisition par l'imitation, dans un processus de socialisation

Connaissances explicites/extérieures.

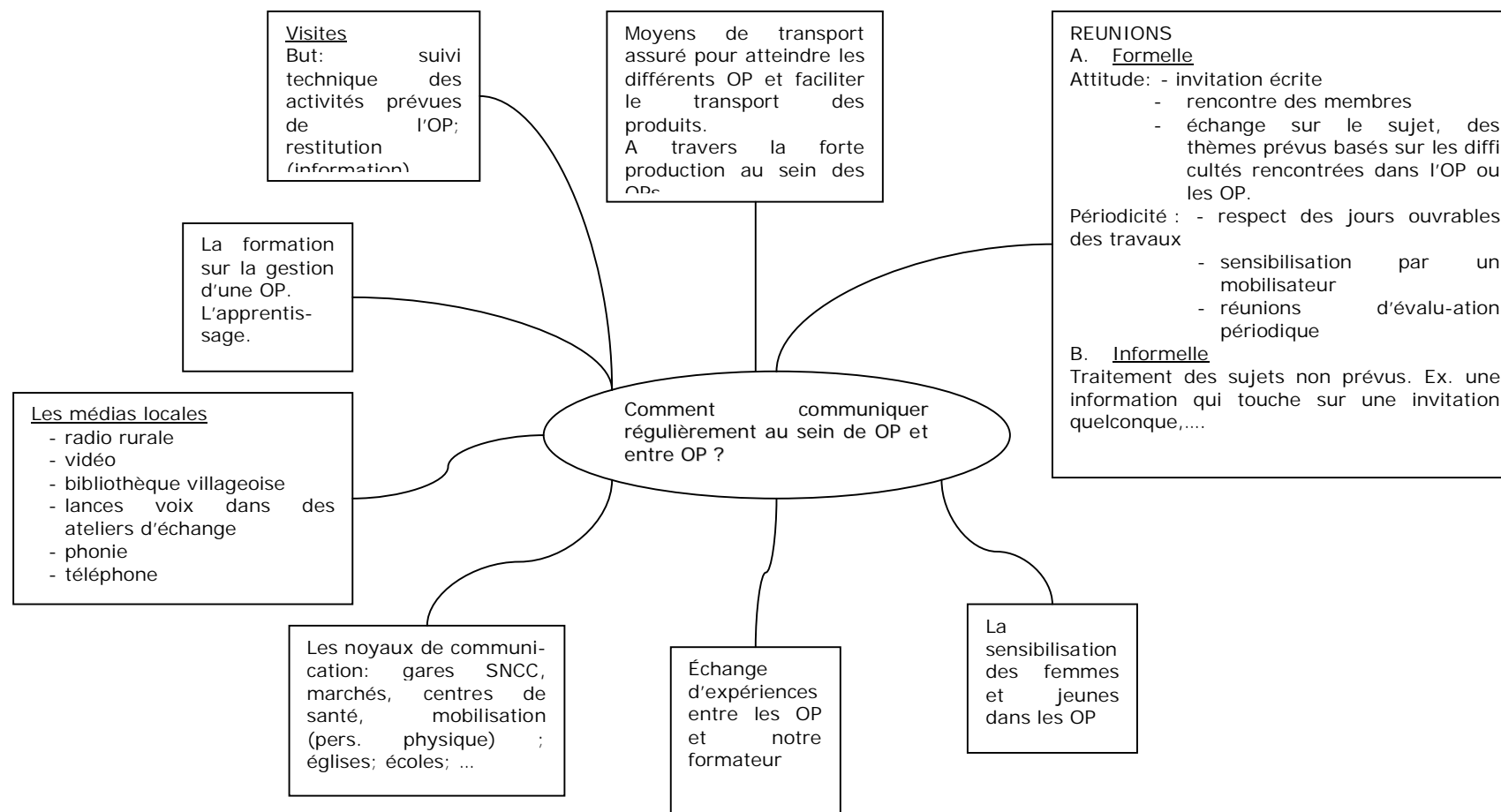
- § Connaissances documentées, décrites ou codifiées : théories, formules, procédures, manuels, schémas, dessins, film, contes et proverbes, etc.
- § Connaissances plus accessibles
- § Connaissances dissociées des personnes
- § Partage de connaissances : transfert par l'éducation formelle – étudier – la formation

Après cette explication, les participants ont travaillé en deux groupes pour identifier les éléments qui font partie des deux thèmes et qui sont importants pour en tenir compte pendant le processus d'apprentissage.

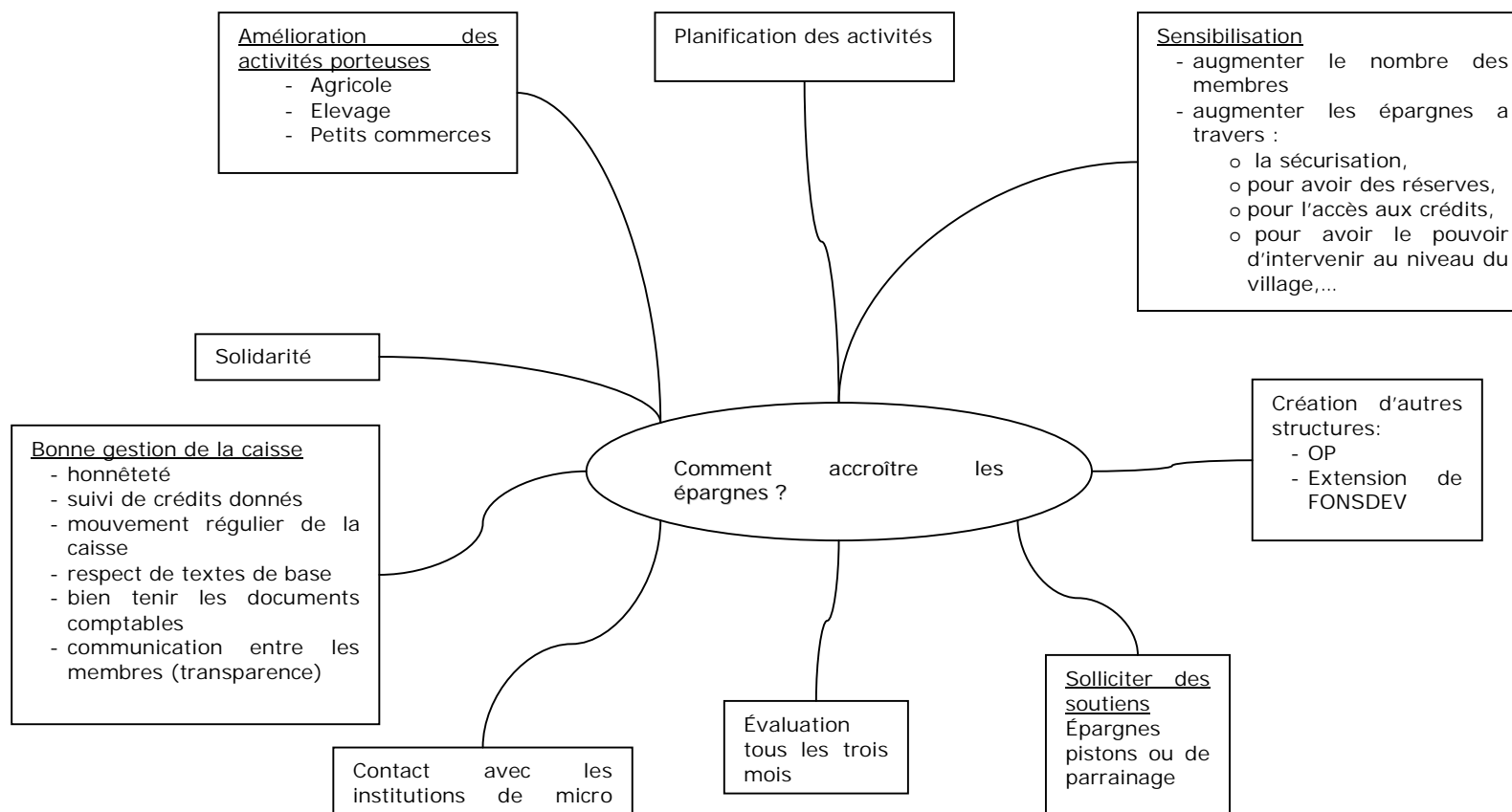
Les résultats de ce travail sont montrés ensuite.

Après la présentation des résultats en grand groupe, les participants ont eu la tâche de refaire l'identification des éléments importants des deux thèmes, mais cette fois avec les lunettes des femmes.

Résultat du travail en 2 groupes pour approfondir les 2 thèmes : groupe 1 - communication



Résultat du travail en 2 groupes pour approfondir les 2 thèmes : groupe 2 – accroître l'épargne



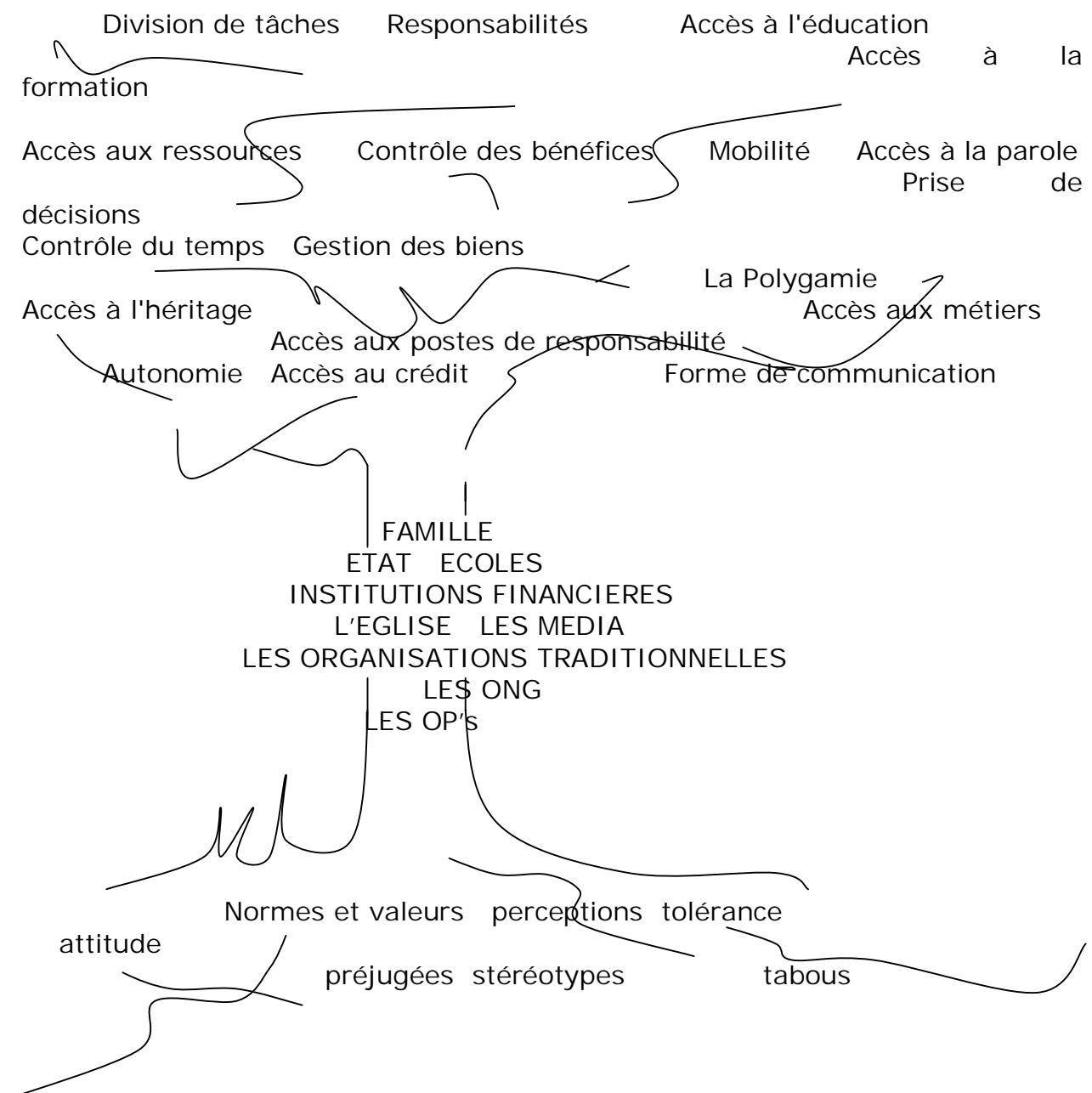
3ième jour

La discussion sur la nécessité d'impliquer les femmes.

La présente de AMCVK, maman Ngalula Jeanne a présenté en Tshiluba pour montrer comment elle fait impliquer les femmes dans les réalisations des activités de l'union et dans les OP.

L'exemple de Félix sur la décision des études de sa fille à l'importance du dialogue au sein de la famille, mais aussi au sein de l'organisation

L'arbre de genre



L'arbre du genre comprend trois parties importantes :

- § les feuilles et branches : les pratiques, les éléments, les choses qui sont visibles
- § le tronc : les institutions qui perpétuent les normes et valeurs et qui soutiennent la construction sociale (ou permettent, stimulent leur changement)
- § les racines : les choses invisibles comme les normes et valeurs, les perceptions, les préjugés et les stéréotypes, l'attitude, la tolérance

Ainsi, pour changer, il est nécessaire de voir les 3 parties ou niveaux afin de déterminer le niveau par lequel on peut agir, c'est à dire mener une action pour déclencher un changement.

Genre dans la pratique

Travailler sur le genre :

- § implique un travail sur le changement des comportements
- § suppose un travail à trois niveaux : au niveau des pratiques – au niveau des normes et valeurs et la perception de la société et au niveau des institutions
- § est lutter contre les inégalités vis à vis des femmes et vis à vis les hommes
- § est la mise en question des relations de pouvoir ; il est important de tenir compte de tous les types de pouvoir : prise de décision et pouvoir de décision = la contribution informelle de la femme (les tresses décident la nuit de ce que la barbe va dire le jour)

Le fil rouge de l'atelier :

ECHANGE des CONNAISSANCES au sein et entre les OP's :

- (1)présentation des 5 OP's qui sont présentées
- (2)nous avons beaucoup de connaissances, nous devons focaliser notre attention sur des choses spécifiques à exercice pour choisir 2 thèmes : communication et augmenter l'épargnes
- (3)connaissances, qu'est-ce que ça veut dire : ACCES
- (4)quels sont les éléments importants des 2 thèmes
- (5)comment on peut voir les mêmes thèmes avec les lunettes de genre

Maintenant, nous allons voir qu'est-ce que ça veut dire : l'apprentissage et sur quoi on peut échanger pour apprendre des connaissances des autres.

2. L'APPRENTISSAGE

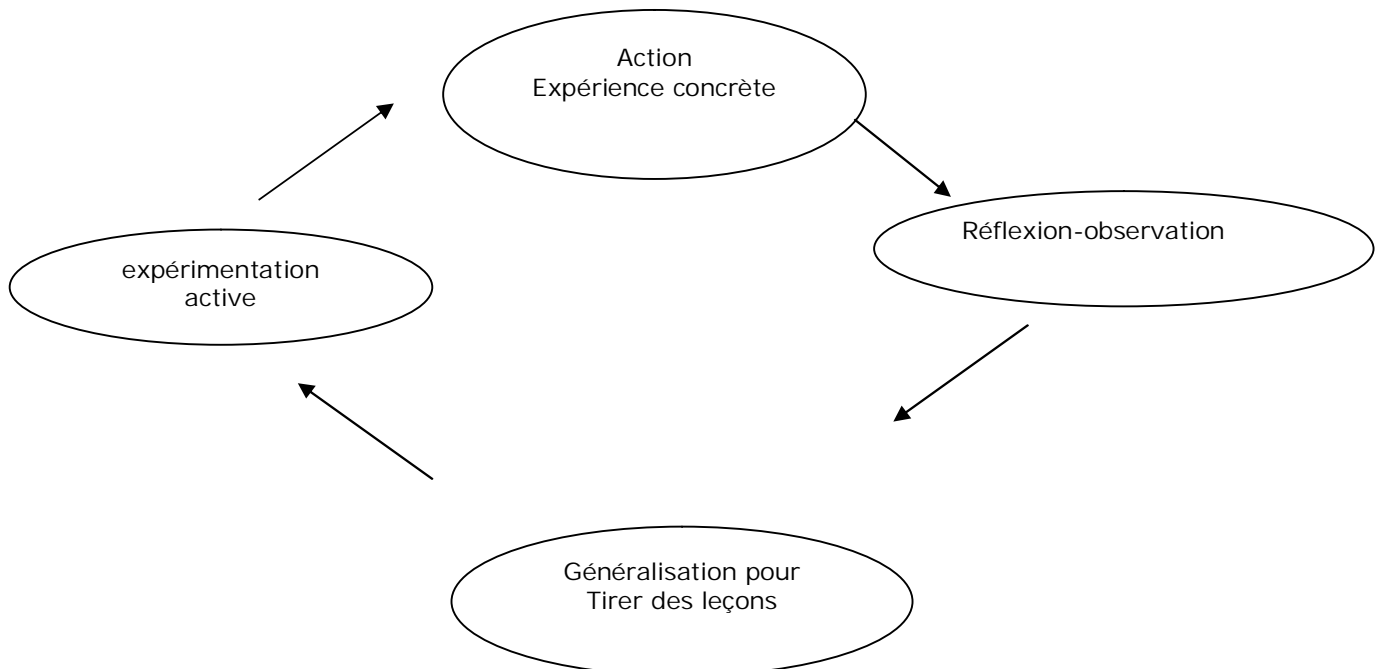
2.1. Définition

- Apprendre est un processus de création, d'acquisition, de développement, d'amélioration de connaissances .
- Nous construisons de nouvelles connaissances à partir des connaissances existantes : notre ACCES
- L'apprentissage permet de renforcer nos connaissances ou notre ACCES : attitude - compétences – capacités – expériences - savoir
- On apprend tout le temps; un être humain ne peut pas « ne pas apprendre » ; on peut améliorer le processus d'apprentissage (apprendre à apprendre)

En sommes, l'apprentissage est compris comme un processus d'amélioration, de création, de développement, d'augmentation et d'acquisition des connaissances. Il se présente sous forme spirale, c'est à dire les connaissances commencent d'en bas et montent.

La spirale de la construction des connaissances = cycle évolutif et chaque passage peuvent être situé à un niveau de connaissances plus élevé.

Cycle d'apprentissage de KOLB : ou organisationnel.



1. L'action

A partir de l'action ou des expériences on construit des connaissances. Nous avons des actions au niveau de la production et au niveau de notre propre organisation : apprentissage sur le tas. On corrige sa pratique individuelle de manière presque inconsciente (ou du moins sans savoir pourquoi c'est mieux). On constate par exemple que dans une organisation, pour faire une même activité chaque cadre s'y prend différemment. Il a appris (à ses dépens) que pour lui dans ce cas là c'est ainsi qu'il doit faire.

- § La culture de maïs, cultiver les légumes, ...
- § Formation sur techniques de culture
- § Irrigation des plantes
- § Réunions d'information et d'échange entre OP
- § Le fonctionnement des organes d'une association.
- § Etc.

2. La réflexion

- § Examiner les pratiques, mettre en évidence les différences, les écarts observés.
- § La nécessité de planifier les moments de réflexion : pour contrôler la qualité des produits – des stratégies développées
- § Savoir poser les bonnes questions : qu'est ce qu'on avait décidé – comment c'est passé – pourquoi ça marche ou pourquoi ça ne marche pas ?
- § La phase de réflexion se fait mieux en groupe : un moment pour tester son point de vue avec les autres points de vue - un même événement ou une même donnée peut être interprété différemment par différentes personnes. La perception est différente et cela enrichit sa compréhension.
- § En creusant, les réponses sur le pourquoi, permet de faire le lien entre les causes et les effets
- § Permet de rendre certains aspects qui sont inconscient plus conscient
- § Intéressant d'avoir un facilitateur pour les moments de réflexion : pour guider la réflexion – pour rester sur le sujet

3. Généralisation – tirer des leçons

- § La réflexion n'aboutit pas automatiquement dans un apprentissage
- § Il faut d'autres étapes : analyser – juger – tirer des conclusions/leçons
- § Un apprentissage à partir d'une situation spécifique n'est pas nécessairement valable pour une autre situation
- § C'est pourquoi il faut essayer de se détacher d'une situation spécifique – il faut prendre distance – savoir généraliser : formuler des leçons plus générales qui peuvent être appliquées dans de nouvelles situations
- § L'objectif principal de tirer des leçons est de mieux faire les actions futures
- § La seule façon de mesurer l'apprentissage est de voir la qualité des actions futures

4. Expérimenter (vérifier, s'exercer)

- § Définir les adaptations ou innovations qu'on va essayer, tester
- § S'exercer sur les adaptations – innovations
- § Généraliser à partir des essais d'innovations réussies et planifier & formaliser les nouvelles manières de faire généralisées dans l'organisation. « dorénavant on fera ainsi... »
- § Planifier est penser au futur et réfléchir sur le chemin pour y arriver - planifier sans tirer des leçons du passé est une perte de temps
- § L'aspect « apprentissage » est souvent plus fort à partir de nos défaillances – de nos fautes
- § Souvent on ne planifie pas – alors il est difficile d'évaluer les actions et leurs résultats
- § Essayer de prédire ce qui va se passer – comment l'expérience future devrait se dérouler afin d'atteindre ses objectifs

Exemples de la pratique des OP.

- § Combinaison d'arachide et de maïs en culture alternantes après avoir découvert que ça donne des meilleures récoltes.
- § La généralisation de la participation des femmes dans les organes de l'organisation après avoir réfléchi sur le nombre des femmes dans l'OP
- § La vulgarisation de INADES s'est améliorée à partir du moment qu'il y a eu des femmes dans l'équipe d'animation.
- § FONSDEV : augmentation des membres dès qu'on a utilisé les carnets imprimés.
- § Change de monoculture vers la culture associée dans un sol fertile – ça donne plus de récolte sur le même sol dans la même période.
- § L'expérience a indiqué qu'il est préférable d'engager comme meuniers parmi les personnes qui ne sont pas membres des OP.
- § Répartition des tâches entre les différents membres du comité directeur au lieu de culpabiliser toujours le directeur quand il y avait une difficulté
- § Nous allons faire l'expérience, expérimenter avec la stratégie de donner la caisse à une personne qui a les moyens de recouvrement. Parce qu'on a eu l'expérience malheureuse qu'une personne que n'a pas des moyens peut utiliser l'argent de la caisse et ne pas avoir la possibilité de le remettre.

- § Deux associations – une d’hommes et une de femmes – font les mêmes activités. Mais le résultat des deux est différent à la récolte des femmes est meilleure de celle des hommes. A partir de ce moment, les femmes notent que leurs maris commencent à freiner leurs réunions d’association. Les femmes achètent pourtant avec leur argent de vente de récolte les choses pour la famille. Pendant une fête elles profitent pour acheter chacune un cadeau pour leur époux et donner l’information que c’est leur association et leur travail qui donne les possibilités d’augmenter les revenus de la famille. A partir de cet échange et explication, les hommes aident les femmes avec leur travail et vice versa.

Ensuite, les différents OP’s ont fait la planification de ce qu’ils vont faire en relation aux deux thèmes pour commencer le processus d’apprentissage mutuel.

Pendant la présentation des planifications, il est devenu clair que les OP l’ont fait surtout sur les activités qu’ils vont faire et beaucoup moins sur les réflexions et rapportage des leçons tirées des expériences concernant l’accroissement des épargnes et la communication. S’il y avait encore du temps, c’était nécessaire de refaire la planification en tenant compte de ces facteurs. Ceci est un point d’attention pour INADES.

Evaluation de l’atelier :

On a demandé aux participants de se positionner trois fois selon trois thèses : elles avaient trait à la qualité des échanges.

1. J’ai reçu beaucoup de nouvelles idées !
Plus ou moins : 8
Beaucoup : 10
Très beaucoup : 2

Commentaire : c’était la 1^{ière} fois que je participais à un tel atelier, j’ai reçu beaucoup ; plus ou moins parce que ce n’est pas la première fois que je participe dans un séminaire et certaines idées n’étaient pas nouvelles,

2. Parmi des choses apprises, nous connaissons quoi expérimenter dans notre OP
Peu : 1
Plus ou moins : 8
Beaucoup : 10

Commentaire : différentes personnes ont dit ‘plus ou moins’ parce que le thème de ‘communication’ a donné de la confusion dans les têtes.

3. J’ai partagé beaucoup de mes connaissances dans cet atelier
Peu : 2
Plus ou moins : 12

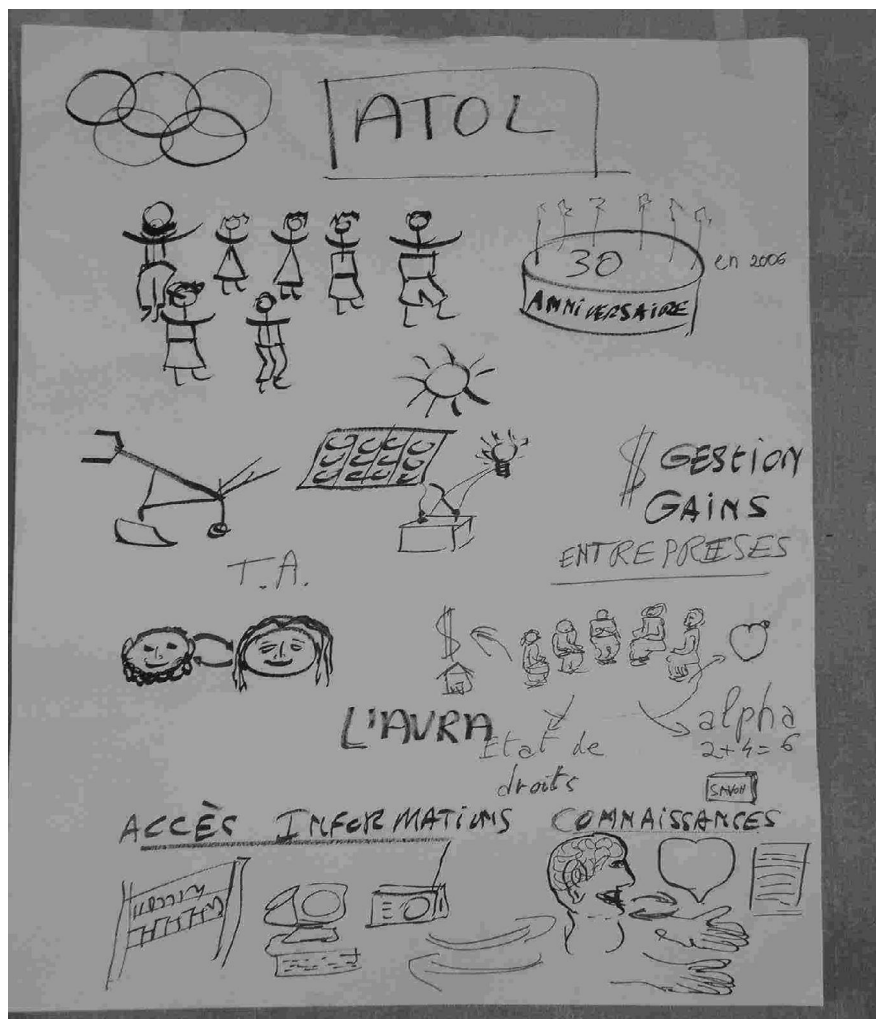
Beaucoup : 4

Très beaucoup : 2

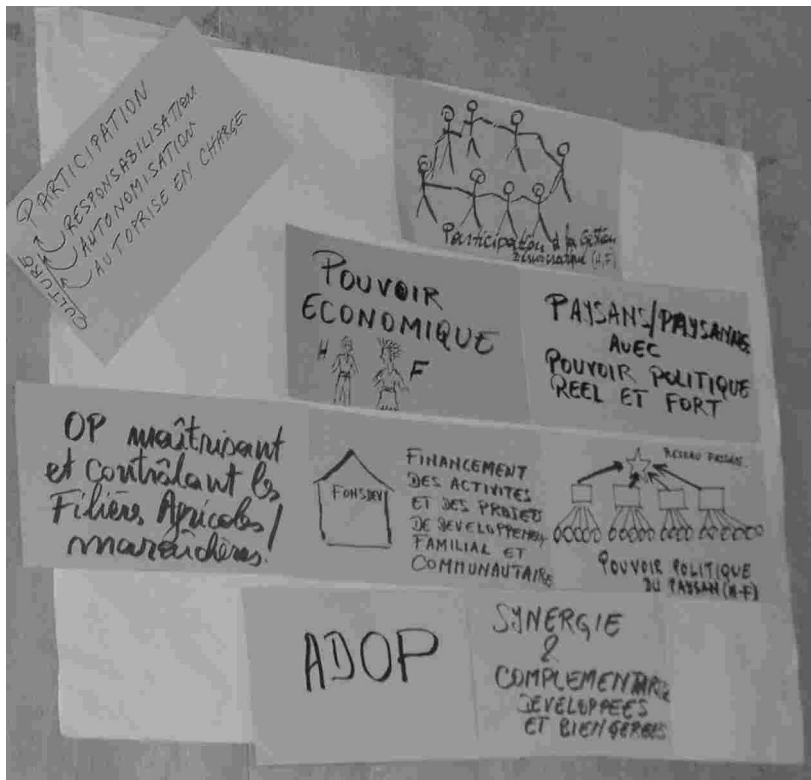
Commentaire : partager c'est fait davantage dans les petits groupes que dans le grand groupe. Beaucoup de personnes viennent encore avec une attitude d'apprendre et moins avec l'idée qu'elles ont des choses à partager.

Annexe 1 – Présentation des participants

Présentation d'ATOL



Présentation d'INADES



Liste des participants.

N°	Noms et Prénoms	Sexe	Structures de provenance	Fonction
01	Anaclet Badibanga Muzembz	M	Roplam	Président
02	Alphonse Kamba	«	Fonsdev Munkamba	Président
03	Georges Kabongo	«	«	Sensibilisateur
04	Gilbert Mulowayi	«	Roplam	Vice président
05	Jeanne Ngalula	F	AMCVK	Présidente
06	Félix Kabongo	M	«	Membre
07	Remy Tshipamba	«	«	Chargé des trav
08	Sr Thérèse Ngalula	F	Fonsdev Tukombe	Trésorière
09	Sébastien Kapuku	M	Fonsdev Tukombe	Secrétaire
10	Jean Mvita Mukala	«	ADT	Président
11	Pierre Kabeya Kabasu	«	«	Vice président
12	Marcel Kabamba Shabantu	M	ADT	Controlleur
13	Louis Muepu Muenda	«	«	Membre
14	Mulumba Mukengela Mulire	«	Fonsdev Dibaya	Président
15	Isaac Lobo	«	UOPA	Président
16	Léontine Ngokadi	F	«	Membre
17	Justin Ntumba Tshita	M	Fonsdev Kinda	Président
18	Théophile Mikobi Minga	M	Fonsdev Kinda	Secrétaire
19	Emmerance Nsonga	F	Bamamu Tabulukayi	Animatrice
20	Crispin Tshishiku	M	Bamamu Tabulukay	Animateur