



**Test et adaptation d'un manuel  
sur les démarches participatives  
au sein d'institutions forestières  
en Afrique de l'Ouest francophone**

*Guide du formateur*





## Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>I. ELEMENTS THEORIQUES DE L'EDUCATION DES ADULTES.....</b>	<b>2</b>
1.1 Le contexte psychologique de l'apprenant adulte .....	2
1.2 L'apprentissage par l'expérience, une méthode de facilitation .....	3
1.3 Les caractéristiques du facilitateur de l'apprentissage .....	5
<b>II. SCENARIO D'ANIMATION PEDAGOGIQUE.....</b>	<b>7</b>
Thème 0: Cérémonie protocolaire.....	7
Séance 1: Ouverture .....	7
Séance 2: Présentations .....	7
Thème 1: Contexte de la GPRN.....	8
Séance 1: Historique de la GRN .....	8
Séance 2: Evolution des approches d'intervention en GRN.....	8
Séance 3: Justifications de la GPRN .....	10
Thème 2: Conduite de la GPRN.....	11
Séance 1: Fonctions d'animation et de facilitation.....	11
Séance 2: Choix des outils .....	11
Séance 3: Démarche générale de la GPRN .....	12
Thème 3: Diagnostic .....	13
Séance 1: Définition et utilité du diagnostic .....	13
Séance 2: Carte sociale du village.....	13
Séance 3: Carte du terroir.....	14
Séance 4: Diagramme de Venn .....	14
Séance 5: Transect.....	15
Séance 6: Profil historique .....	15
Séance 7: Interviews semi-structurées .....	16
Séance 8: Arbre à problèmes.....	16
Séance 9: Calendrier saisonnier des activités .....	17
Séance 10: Cadre d'analyse des 4R.....	18
Thème 4: Planification .....	19
Séance 1: Définition et utilité de la planification .....	19
Séance 2: Arbre à objectifs .....	19
Séance 3: Questions orientées .....	20
Séance 4: Tableau de planification des actions .....	20
Séance 5: Cadre d'analyse des 4R.....	20
Thème 5: Exécution .....	22
Séance 1: Description et intérêt de l'exécution .....	22
Séance 2: Mise sur pied d'une structure de coordination.....	22
Séance 3: Contrat de partenariat entre acteurs .....	23
Thème 6: Suivi-évaluation .....	24
Séance 1: Définition et utilité du suivi-évaluation .....	24
Séance 2: Suivi-évaluation participatif (SEP).....	24
Séance 3: Cahier de suivi .....	25
Séance 4: Grille d'évaluation annuelle ou de programme.....	25
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>26</b>

## INTRODUCTION

Les sessions de formation des techniciens de terrain à l'application de la démarche de gestion participative des ressources naturelles constituent l'aboutissement du projet «Test et adaptation d'un manuel sur les démarches participatives au sein des institutions forestières en Afrique de l'Ouest francophone» de la FAO. L'objectif de formation, lors de ces sessions, est de faire acquérir aux techniciens de terrain des connaissances et aptitudes liées à l'adoption et à la conduite d'une gestion participative des ressources naturelles (GPRN). Ainsi, le programme des sessions de formation est essentiellement le contenu technique du manuel déjà élaboré.

Le présent guide du formateur est l'outil méthodologique qui va permettre aux formateurs d'animer des séances de formation en GPRN. La démarche pédagogique adoptée pour animer ces séances est la facilitation de l'apprentissage basée sur l'utilisation de méthodes actives de participation. Ainsi, le guide comprend deux grandes parties qui sont quelques éléments théoriques de l'éducation des adultes et le scénario d'animation pédagogique des sessions de formation.

La première partie qui concerne l'éducation des adultes comprend trois sous-points qui sont: le contexte psychologique de l'adulte apprenant, l'apprentissage par l'expérience et les caractéristiques du facilitateur de l'apprentissage. Le premier sous-point qui concerne le contexte psychologique de l'adulte apprenant, traite des éléments liés à son développement physiologique, psychologique et social dont il faut tenir compte pour faciliter son apprentissage. Le deuxième sous-point sur l'apprentissage par l'expérience est une méthode de facilitation qui est décrite ici car elle est largement adoptée dans l'animation de sessions de formation. Le troisième sous-point concerne certaines caractéristiques que le facilitateur doit avoir, des rôles qu'il doit assumer et des dispositions qu'il doit prendre pour favoriser le processus d'apprentissage.

La deuxième partie du guide est consacrée au scénario d'animation des sessions de formation. Le programme de chaque session est réparti en thèmes (sept au total) et chaque thème est découpé en séances. Le thème correspond généralement à un chapitre du manuel et les séances sont des points d'un chapitre qui sont assez distincts pour être traités séparément sans nuire à la compréhension. Pour chaque séance, le scénario d'animation est le suivant: objectif, techniques d'animation et procédures pédagogiques. L'objectif d'apprentissage concerne le ou les comportements dont l'apprenant doit faire preuve à l'issue de la séance. Les techniques d'animation concernent les outils adoptés par le facilitateur pour animer la séance. Les procédures pédagogiques concernent la description des actions entreprises pour créer le processus d'apprentissage.

## **I. ELEMENTS THEORIQUES DE L'EDUCATION DES ADULTES**

La formation des techniciens de terrain en gestion participative des ressources naturelles (GPRN) ne peut prendre l'allure d'un cours magistral au cours duquel un professeur vient enseigner à des élèves ou à des étudiants des connaissances nouvelles. Ces hommes de terrain (techniciens) ne sont plus ni élèves ni étudiants à la recherche de diplômes indispensables à leur insertion économique et sociale. Ce sont des adultes accomplis qui bénéficient d'une certaine notoriété dans leur milieu d'intervention et qui ont donc un statut social souvent même enviable. Leur expérience du terrain fait qu'ils admettent difficilement qu'on leur enseigne quelque chose de nouveau dans leur domaine de compétences (Brookfield, 1984).

Ainsi, la démarche pédagogique qui va être adoptée lors de la formation en GPRN de ces techniciens doit tenir compte de cette spécificité sociopsychologique des participants. La démarche ne doit pas imposer de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être aux participants. Elle doit surtout les aider à relire leurs pratiques et comportements habituels, à en découvrir eux-mêmes les limites et à accepter ainsi de s'engager dans un processus d'acquisition de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être, en somme dans une dynamique de changement. Il va s'agir alors d'une démarche qui facilite aux participants le processus d'apprentissage dans lequel ils vont s'engager activement: c'est une démarche de facilitation de l'apprentissage (Brookfield, 1986).

Adopter la démarche de facilitation de l'apprentissage exige du formateur un certain nombre de qualités et de conviction en plus du savoir-faire nécessaire pour conduire le processus. Le formateur qui adopte une démarche de facilitation de l'apprentissage devient un facilitateur, un animateur de groupe, un agent de changement. Il n'est plus cette personne qui a des connaissances spécifiques et qui cherche à les transmettre intégralement aux autres. Il ne dit plus les choses aux autres, il ne les fait plus à leur place, mais il les aide à découvrir, à dire et à faire les choses par eux-mêmes et pour eux-mêmes (Freire, 1990).

Les trois éléments qui vont être traités dans cette première partie du guide du formateur sont: la connaissance du contexte psychologique de l'apprenant adulte, la méthode de facilitation de l'apprentissage et les caractéristiques essentielles que le formateur-facilitateur doit avoir.

### **1.1 Le contexte psychologique de l'apprenant adulte**

L'apprenant adulte est une personne d'un certain âge mais surtout d'un certain état d'esprit. Il a une certaine perception de ses propres connaissances et de tout autre savoir à acquérir. Son âge et sa perception des connaissances liées à son expérience sont des facteurs déterminants dans son processus d'apprentissage (Cross, 1981; Tennant, 1988).

Avec l'âge, des modifications d'ordre physiologique apparaissent et influent sur sa façon d'apprendre. On observe qu'au fur et à mesure qu'un individu mûrit, son acuité visuelle et auditive diminue. Ainsi, lors du processus d'apprentissage, le facilitateur doit s'atteler à minimiser les risques de blocage liés à ces handicaps en rendant plus visibles les écritures et autres symboles et en rendant plus audibles tout ce qui se dit.

En prenant de l'âge, également, l'adulte voit sa rapidité d'assimilation et sa capacité de mémorisation diminuer de façon notable. L'adulte apprend plus lentement que l'enfant, mais cela ne signifie pas qu'il est moins intelligent (Donald et Kolb, 1982). Cela veut dire qu'il

apprend autrement que l'enfant en se référant constamment à sa propre logique et ses connaissances antérieures pour assimiler ou rejeter toute nouvelle information. Il ne mémorise pas, comme l'enfant, textuellement tout ce qu'il reçoit. Il transforme les informations perçues en fonction de sa propre logique et de ses préoccupations et attentes pour les rendre plus familières et donc inoubliables (Mezirow, 1990). Dans les deux cas, faciliter son apprentissage va consister à créer un lien acceptable entre ce qu'il connaît déjà et les nouvelles connaissances à acquérir.

L'idée d'être un individu accompli que l'adulte se fait de lui-même est un facteur très déterminant dans son apprentissage (Cross, 1981). En effet, ses connaissances et expériences accumulées font qu'il se sent expert. Cela signifie que non seulement il connaît tout mais surtout, qu'il n'a plus rien de nouveau à «prendre» des autres dans son domaine. De ce fait, il refuse d'être dans une situation d'élève qui renie son statut d'expert. Pour l'encourager à apprendre, il faut le mettre dans une situation d'échange avec d'autres pairs où il se sent libre de donner et de recevoir.

#### **Conditions de l'apprentissage chez l'adulte**

L'apprentissage est une expérience qui ne se passe que dans l'esprit de l'adulte et qui ne peut être activé que par lui. Personne ne peut inculquer un savoir à un adulte si lui-même n'y voit aucun intérêt pour son travail ou pour sa vie.

L'apprentissage a lieu quand l'adulte perçoit l'importance et la pertinence des connaissances pour sa propre vie. L'adulte apprend quand les idées et connaissances à acquérir peuvent répondre à ses préoccupations et attentes.

Le produit final de l'apprentissage est un changement favorable de comportements, un développement. Pour que ce changement se produise et se maintienne de façon durable, il faut que l'expérience même du processus d'apprentissage soit vécue positivement par l'adulte.

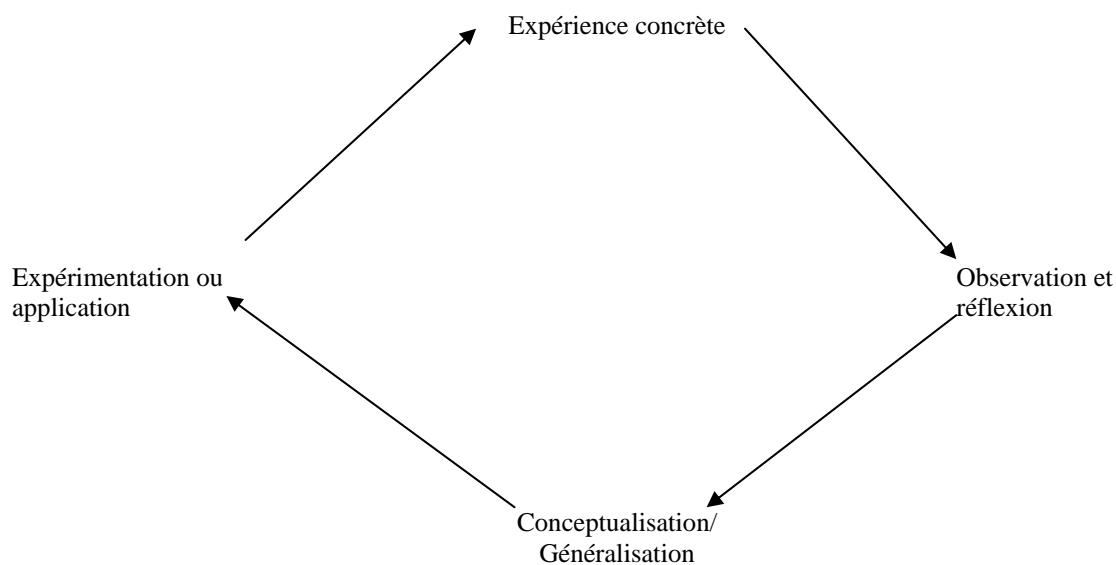
L'apprentissage est un processus de coopération et de collaboration. L'apprenant adulte aime être indépendant mais aussi entretenir des relations de collaboration avec les autres. L'apprentissage en groupe stimule la créativité.

L'apprentissage est un processus dynamique. L'adulte apprend petit à petit selon les expériences positives accumulées. Cependant, chaque processus d'apprentissage comprend des pesanteurs personnelles qui ne peuvent être soulevées et dominées que dans une atmosphère positive (tolérante, respectueuse, flexible, collaborative, active). En maîtrisant les aléas de l'apprentissage, l'adulte s'ouvre aux paliers supérieurs de son émancipation, de son développement.

*Source: Smith, R. (1983); Rogers, A. (1986); Rogers, J. (1989) cités par Diouf, W. et Guèye, B. (1995).*

### **1.2 L'apprentissage par l'expérience, une méthode de facilitation**

L'apprentissage par l'expérience est un processus cyclique d'acquisition de connaissances qui se déroule en quatre phases successives: expérience, réflexion, généralisation et application. Dans la théorie de l'apprentissage par l'expérience de David Kolb (1984), l'adulte commence par vivre une expérience, puis il réfléchit sur cette expérience, ensuite il en tire des conclusions, des leçons et enfin il applique les leçons tirées à une nouvelle situation qui devient ainsi une nouvelle expérience et le cycle recommence comme présenté dans le schéma ci-dessous.



Source: Kolb, 1984.

### Expérience

La première étape consiste en la réalisation d'une activité ou d'une tâche quelconque. La réalisation de cette activité est considérée comme une expérience à revivre et qui va être le prétexte pour l'apprentissage d'une autre connaissance. Cette activité peut être une situation réelle à vivre (visite de terrain, démonstration), un événement reconstitué (sketch, simulation, étude de cas) présenté ou à vivre en situation d'apprentissage. L'objectif visé à travers cette étape est de créer de la matière à réflexion à partir d'une expérience des apprenants.

### Observation et réflexion

Après avoir réalisé ou vécu l'activité, les adultes apprenants réfléchissent sur ce qui vient de se dérouler. Ils décrivent ce qui s'est passé en termes de comment et pourquoi. Ils analysent, apprécient ce qui s'est passé en fonction de leurs connaissances, de leurs pratiques ou de leurs croyances antérieures. L'objectif de cette étape est de faire analyser aux participants, de manière critique, l'expérience qu'ils viennent de vivre.

### Généralisation/conceptualisation

Il s'agit, pour les adultes apprenants, de comparer l'expérience qui vient d'être vécue en situation d'apprentissage aux situations habituellement connues dans leur vie concrète et de tirer des leçons pour l'avenir. Ils analysent et apprécient les écarts entre les deux genres de situations en termes de points d'insatisfaction, de besoin à connaître autre chose ou à faire autrement. A partir de ce moment, il peut exister deux cas de figure:

- soit les apprenants sont eux-mêmes en mesure de satisfaire au besoin en tirant les leçons qui deviennent de nouvelles connaissances ou de nouvelles pratiques;
- soit une personne extérieure (formateur, facilitateur) apporte les nouvelles connaissances ou compétences nécessaires.

L'objectif visé est de faire acquérir aux participants de nouvelles connaissances mais en connexion avec leurs expériences antérieures (en termes de connaissances, pratiques ou croyances).

## Expérimentation ou application

Dans la théorie, il s'agit de mettre en application les nouvelles leçons retenues ou les nouvelles connaissances et pratiques apprises. En situation d'apprentissage, il s'agit de faire réfléchir les apprenants sur les conditions d'application de ces leçons et connaissances dans leur milieu réel d'évolution. Si les conditions sont favorables, l'application par les apprenants va constituer l'adoption des nouvelles connaissances ou pratiques apprises. L'objectif visé est de faire réfléchir les apprenants sur les conditions d'application en situation réelle des nouvelles connaissances acquises.

La tâche du facilitateur est d'animer chacune de ces étapes pour que les apprenants parviennent à atteindre l'objectif visé. Il faut souligner que dans la pratique, les étapes ne sont pas aussi distinctes qu'elles sont décrites, cependant, il est impératif que le facilitateur garde à l'esprit l'atteinte de l'objectif visé à travers chacune d'elles.

### **1.3 Les caractéristiques du facilitateur de l'apprentissage**

Le formateur qui dirige un atelier ou une session de formation des adultes doit avoir les aptitudes et comportements d'un facilitateur. Sa première responsabilité est d'offrir aux participants une ambiance propice pour un apprentissage approprié et efficace. Il doit faciliter un processus actif par lequel les participants déterminent eux-mêmes leurs besoins en formation et les moyens par lesquels ils vont satisfaire ces besoins.

Ce facilitateur doit disposer d'un certain nombre de caractéristiques parmi lesquelles on peut noter:

- une personnalité chaleureuse et la capacité de montrer son approbation aux participants;
- des compétences sociales et la capacité d'unifier le groupe et de le contrôler sans lui nuire;
- une manière de former qui suscite et utilise les idées et savoir-faire des participants;
- une capacité d'organisation qui permet de prendre en compte toutes les ressources humaines et matérielles disponibles et de bien les gérer;
- la capacité de percevoir rapidement les problèmes des participants et de les résoudre;
- un enthousiasme pour le sujet traité et la capacité de le communiquer de manière intéressante;
- une certaine flexibilité pour répondre aux changements des besoins des participants;
- une bonne connaissance et une bonne maîtrise du sujet traité.

Certaines de ces caractéristiques font partie de la personnalité du facilitateur mais d'autres peuvent être apprises et développées par l'expérience et l'application de certains exercices spécifiquement conçus pour créer des conditions favorables à l'apprentissage. Pour apprendre à devenir un bon facilitateur, le plus important est d'être critique et d'accepter les critiques vis-à-vis de sa propre manière de faire tout le long du processus de facilitation. La critique constructive des autres est une contribution importante à l'amélioration de ses propres performances.

Le rôle que doit jouer le facilitateur dans le processus de l'apprentissage est déterminant tout en restant très discret. Le facilitateur doit jouer le même rôle qu'un produit catalyseur dans une réaction chimique: «sans lui, le processus (réaction chimique) ne se réalise pas mais il est invisible dans le produit final recherché». Pour jouer pleinement son rôle de catalyseur, le facilitateur doit:

- encourager la participation active de tous les participants;
- promouvoir une ambiance de coopération;



- adapter les activités pédagogiques et les exercices pratiques aux besoins et contextes spécifiques des participants;
- assurer une bonne liaison entre tous les éléments de l'atelier ou de la session de formation;
- encourager les participants à faire le lien entre les expériences abordées au cours de la formation et celles de leur vie quotidienne;
- fournir aux participants (ou les diriger vers) les ressources complémentaires dont ils peuvent avoir besoin;
- être disponible comme personne ressource mais ne pas se comporter en expert «dispensateur de leçons».

Les considérations liées aux caractéristiques spécifiques de l'adulte apprenant conduisent à suggérer certaines dispositions et pratiques que le facilitateur doit nécessairement développer. Il s'agit de:

- concevoir les activités d'apprentissage de façon à ce qu'elles puissent être assez facilement réussies par les participants (tout au moins au début du processus);
- réduire les contraintes de mémorisation au minimum nécessaire; faire répéter les mêmes choses dans des contextes différents et s'arranger pour que les exposés soient immédiatement suivis de pratiques;
- éviter de donner trop d'informations nouvelles en peu de temps; faire des exposés courts et accompagnés de notes écrites ou d'images illustratives pour les participants;
- se rappeler que la mémoire peut flancher lorsque l'on doit retenir un processus contenant plusieurs étapes; s'assurer donc que les premières étapes qui semblaient claires au début ne deviennent confuses au moment d'aborder les dernières;
- éviter la monotonie (en changeant souvent de techniques, outils ou procédés ou de dispositions) pour attirer et maintenir ainsi l'attention des participants;
- veiller à ce que chaque apprenant soit impliqué dans la discussion ou la tâche à réaliser;
- faire réagir chaque apprenant dans une discussion par rapport à sa propre situation;
- accorder le plus tôt possible de l'aide à ceux qui en demandent mais sans tomber dans le piège de la protection paternaliste;
- souligner une réussite dès qu'elle se produit;
- ne pas suivre le rythme des plus rapides; faire en sorte que les premiers qui finissent une tâche à accomplir n'exercent pas de pression sur les autres;
- prévoir des procédés d'auto-évaluation qui permettent à chaque apprenant de mesurer sa propre progression.

## II. SCENARIO D'ANIMATION PEDAGOGIQUE

<b>Thème 0: Cérémonie protocolaire</b>
--

Séance 1: Ouverture
---------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- situer la formation dans le cadre des démarches participatives en GRN

Techniques d'animation: Exposé et discours.

Procédures pédagogiques

Discours de l'autorité de tutelle (représentant du ministère ou de la direction concernée).

Discours d'ouverture de l'autorité administrative.

Exposé: Présentation du contexte de la formation par le facilitateur.

<b>Thème 0: Cérémonie protocolaire</b>
--

Séance 2: Présentations
-------------------------

Objectif: A la fin de la séance, chaque participant sera en mesure de:

- dire le nom, la fonction et le lieu d'intervention d'au moins 6 participants;
- énumérer 3 attentes, 3 craintes et 3 souhaits pour le déroulement de l'atelier;
- dire les objectifs, le programme de formation et la démarche pédagogique adoptée;
- énumérer les règles de jeu établies pour la bonne marche de la session.

Techniques d'animation: Travaux de groupe et plénière (méthode atelier), exposé et brainstorming.

Procédures pédagogiques

Travaux de groupe: Les formateurs répartissent les participants en groupes de 6 à 8 personnes pour qu'elles réfléchissent autour des points suivants: 3 attentes principales, 3 craintes majeures et 3 souhaits. Dans chaque groupe, les membres réfléchissent d'abord individuellement, font ensuite une mise en commun, une synthèse et enfin désignent un rapporteur qui présente la synthèse en plénière sur des cartes.

Exposé: Un formateur présente les objectifs et le programme de la session en indiquant les points qui prennent en compte certaines attentes exprimées et en précisant que si toutes les attentes ne sont pas traitées c'est lié à la spécificité de la session.

Exposé: Un formateur présente la démarche pédagogique proposée pour conduire la session en vérifiant si elle prend en compte les craintes et souhaits exprimés par les participants.

brainstorming: Un formateur anime une petite discussion autour de la définition des règles du jeu de la session: discipline du groupe pour les interventions et l'écoute, découpage horaire et son respect.

<b>Thème 1: Contexte de la GPRN</b>
-------------------------------------

Séance 1: Historique de la GRN
--------------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- distinguer les étapes marquantes de l'évolution de la GRN ou de la foresterie dans le pays;
- faire l'analyse de chaque étape en terme de raisons du changement, points forts et points faibles de ce changement.

Techniques d'animation: Travaux de groupe et plénière (atelier) et exposé.

#### Procédures pédagogiques

Travail de groupes sur la question suivante:

Quelles sont les étapes marquantes (en termes de changement de politique ou de démarche d'intervention) de l'évolution de la GRN ou de la foresterie dans le pays? Pour chaque étape, citez la raison fondamentale, deux forces et deux faiblesses essentielles.

Dans chaque groupe: réflexion individuelle, échange et mise en commun, synthèse sur papier padex ou kraft, choix d'un rapporteur.

#### Tableau de synthèse

Période	Étape	Raison fondamentale	Forces	Faiblesses

Exposé: Présentation, sous forme d'apport d'informations complémentaires, de l'historique de la GRN (du manuel) sur papier padex, kraft ou sur papier transparent (rétroprojecteur).

<b>Thème 1: Contexte de la GPRN</b>
-------------------------------------

Séance 2: Evolution des approches d'intervention en GRN
---

Objectif: A l'issue de la séance les participants seront en mesure de:

- harmoniser leur compréhension des approches d'intervention citées dans le manuel.
- définir la participation et la gestion participative des ressources naturelles.

Techniques d'animation: Questions-réponses, lecture et commentaire, exercice.

#### Procédures pédagogiques

Lister les approches d'intervention définies dans le manuel et demander 2 à 3 définitions pour chacun aux participants.

Distribuer des copies du sous-point «évolution des approches d'intervention en GRN» aux participants et demander à des volontaires de lire, d'expliquer et commenter selon leur compréhension et leurs expériences une approche ou une de ses parties.

Le formateur animateur de ce sous-point peut compléter ou mettre l'accent sur une partie jugée très importante.

Un exercice qui consiste à préciser si oui ou non les déclarations qui figurent sur une feuille distribuée sont une définition correcte ou non de la participation. L'exercice se fait en groupes. Le groupe désigne un rapporteur qui donnera sa réponse à chaque question. Pour chaque question, quand tous les groupes donnent leur réponse, l'animateur fait une synthèse des réponses obtenues et apporte des informations complémentaires.

### **Exercice de définition de la participation**

Lisez ces déclarations qui présentent la compréhension que des personnes ont de la notion de la participation. Dites selon vos propres perceptions de la participation, les déclarations avec lesquelles vous êtes d'accord comme définitions correctes ou non.

**a)** La participation est considérée comme une contribution volontaire apportée par la population à des programmes publics supposés contribuer au développement national; cependant, on n'attend pas de la population qu'elle participe à la formulation du programme ou qu'elle critique son contenu.

**b)** La participation prise dans son sens le plus large signifie sensibiliser la population et, ainsi, augmenter la réceptivité et la capacité de la population à réagir au programme de développement tout en encourageant les initiatives locales.

**c)** La participation implique l'engagement de la population dans les processus de prise de décisions, dans la mise en œuvre des programmes. C'est le fait que la population partage les bénéfices des programmes de développement et qu'elle s'associe aux efforts déployés pour évaluer ses programmes.

**d)** La participation populaire au développement devrait être comprise en gros comme étant une association active de la population au processus de prise de décisions, pour autant que ce processus la concerne.

**e)** L'engagement communautaire implique que la population, qui a à la fois le droit et le devoir de participer à la solution de ses propres problèmes de santé, assume une plus grande responsabilité dans l'évaluation de ses besoins sanitaires, la mobilisation des ressources locales, la proposition de solutions nouvelles ainsi que dans la création et le maintien d'organisations locales.

**f)** La participation est considérée comme un processus actif, signifiant que la personne ou le groupe en question prend des initiatives et affirme son autonomie pour ce faire.

**g)** La participation concerne l'ensemble des efforts organisés visant à augmenter le contrôle exercé sur les ressources et les institutions normatives, dans des situations sociales données, de la part de groupes et de mouvements jusque-là exclus d'un tel contrôle.

### **Exploitation de l'exercice par le facilitateur**

Toutes les déclarations sont faites par de grands penseurs du développement mais se fondent chacune sur une perspective (une vision) particulière du développement rural très souvent liée à un contexte spécifique.

Ainsi sur la base d'un survol de la littérature concernant les projets de développement, Oakley et Marden (1986) proposent que:

- Les déclarations **a)**, **b)** et **c)** reflètent la perception dominante qu'avaient les agents de développement et les décideurs de la notion de participation, du moins au début des indépendances de beaucoup de pays africains. La préoccupation essentielle à cette époque était d'avoir l'engagement des populations locales dans l'exécution de programmes de développement conçus depuis le centre.
- Les déclarations **d)** et **e)** introduisent les notions d'implication des populations dans les prises de décisions et leurs responsabilités accrues dans la mise en œuvre des programmes de développement. Dans la pratique la prise de décision par les populations a été plus l'aval donné aux décisions prises depuis le centre. Il s'agissait plus de faire comprendre aux populations ce qui devait se faire et de leur faire accepter que de leur donner la possibilité de déterminer ce qu'elles veulent faire. La responsabilisation quant à elle, est plus assimilée à un partage de charges souvent financières.
- Les déclarations **f)** et **g)** assimilent plus la participation à une forme de pouvoir que les populations doivent avoir. Elles évoquent la participation sous l'angle d'un processus mettant en exergue le rôle déterminant que doivent jouer les populations dans toutes les étapes. C'est en fait ces deux déclarations qui dénotent le plus la perception de la participation qu'on doit avoir dans le contexte actuel de GPRN.

Thème 1: Contexte de la GPRN
Séance 3: Justifications de la GPRN

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- citer au moins 5 raisons fondamentales qui justifient l'adoption d'une GPRN dans leurs activités professionnelles.

Techniques d'animation: brainstorming en plénière (questions-réponses), exposé.

Procédures pédagogiques

Brainstorming autour des questions suivantes:

En partant de l'analyse de l'évolution dans la GRN, quelle est la démarche à adopter à présent pour parvenir à une gestion durable des ressources naturelles?

Qu'est-ce qui justifie l'adoption d'une telle démarche?

Animer une discussion de 10mn pour parvenir à l'adoption par consensus d'une démarche.

NB. Il faut orienter si nécessaire les débats lors des discussions en mettant en exergue les limites de toute démarche qui n'impliquerait pas tous les acteurs concernés notamment les populations locales.

Exposé: Présentation en complément d'informations des justifications de l'adoption d'une GPRN (du manuel) sur papier padex/kraft ou sur rétroprojecteur.

<b>Thème 2: Conduite de la GPRN</b>
-------------------------------------

Séance 1: Fonctions d'animation et de facilitation
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- définir ce que c'est qu'un animateur;
- citer les comportements et compétences que doit avoir un animateur;
- énumérer les rôles que doit assumer un facilitateur dans ses fonctions.

Techniques d'animation: Travaux de groupe, simulation, exposé, lecture et commentaire.

#### Procédures pédagogiques

Travaux de groupe sur la question suivante:

Dans le cadre de vos fonctions d'agents de développement, quel est l'un des deux modèles d'intervention présentés que vous adoptez? Dites pourquoi. Le groupe désigne le rapporteur qui donne la réponse.

Simulation: Demander à un participant de faire une animation sur un sujet de son choix en utilisant les autres participants comme groupe cible. A la fin de la simulation tous les participants se prononcent sur la façon dont l'animation a été conduite et dégagent les caractéristiques que doit avoir un animateur.

Exposé complémentaire du formateur animateur sur le sous-point «l'agent de terrain est un animateur».

Distribuer des copies du sous-point «l'agent de terrain a un rôle de facilitateur» aux participants et demander à des volontaires de lire, d'expliquer et commenter selon leur compréhension et leurs expériences.

<b>Thème 2: Conduite de la GPRN</b>
-------------------------------------

Séance 2: Choix des outils
----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- Déterminer les raisons qui justifient l'adoption d'un outil participatif lors d'une animation.

Techniques d'animation: Questions-réponses, exposé.

#### Procédures pédagogiques

Questions: Quels sont les outils et techniques d'animation que vous employez lors de vos contacts avec les populations encadrées?

Qu'est-ce qui vous fait adopter ces outils et techniques dans vos interventions?

Exposé du formateur sur les critères de choix d'un outil ou d'une technique d'animation.

Thème 2: Conduite de la GPRN
------------------------------

Séance 3: Démarche générale de la GPRN
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- définir la GPRN en tant que stratégie d'intervention;
- énumérer les avantages de son adoption et ses phases d'application.

Techniques d'animation: Questions-réponses, exposé.

Procédures pédagogiques

Questions: Selon vous, qu'est-ce que la GPRN? Quels en sont les avantages pour les agents de terrain? Quelles sont les différentes phases d'application de la GPRN sur le terrain?

Exposé: Apport d'informations du formateur sur la GPRN, ses avantages et ses phases clés d'application.

<b>Thème 3: Diagnostic</b>
----------------------------

Séance 1: Définition et utilité du diagnostic
---

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- définir le diagnostic participatif (ou concerté) en tant que phase-clé de la GPRN;
- dire l'intérêt de faire un diagnostic participatif et les objectifs visés à travers cette phase;
- déterminer les dispositions préalables à la mise en œuvre d'un diagnostic participatif;
- énumérer les outils à utiliser pour conduire un diagnostic participatif.

Techniques d'animation: Questions-réponses en plénière, exposé.

#### Procédures pédagogiques

Questions: En quoi consiste un diagnostic participatif? Quel est l'intérêt de le faire dans une GPRN? Quelles sont les dispositions préalables pour le faire? Quels sont, selon vous, les outils utilisés pour conduire un diagnostic participatif?

Exposé sur le diagnostic participatif, ses avantages et les dispositions préalables à prendre et les différents outils pour le conduire.

<b>Thème 3: Diagnostic</b>
----------------------------

Séance 2: Carte sociale du village
------------------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'une carte sociale du village;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer la carte par les villageois;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration de la carte.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

#### Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants de venir simuler l'animation de l'élaboration d'une carte sociale au village.

Application de terrain: Les participants vont animer l'élaboration d'une carte sociale dans un village.



Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 3: Carte du terroir
----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'une carte du terroir;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer la carte par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration de la carte.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application pratique.

#### Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler l'animation de l'élaboration d'une carte du terroir dans une localité.

Application de terrain: Les participants vont animer l'élaboration d'une carte du terroir dans une localité.

Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 4: Diagramme de Venn
-----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un diagramme de Venn;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer le diagramme par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration du diagramme de Venn.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

#### Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir présenter concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler l'animation de l'élaboration d'un diagramme de Venn.

Application de terrain: Les participants vont animer l'élaboration d'un diagramme de Venn dans un village.

Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 5: Transect
--------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un transect;
- décrire les étapes à suivre pour collecter les informations et élaborer le transect avec les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration du transect.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler l'animation de l'élaboration d'un transect.

Application de terrain: Les participants vont animer l'élaboration d'un transect dans un terroir.

Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 6: Profil historique
-----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un profil historique;
- décrire les étapes à suivre pour élaborer le profil historique;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration du profil historique.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler la conduite de l'élaboration d'un profil historique.

Application de terrain: Les participants vont animer sur le terrain l'élaboration du profil historique d'un village.

Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 7: Interviews semi-structurées
---------------------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'interview semi-structurée (ISS);
- décrire les étapes à suivre pour faire l'ISS;
- citer les points importants à considérer lors de l'ISS.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment conduire une interview semi-structurée.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son déroulement et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler la conduite d'une interview semi-structurée.

Application de terrain: Les participants vont conduire sur le terrain une interview semi-structurée.

Thème 3: Diagnostic
---------------------

Séance 8: Arbre à problèmes
-----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un arbre à problèmes;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer l'arbre par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration de l'arbre à problèmes.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, étude de cas, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Travail de groupe sur une étude de cas (Elaboration d'un cas typique de problèmes soulevés dans un terroir villageois): Le formateur demande aux participants (en groupes) d'élaborer l'arbre à problèmes à partir du cas typique présenté. Chaque groupe désigne un rapporteur qui restitue en plénière le travail. Le formateur anime une discussion en plénière et fait une synthèse.

Application de terrain: Les participants vont animer sur le terrain l'élaboration d'un arbre à problèmes.

Thème 3: Diagnostic
Séance 9: Calendrier saisonnier des activités

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un calendrier saisonnier des activités;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer le calendrier saisonnier par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration du calendrier saisonnier.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Elaborer un cas (histoire racontée par un paysan sur l'évolution des pratiques culturelles au Bénin)

Travail de groupe: Le formateur demande aux participants (en groupes) d'élaborer le calendrier saisonnier à partir du cas typique présenté. Chaque groupe désigne un rapporteur qui restitue en plénière le travail. Le formateur anime une discussion en plénière et fait une synthèse.

Application de terrain: Les participants vont animer sur le terrain l'élaboration d'un calendrier saisonnier.

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilisation du cadre d'analyse des 4R;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer et analyser le tableau des rôles des acteurs en fonction de leurs droits, responsabilités et revenus en GRN;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer et analyser le tableau des types de relations entre acteurs en GRN;
- citer les points importants à considérer lors de l'utilisation du cadre d'analyse des 4R.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation, application de terrain.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son utilisation et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler l'animation de l'utilisation du cadre d'analyse des 4R.

Application de terrain: Les participants vont animer sur le terrain l'élaboration des tableaux du cadre d'analyse des 4R.

<b>Thème 4: Planification</b>
-------------------------------

Séance 1: Définition et utilité de la planification
---

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- définir la planification en tant que phase clé de la GPRN;
- préciser l'intérêt de faire une planification et les objectifs visés à travers cette phase;
- déterminer les dispositions préalables à la mise en œuvre d'une planification participative.

Techniques d'animation: Questions-réponses, exposé.

Procédures pédagogiques

Questions: En quoi consiste une planification? Quel est l'intérêt de la faire dans une GPRN? Quelles sont les dispositions préalables pour la faire?

Exposé sur la planification, ses avantages et les dispositions préalables à prendre pour la conduire.

Thème 4: Planification
------------------------

Séance 2: Arbre à objectifs
-----------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un arbre à objectifs;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer l'arbre à objectifs par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration de l'arbre à objectifs.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, étude de cas.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir présenter concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Travail de groupe sur une étude de cas (élaboration d'un cas typique d'objectif déterminé dans un terroir villageois): le formateur demande aux participants en groupes d'élaborer l'arbre à objectifs à partir du cas typique présenté. Chaque groupe désigne un rapporteur qui restitue en plénière le travail. Le formateur anime une discussion en plénière et fait une synthèse.

Thème 4: Planification
------------------------

Séance 3: Questions orientées
-------------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité des questions orientées;
- décrire les étapes à suivre pour poser des questions orientées;
- citer les points importants à considérer lors des questions orientées.

Techniques d'animation: Exposé, simulation.

Procédures pédagogiques

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son déroulement et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler la conduite d'une interview semi-structurée.

Thème 4: Planification
------------------------

Séance 4: Tableau de planification des actions
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un tableau de planification des actions;
- décrire les étapes à suivre pour faire élaborer un tableau de planification des actions par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration d'un tableau de planification des actions.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, simulation.

Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires qui connaissent déjà l'outil de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et les points importants à retenir.

Simulation: Le formateur demande à des participants volontaires de venir simuler l'animation de l'élaboration d'un tableau de planification des actions.

Thème 4: Planification
------------------------

Séance 5: Cadre d'analyse des 4R
----------------------------------

Objectif: Idem: Thème 3, Séance 10

Techniques d'animation: Idem: Thème 3, Séance 10.

Procédures pédagogiques: Idem: Thème 3, Séance 10.



<b>Thème 5: Exécution</b>
---------------------------

Séance 1: Description et intérêt de l'exécution
---

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- décrire le processus et les conditions d'exécution des actions planifiées en tant que phase-clé de la GPRN;
- préciser l'intérêt de l'appui-conseil et les objectifs qu'il vise dans le cadre de la GPRN;
- déterminer les dispositions préalables à la mise en œuvre des actions planifiées.

Techniques d'animation: Questions-réponses, exposé.

Procédures pédagogiques

Questions: En quoi consiste l'exécution des actions planifiées? Quel est l'intérêt de l'appui conseil dans une GPRN? Quelles sont les dispositions préalables pour l'exécution des actions planifiées?

Exposé sur le processus d'exécution des actions planifiées dans une GPRN, ses avantages et les dispositions préalables à prendre pour le conduire.

<b>Thème 5: Exécution</b>
---------------------------

Séance 2: Création d'une structure de coordination
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de la création d'une structure de coordination;
- décrire les étapes à suivre pour créer une structure de coordination;
- citer les points importants à considérer lors de la création d'une structure de coordination.

Techniques d'animation: Exposé, brainstorming.

Procédures pédagogiques

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son déroulement et les points importants à retenir.

Brainstorming: Le formateur demande aux participants de réfléchir aux conditions d'application de cet outil dans le cadre de leurs activités professionnelles et en perspective d'une GPRN.

Thème 5: Exécution
--------------------

Séance 3: Contrat de partenariat entre acteurs
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer l'utilité de l'élaboration d'un contrat de partenariat entre acteurs;
- énumérer les conditions préalables pour l'élaboration d'un contrat de partenariat entre acteurs;
- décrire le processus de négociation entre partenaires pour l'élaboration du contrat.

Techniques d'animation: Exposé, brainstorming.

Procédures pédagogiques

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil, il précise l'objectif de l'outil, ses conditions préalables, le processus de son déroulement et les points importants à retenir.

Brainstorming: Le formateur demande aux participants de réfléchir aux conditions d'application de cet outil dans le cadre de leurs activités professionnelles et en perspective d'une GPRN.

<b>Thème 6: Suivi-évaluation</b>
----------------------------------

Séance 1: Définition et utilité du suivi-évaluation
---

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- définir le suivi-évaluation en tant que phase clé de la GPRN;
- dire l'intérêt de faire un suivi-évaluation participatif et les objectifs visés à travers cette phase;
- déterminer les dispositions préalables à la mise en œuvre d'un suivi-évaluation participatif.

Techniques d'animation: Questions-réponses, exposé.

Procédures pédagogiques

Questions: En quoi consiste un suivi-évaluation participatif? Quel est l'intérêt de le faire dans une GPRN? Quelles sont les dispositions préalables pour le faire?

Exposé sur le suivi-évaluation participatif, ses avantages et les dispositions préalables à prendre pour le conduire.

Thème 6: Suivi-évaluation
---------------------------

Séance 2: Suivi-évaluation participatif (SEP)
---

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- énumérer les raisons (avantages) d'adopter le SEP dans le cadre de l'application d'une GPRN;
- décrire les étapes à suivre pour mettre en œuvre le SEP;
- citer les points importants à considérer lors de la mise en œuvre du SEP.

Techniques d'animation: Exposé, brainstorming.

Procédures pédagogiques

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil, il précise l'objectif visé à travers son adoption. Il décrit et explique les étapes de la démarche et les points importants à retenir.

Brainstorming: Le formateur demande aux participants de réfléchir aux conditions d'application du SEP dans le cadre de leurs activités professionnelles et en perspective d'une GPRN.

Thème 6: Suivi-évaluation
---------------------------

Séance 3: Cahier de suivi
---------------------------

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer les objectifs visés à travers l'élaboration et la tenue d'un cahier de suivi de l'exécution des actions;
- décrire les étapes à suivre pour élaborer et tenir un cahier de suivi de l'exécution des actions par les populations;
- citer les points importants à considérer lors de l'élaboration et la tenue d'un cahier de suivi des actions.

Techniques d'animation: Démonstration, exposé, brainstorming.

#### Procédures pédagogiques

Démonstration: Le formateur animateur de la séance demande à des participants volontaires, qui connaissent déjà l'outil, de venir démontrer concrètement comment se déroule le processus sur le terrain.

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil en partant de la démonstration faite, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et de sa tenue et les points importants à retenir.

Brainstorming: Le formateur demande aux participants de réfléchir aux conditions d'application du cahier de suivi dans le cadre de leurs activités professionnelles et en perspective d'une GPRN.

Thème 6: Suivi-évaluation
---------------------------

Séance 4: Grille d'évaluation annuelle ou de programme
--

Objectif: A la fin de la séance, les participants seront en mesure de:

- expliquer les objectifs visés à travers l'élaboration et l'utilisation d'une grille d'évaluation annuelle ou de programme;
- décrire les étapes à suivre pour élaborer et remplir une grille d'évaluation
- citer les points importants à considérer lors de l'utilisation de la grille d'évaluation.

Techniques d'animation: Exposé, brainstorming.

#### Procédures pédagogiques

Exposé: Le formateur présente et explique l'outil, il précise l'objectif de l'outil, ses étapes, le processus de son élaboration et de son utilisation et les points importants à retenir.

Brainstorming: Le formateur demande aux participants de réfléchir aux conditions d'application d'une grille d'évaluation dans le cadre de leurs activités professionnelles et en perspective d'une GPRN.

## BIBLIOGRAPHIE

- Brookfield, S.** 1984. Self-directed adult learning: A critical paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35, (2) 59-71.
- Brookfield, S.** 1986. *Understanding and facilitating adult learning*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Cross, P.** 1981. *Adults as learners*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Diouf, W. et Guèye, B.** 1995. *L'apprentissage par l'expérience: formation des formateurs à la MARP*. UNSO/IIED, Niamey.
- Diouf, W.** 2001. *Les techniques d'animation et de communication participative: guide pour l'animation*. Projet de gestion communautaire des ressources naturelles/USAID, Dakar.
- Donald, W. et Kolb, D.** 1982. *Learning processes in adult development: A study of cognitive and social factors in mid-life transition*. Final report to the Spencer Foundation.
- Freire, P.** 1990. *Pedagogy of the oppressed*. The Continuum Publishing Company, New York.
- Kolb, D.** 1984. *Experiential learning*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., New York.
- Mezirow, J. et associés** 1990. *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory education*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Oakley, P. et Marden, D.** 1986. *Vers la participation dans le développement rural*. BIT, Genève.
- Pretty, J.; Guijt, I.; Thompson, J.; Scoones, I.** 1995. *Participatory learning and action: A trainer's guide*. IIED Participatory Methodology series, Londres, Royaume-Uni.
- Réseau africain sur les approches participatives.** 1999. *Participation villageoise au développement rural*. Guide du formateur. KIT, Amsterdam.
- Rogers, A.** 1986. *Teaching adults*. Open University Press, Milton Keynes, Royaume-Uni.
- Rogers, J.** 1989. *Adults learning*. Open University Press, Milton Keynes, Royaume-Uni.
- Smith, R.M.** 1983. *Learning how to listen*. Applied theory for adults. Open University Press, Milton Keynes, Royaume-Uni.
- Tennant, M.** 1988. *Psychology and adult learning*. Routledge, Londres.