

# Libérer le Pouvoir de l'Apprentissage par l'Action

---

**Un guide pratique pour renforcer le partenariat avec les jeunes dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive des adolescents et des jeunes (SDSR).**

# Introduction

Ce document est une ressource pratique qui explique comment **l'apprentissage par l'action collective** est mis en œuvre à **YIELD Hub**. Notre objectif est d'aider d'autres institutions à comprendre le processus d'apprentissage par l'action et éventuellement à adapter et/ou appliquer certains de ses éléments et processus pour soutenir leur propre travail. En partageant nos connaissances et nos expériences, nous espérons inspirer d'autres personnes et leur permettre d'améliorer leurs pratiques en matière de partenariat avec les jeunes dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (SDSR).

## Mission de YIELD Hub

YIELD Hub améliore le partenariat des jeunes dans **le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (SDSR)** en facilitant les processus d'apprentissage par l'action et en influençant le changement de normes. Nous utilisons l'apprentissage par l'action pour générer des solutions innovantes à des problèmes complexes et pour développer de nouvelles façons pour les adolescents et les jeunes de s'impliquer dans les questions relatives au SDSR. Nous mobilisons les parties prenantes de la SDSR pour qu'elles réfléchissent et modifient leurs pratiques de manière à soutenir le partenariat.



## Table des matières

<b>02</b> <i>Définition de l'Apprentissage par l'Action Collective</i>	<b>04</b> <i>Planification préalable de l'action Cycle d'apprentissage</i>
<b>02</b> <i>Principes et Avantages de l'Apprentissage par l'Action</i>	<b>05</b> <i>Exemples de Guides</i>
<b>03</b> <i>Approche d'Apprentissage par l'Action</i>	<b>10</b> <i>Processus d'apprentissage par l'action</i>
<b>04</b> <i>Rôles d'Apprentissage par l'Action</i>	<b>16</b> <i>Activités post-cycle</i>

# Définition de l'Apprentissage par l'Action Collective

L'apprentissage par l'action est un **processus collaboratif de résolution de problèmes** dans le cadre duquel des personnes aux compétences diverses travaillent ensemble pour analyser des problèmes ou des objectifs et élaborer des solutions à ces défis. Le groupe continue à se réunir au fur et à mesure de la mise en œuvre des actions, en tirant des enseignements de cette mise en œuvre et en apportant des corrections sur la base de la réflexion et de l'apprentissage. Les processus d'apprentissage par l'action peuvent contribuer à former des dirigeants, à constituer des équipes, à résoudre des problèmes et à transformer des institutions et des processus.

## Principes de l'apprentissage par l'action

Les membres organisationnels qui rejoignent le groupe d'apprentissage par l'action (ALG) doivent être désireux et capables de partager leurs connaissances, expériences, idées et nouveaux apprentissages générés par le processus d'apprentissage par l'action collective avec l'écosystème plus large des acteurs de l'AYSRRH. Ils doivent également appliquer les nouveaux apprentissages dans les processus de changement institutionnel et progresser vers un véritable partenariat avec les jeunes dans la mise en œuvre des efforts de l'AYSRRH.

Ce n'est qu'avec la capacité et le pouvoir de conduire le changement que les membres du groupe peuvent tester les plans d'action développés et générer des connaissances et de nouvelles solutions qui peuvent bénéficier au domaine de l'AYSRRH. Les conditions préalables à un apprentissage par l'action efficace sont les suivantes :

- Engagement en faveur d'un esprit de recherche, d'une communication honnête et du processus de groupe.
- L'humilité, afin que les membres des groupes se considèrent mutuellement comme des égaux et puissent établir des relations de confiance.
- L'autonomisation, afin que les membres du groupe aient l'autonomie et la confiance nécessaires pour mettre en œuvre leurs décisions.

## Avantages de l'apprentissage par l'action

- Un espace sûr pour l'apprentissage par la réflexion individuelle.
- Traduire l'apprentissage en action sur le lieu de travail.
- Le soutien des pairs pour apprendre et désapprendre.
- La possibilité de trouver des moyens créatifs d'apporter des changements.
- Apprentissage et développement personnels et professionnels.
- Un aperçu de la manière dont les autres parviennent à des solutions différentes et la possibilité de saisir de nouvelles opportunités et de développer de nouvelles idées.

# Approche de l'apprentissage par l'action collective

## L'Engagement

Nous demandons aux membres de l'ALG de s'engager à consacrer 6 à 8 heures par mois sur une période de 4 à 6 mois. Chaque session se concentre sur une étape du **cycle en 5 parties : Observer, Évaluer, Concevoir, Mettre en œuvre et Saisir.**



## Les Sessions

Une fois que les organisations ont adhéré à un thème spécifique du cycle, le groupe de représentants se réunit dans le cadre de **sessions structurées de 90 minutes**. Au cours de ces sessions, les membres du groupe apprennent et désapprennent les uns des autres et se fixent des objectifs d'apprentissage personnels.

Les sessions sont conçues sous forme de **discussions ouvertes et de travail de groupe** afin de favoriser la confiance et la volonté de collaborer et de partager les expériences. Les organisations réfléchissent à ce qui fonctionne et à ce qui ne fonctionne pas, ce qui leur permet de répondre aux divers besoins et expériences des individus et des communautés qu'elles servent, en particulier les jeunes.



## Le journal de l'apprentissage par l'action

Tous les membres reçoivent un journal numérique d'apprentissage par l'action au début du cycle. Le journal guide la **réflexion et la croissance personnelles**.

Au fur et à mesure que les membres progressent dans les sessions d'apprentissage par l'action, de l'Observation à la Saisie, le journal devient un référentiel de leurs réflexions personnelles sur leur parcours. Il leur permet de consigner leurs réflexions après les réunions, de décrire les actions qu'ils prévoient d'entreprendre, d'enregistrer les nouveaux apprentissages, de déterminer les étapes de la mise en œuvre et d'identifier les personnes clés au sein de leur institution en vue d'un engagement plus poussé.





# Rôles dans l'apprentissage par l'action

## Facilitateur de l'apprentissage par l'action

- Gère le processus global des cycles d'apprentissage par l'action.
- « Maintient le processus » et veille à ce que l'accent soit mis sur l'apprentissage du thème de la session.
- Définit l'ordre du jour de la réunion d'apprentissage par l'action, aide à programmer les réunions et structure les discussions.
- Apporte un soutien individuel aux membres de l'apprentissage par l'action entre les sessions.
- Facilite l'engagement inclusif et gère les dynamiques de pouvoir entre les membres du groupe.

## Saisie de Contenu

- Participe aux réunions d'apprentissage par l'action en tant que contributeur neutre et preneur de notes.
- Il soutient la distillation et l'élaboration de nouvelles idées et de nouveaux apprentissages issus des cycles d'apprentissage par l'action, et les partage avec les membres du groupe après chaque étape du cycle.

## Planification de l'Apprentissage par l'Action 1

1. Élaborer un **dossier d'Apprentissage par l'Action** qui décrit la question/le sujet prioritaire et identifie des énoncés d'apprentissage par l'action spécifiques sur lesquels le groupe pourra s'appuyer et améliorer.

2. Définir des critères clairs pour le profil des participants au cycle d'apprentissage en élaborant des **Termes de Référence** détaillés.

3. Veiller à ce que la composition du mandat soit axée sur les représentants institutionnels, les décideurs et les personnes influentes sur le terrain.

4. Préparer un kit de bienvenue comprenant des documents contenant un **document de synthèse sur le thème du domaine prioritaire collectif, « des méthodes de travail », des journaux d'apprentissage** et des modèles de planification.

Voir les « guides » ci-dessous pour des exemples de documents mis en évidence.

## Cycle 4 du Groupe d'Apprentissage par l'Action

### Thème du Domaine Prioritaire Collectif

## Renforcement des capacités pour la transition des jeunes : Comment les organisations peuvent-elles soutenir les jeunes leaders pour que ces leaders évoluent ?

Février 2023

(Source : résultats de la recherche de YIELD et théorie du changement de YIELD)

« Je suis de plus en plus fatigué d'être exclusivement considéré et traité comme un jeune et de n'être engagé que sur des questions relatives à la jeunesse. J'ai acquis de l'expérience et de l'expertise sur toute une série de questions et je veux passer à d'autres types de rôles. »

(Jeune informateur du projet YIELD).

Toute définition du terme « jeunesse » est intrinsèquement inadéquate, car l'expérience de l'adolescence et du passage à l'âge adulte est aussi variée et diversifiée que les jeunes eux-mêmes. Cette expérience est conditionnée par le pouvoir et la dynamique liés au sexe, à la classe socio-économique, à l'ethnicité, à la race, à l'orientation sexuelle et à d'autres facteurs déterminants de l'identité personnelle.

Cependant, les jeunes qui participent aux efforts en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (AYSRHR) sont confrontés à des limitations d'engagement en raison de leur âge. Les organisations se posent de nombreuses questions sur la manière de garantir aux jeunes leaders un accès permanent à des mentors et à un accompagnement professionnel afin de les préparer à une meilleure transition vers divers domaines de travail au sein de l'écosystème de la santé et des droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (AYSRHR). À YIELD Hub, nous croyons au renforcement des partenariats [1] de jeunes dans l'AYSRHR pour des relations bénéfiques. Ainsi, nous devons continuer à explorer comment les parties prenantes de l'AYSRHR peuvent mettre en place des mécanismes et des processus de soutien pour renforcer les capacités des jeunes à passer à des rôles professionnels.

Pour y parvenir, les parties prenantes de l'AYSRHR doivent avoir une vision et une perspective plus larges de ce qu'est la participation des jeunes. En d'autres termes, il faut comprendre que la participation des jeunes ne consiste pas seulement à les engager en tant que partenaires ou leaders, mais qu'elle se développe nécessairement à partir d'une base large et fondamentale, notamment en leur fournissant des compétences pertinentes (capacités) et des possibilités de les mettre en œuvre (action). Lorsque les jeunes disposent des compétences et des opportunités pertinentes, cela les permet d'accéder à des rôles professionnels au sein de l'écosystème de l'AYSRHR.

Les parties prenantes de l'AYSRHR doivent continuer à proposer des formations pour développer les connaissances, les compétences et les capacités des jeunes. Cependant, les parties prenantes doivent aller plus loin en concevant et en favorisant intentionnellement des environnements propices qui permettent aux jeunes d'exercer leur pouvoir et d'appliquer leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités dans des rôles plus professionnels et rémunérés, devenant ainsi de véritables contributeurs aux efforts de l'AYSRHR à long terme. En l'absence d'une telle transition, le décrochage des jeunes affecte la stabilité des organisations dirigées par des jeunes et de leurs alliés adultes.

À YIELD Hub, nous avons mené des recherches sur ce sujet et demandé aux jeunes de s'exprimer sur ce qu'ils veulent. Dans notre rapport sur les [jeunes qui font progresser la santé sexuelle et reproductive : vers une nouvelle normalité](#), les jeunes demandent plus de réponses sur la façon dont ils peuvent passer à des rôles professionnels. Les jeunes veulent être plus que des « experts de la jeunesse. » Les jeunes veulent utiliser leurs nouvelles compétences pour participer aux efforts de l'AYSRHR de manière plus diversifiée, ce qui renforce la nécessité d'offrir une formation qui expose les jeunes à des compétences spécialisées et leur permet d'acquérir des compétences qui les préparent à mener leurs propres initiatives ou à occuper des postes influents au sein de l'organisation.

Rejoignez ce groupe d'apprentissage par l'action collective pour réfléchir, discuter et apprendre comment les parties prenantes dans le domaine de l'AYSRHR peuvent mettre en place des approches continues à plusieurs niveaux qui renforcent les capacités personnelles, techniques et fonctionnelles des jeunes – et leur permettent d'accéder à des opportunités professionnelles. Le groupe comprendra, à partir de l'expérience d'autres organisations, comment mieux aider les jeunes à assumer des rôles de leadership. À quoi ressemble le processus ? Comment faire évoluer les mentalités ? Comment le rendre opérationnel ?

YIELD Hub utilise le terme « partenariat » pour refléter la nature des relations entre tous les acteurs, y compris les jeunes. Il s'agit de relations équitables, mutuellement respectueuses et bénéfiques qui permettent aux parties prenantes de travailler ensemble et d'apporter des contributions complémentaires aux processus qui mènent à la réalisation de la vision commune du Hub.



# Groupes d'Apprentissage par l'Action

## Méthodes de Travail



**YIELD Collective Action Learning Hub** s'engage à faire de la participation aux groupes d'apprentissage par l'action un espace sûr et un processus mutuellement bénéfique pour tous, en ligne et hors ligne. Nous demandons aux participant.e.s aux groupes d'apprentissage par l'action de respecter ces accords pendant et après leur participation aux activités liées aux groupes d'apprentissage par l'action.

### Principes de l'Apprentissage par l'Action

Notre travail étant axé sur le changement, il ne fait aucun doute que des tensions et des désaccords peuvent apparaître au cours de notre collaboration.

Dans les cas où des désaccords surviennent, nous convenons de veiller à,

- Critiquer l'idée, pas la personne.
- Écouter activement et comprendre avant de formuler une réponse.
- Ne pas donner de conseils en réponse à un dilemme. Poser des questions utiles pour permettre à l'autre de trouver sa propre solution.
- Parler en son nom propre et éviter de généraliser.



## VALEURS

## COMPORTEMENTS (Orientation et attitude)

### Partage de Pouvoir

Nous sommes conscients du pouvoir et de l'autorité. Nos structures et notre communication favorisent une participation et une prise de décision significatives afin de renforcer la responsabilité mutuelle. Chaque membre de notre groupe d'apprentissage par l'action dispose d'une autonomie et de l'égalité de droits. Leur expérience, leur expertise et leur action sont reconnues et appréciées.

### Co-création et Appropriation commune

Nous travaillons ensemble pour créer de nouvelles ressources et nous encourageons nos membres à partager des ressources, des politiques et d'autres matériels et outils afin de garantir l'efficacité de l'apprentissage par l'action et des collaborations.

### Collaboration et Coordination

Nous encourageons activement le partage de nouveaux apprentissages et d'expériences, le développement d'initiatives et d'activités conjointes dans le cadre des résultats des cycles d'apprentissage par l'action.

### Réflexion mutuelle et soutien à l'apprentissage

Nous encourageons l'apprentissage à partir des expériences de travail de chacun et invitons les membres à partager ce qu'ils peuvent offrir (par exemple, connaissances, réseaux, compétences, ressources)

### La Diversité et l'Inclusion

Nous sommes conscients de la diversité et de l'inclusion. Nous veillons à toutes nos activités et structures soient représentatives de nos membres et, en particulier, garantissent l'accessibilité, l'inclusion et la participation des jeunes dans nos cycles d'apprentissage par l'action.

### Communication et Retour d'information

Nous pensons qu'une communication claire est vitale. Nous nous efforçons donc de garantir la transparence sur toutes les plateformes et encourageons nos membres à répondre aux communications et à partager leurs commentaires en vue d'une amélioration continue.

### Non Harcèlement

Notre travail en ligne et hors ligne est une expérience sans harcèlement pour tout le monde, indépendamment de l'identité et de l'expression de genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'apparence physique, de la race, de l'appartenance ethnique, de la religion (ou de l'absence de religion) ou des choix technologiques.

# Journal de l'Apprentissage par l'Action

Ce journal est destiné aux membres individuels qui l'utiliseront comme guide pour leur travail durant les moments d'engagement dans le groupe d'apprentissage collective.

## OBSERVATION

**Questions clés à explorer avant et entre les moments d'engagement avec l'ALG.**

**Quelles actions souhaitez-vous entreprendre avant la prochaine réunion ?**

**Qu'apprenez-vous ou quels changements constatez-vous à la suite de vos actions ?**

Comment les questions que nous abordons ensemble se manifestent-elles dans mon travail?

Qui, au sein de mon organisation/de mes partenaires, peut jouer un rôle dans la résolution de ce problème?

Qui d'autre dois-je impliquer pour aborder cette question dans mon travail?

Quels sont, selon mes collègues et moi-même, les enseignements/problèmes les plus importants que nous souhaitons aborder et sur lesquels nous souhaitons agir ?

# Journal de l'Apprentissage par l'Action

## ÉVALUATION

Questions clés à explorer avant et entre les moments d'engagement avec l'ALG.

Quelles actions souhaitez-vous entreprendre avant la prochaine réunion ?

Qu'apprenez-vous ou quels changements constatez-vous à la suite de vos actions ?

Qui, quoi et comment pourrais-je aborder cette question dans ma sphère d'influence?

De quoi ai-je besoin de la part des autres?

À quoi ressemble le succès de mon point de vue?

## CONCEPTION

Questions clés à explorer avant et entre les moments d'engagement avec l'ALG.

Quelles actions souhaitez-vous entreprendre avant la prochaine réunion ?

Qu'apprenez-vous ou quels changements constatez-vous à la suite de vos actions ?

Qui a un contrôle direct ou une influence sur ce que l'on veut faire ET quand on veut le faire ou agir?

Où les ressources seront-elles obtenues si elles sont nécessaires?

Combien de temps pense-t-on qu'il faudra pour voir un changement/résultat ? Est-ce à court ou à long terme ?



# Le Processus d'Apprentissage par l'Action



## Orientation

Pour les présentations, la vue d'ensemble, la logistique et la préparation.



## Observation

Identifier le problème et réfléchir à sa pertinence dans le contexte professionnel.



## Évaluation

Évaluer le problème et comprendre les causes et les implications.



## Saisie

Saisir et partager les résultats en vue d'un retour d'information et d'un soutien ultérieur.



## Mise en œuvre

Prendre des mesures et résoudre le problème en temps réel.



## Conception

Concevoir conjointement des plans d'action, fixer des objectifs et attribuer des responsabilités.

## Orientation

Avant le début du cycle, nous organisons une session d'orientation afin de familiariser les membres de l'ALG les uns avec les autres, de leur présenter YIELD Hub et l'équipe, et **de leur fournir des informations sur les méthodes de travail de l'ALG et la logistique des réunions**. Au cours de cette session, nous animons de brèves discussions pour aider les membres du groupe à comprendre comment leur travail individuel est lié au thème de l'apprentissage par l'action et souligner l'importance de leur engagement dans le processus.

Il est essentiel que les membres de l'ALG reconnaissent que l'apprentissage par l'action est à la fois une méthodologie et un processus discipliné. Tout au long du voyage, ils sont encouragés à poser des questions pertinentes, à écouter activement, à s'abstenir de donner des conseils, à créer un espace pour que les individus puissent s'exprimer et à rester engagés dans le processus.

Le but ultime de l'orientation est de s'assurer que les membres de l'ALG sont prêts et engagés dans le processus et le voyage qui contribueront efficacement au travail qu'ils visent à accomplir pour les jeunes, leurs institutions et le domaine plus large de l'AYSRHR.



# Observation

## La première étape du cycle consiste à identifier le problème ou la question.

Cela implique de reconnaître les complexités et les nuances dans le travail des organisations et de comprendre comment le thème de l'apprentissage par l'action apparaît dans leur travail et dans le domaine plus large de l'AYSRHR.

Les membres de l'ALG doivent se préparer à être ouverts, à réfléchir et à s'engager pendant les discussions de la session, avec les conseils du facilitateur.

# Évaluation

## La deuxième étape consiste à évaluer ou à analyser la question.

Le groupe analyse le problème identifié à partir des différents points de vue des parties prenantes. Cela implique la collecte de données pertinentes, la réflexion sur les pratiques contextuelles actuelles et l'examen des causes profondes et des facteurs sous-jacents contribuant au problème.

Le groupe est ensuite informé de la manière dont il peut commencer à élaborer des énoncés d'apprentissage par l'action ou ce que nous appelons des énoncés de problèmes, afin de clarifier les défis spécifiques qu'il souhaite relever dans le cadre du thème d'apprentissage par l'action. En définissant un énoncé de problème, les membres d'un groupe d'apprentissage par l'action peuvent identifier ce qu'ils veulent apprendre sur le problème et les actions qu'ils veulent entreprendre pendant et après l'apprentissage par l'action.

## Questions clés :

- Qu'est-ce que nous voulons aborder ensemble?
- Comment cela se manifeste-t-il dans le domaine de l'AYSRHR?
- Comment cela se manifeste-t-il dans votre travail?
- Qu'est-ce que le domaine doit faire/apprendre davantage?
- Quels sont les domaines que vous aimeriez aborder par le biais de l'apprentissage par l'action collective?

## Questions clés :

- Quel est le problème ou le défi?
- En quoi est-il pertinent pour notre travail?
- Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?
- En quoi le problème est-il important pour votre organisation?
- Qu'avez-vous fait par le passé à ce sujet?
- Que se passera-t-il si vous ne faites rien?
- Qui d'autre aimerait voir des progrès dans ce domaine?
- Qui bénéficierait de la résolution de ce problème?
- Dans quel délai cela peut-il être fait?

Note\* Le facilitateur ne donne pas de conseils et ne présente pas de solutions aux idées des participants. Il se contente de les aider à réfléchir et de leur poser des questions de clarification.





## Il Soutien à la Conception

**La définition des objectifs d'apprentissage par l'action est un élément essentiel du processus d'apprentissage par l'action.**

Elle consiste à définir les progrès ou les changements qu'une institution souhaite réaliser, en se concentrant sur ses objectifs d'apprentissage et sur les activités requises pour les mettre en œuvre. Pour nous aider dans ce processus, nous collaborons avec nos partenaires de **HCDEXchange**, un centre de connaissances dédié à l'utilisation de la conception centrée sur l'humain (HCD) pour améliorer les besoins et les droits des jeunes en matière de santé sexuelle et reproductive.

L'équipe de HCDEXchange travaille en étroite collaboration avec les membres de nos groupes d'apprentissage par l'action, en organisant des ateliers de groupe et des suivis individuels pour les aider à formuler efficacement leurs objectifs d'apprentissage par l'action. Ce soutien permet :



**HCD EXCHANGE**

L'équipe de HCD écoute attentivement les membres de l'ALG, comprend leurs besoins et leurs défis, et fournit des conseils et des outils pour définir des objectifs qui aident efficacement les membres à relever les défis institutionnels et plus généraux dans le domaine de l'AYSRHR. Ce soutien implique d'analyser l'état actuel des questions que le groupe souhaite aborder, d'identifier les domaines spécifiques de difficultés et d'envisager le résultat souhaité (succès).

Les membres développent ensuite leurs objectifs d'apprentissage par l'action à l'aide de l'approche « Comment pourrions-nous », qui consiste à formuler des énoncés **tels que « Comment pourrions-nous... [décrire l'action que nous voulons mener] + [identifier le domaine que nous voulons aborder] + pour [énoncer l'objectif] + pour [spécifier les utilisateurs cibles] ? »**

- Intégrer des mentalités et des approches centrées sur l'humain pour soutenir la phase de conception du cycle d'apprentissage par l'action
- Partager des modèles et des approches pour identifier votre défi, générer et hiérarchiser des idées, et les valider avec votre équipe/les parties prenantes afin d'obtenir l'adhésion- de l'organisation/institution à vos objectifs/activités d'apprentissage.
- Aux membres du groupe de décrire leur processus de définition d'objectifs d'apprentissage réalisables et ciblés.

# Phase de conception du cycle d'apprentissage par l'action de YIELD Hub

L'apprentissage par l'action est une méthode qui rassemble de petits groupes de personnes au fil du temps pour relever les défis auxquels ils sont confrontés en tant qu'individus ou au niveau de l'organisation. Il s'agit d'un espace d'apprentissage, de partage et de réflexion dont l'objectif est de créer un changement tangible.

## Objectifs de l'Apprentissage par l'Action

1

Le YIELD Hub vise à explorer des thèmes d'apprentissage pour développer des moyens nouveaux et créatifs permettant aux adolescents et aux jeunes de s'impliquer dans l'AYSRRH en réunissant un groupe d'individus capables d'apprendre et de réfléchir pour créer des changements tangibles au sein de leurs propres organisations.



Les individus apprennent en même temps que le groupe et s'engagent les uns avec les autres non seulement pour affiner leur propre compréhension et leurs plans d'action, mais aussi pour apporter leur contribution à d'autres membres du groupe.

2

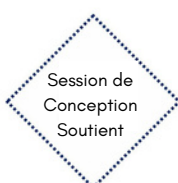
Chaque organisation travaillera sur des plans d'action individuels tout au long du cycle d'apprentissage par l'action. L'objectif est que ces plans d'action soient prêts à être mis en œuvre au sein des organisations pour relever les défis liés au thème exploré.

## Processus et Résultats de la Phase de Conception

### Processus



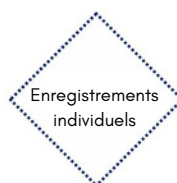
Apprendre à se connaître et explorer ensemble le thème de l'apprentissage par l'action



Exposition aux outils et méthodes de DCH qui peuvent aider à définir les objectifs et les activités d'apprentissage par l'action



Partager les objectifs et les activités d'apprentissage de l'action individuelle avec le groupe afin d'apprendre et de réfléchir.



Soutien à la conception par le biais de contrôles individuels avec les organisations afin d'affiner leurs plans d'action et de les centrer sur l'être humain.



Partager les objectifs et les activités d'apprentissage de l'action individuelle avec le groupe afin d'apprendre et de réfléchir.

MISE EN ŒUVRE



### RÉSULTATS

Présentations et premières idées d'objectifs d'apprentissage

Identifier les méthodes de HCD qui pourraient être utiles dans les plans d'action individuels

Partager un premier projet de plan d'action avec le groupe et obtenir des commentaires

Discuter des défis et identifier les domaines à soutenir avec l'équipe de conception

Partager une deuxième version (proche de la version finale) du plan d'action avec l'équipe.

Mettre en œuvre le plan d'action et documenter le processus

# Conception

Chaque membre de l'ALG développe ou co-conçoit un plan d'action pour aborder la question du point de vue de son organisation, à travers 2 sessions de conception.

## CONCEPTION 1

Chaque organisation présente une vue d'ensemble de ses déclarations d'apprentissage par l'action et de sa justification (comment cela s'intègre-t-il dans le travail qu'elle fait/veut faire ?). Sur la base de l'analyse, un plan d'action est élaboré pour résoudre le problème. Il s'agit généralement de **fixer des objectifs spécifiques, de déterminer des stratégies et d'attribuer des responsabilités à des personnes ou à des équipes au sein de l'organisation**. Grâce à cette étape, les organisations peuvent commencer à prendre des mesures concrètes pour résoudre le problème, et le groupe s'aide mutuellement à affiner ses plans d'apprentissage par l'action.

### Questions pour une discussion ouverte :

- Avez-vous (l'organisation présentatrice) des questions à poser au groupe sur vos objectifs/plans?
- Quelle est la situation actuelle?
- À quoi ressemble le changement?
- Comment la conception centrée sur l'homme est-elle intégrée dans votre travail?
- Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher d'agir ?

### Questions à examiner :

- D'autres membres du groupe ont-ils fait quelque chose de semblable dans leur organisation/travail ? Quels types d'expériences, de leçons et d'apprentissages pouvez-vous partager ?
- Pouvez-vous suggérer d'autres personnes dans vos réseaux qui effectuent ce type de travail —ou qui l'ont fait ?
- Connaissez-vous des ressources spécifiques—techniques, humaines, etc.—qui pourraient être utiles au processus du présentateur ?

### Grâce à ces considérations, nous déterminons ;

1. Où se trouvent les complémentarités dans les plans/processus d'apprentissage par l'action partagés par le groupe et envisageons les possibilités d'échange d'apprentissage entre les membres et, le cas échéant, les experts externes.
2. Comment le groupe peut-il aider à soutenir chaque organisation dans le processus ?

## CONCEPTION 2

Cette session a lieu quatre semaines après la première, afin de donner aux membres le temps d'explorer les voies et moyens de **rendre opérationnels leurs plans de mise en œuvre, d'identifier les opportunités et les obstacles**, etc.

Au cours de cette session, nous verrons également à quoi ressemblera le soutien du groupe et du YIELD Hub au cours de la période de mise en œuvre de trois mois.

### Questions pour une discussion ouverte :

- Quelles sont les questions/problèmes que les membres doivent aborder dans leur propre organisation pour pouvoir aller de l'avant avec les plans?
- Quelles sont les opportunités et les obstacles?
- Comment surmonter les obstacles (au niveau de l'organisation et par le biais du processus collectif)?
- Quel(s) élément(s) chaque organisation membre principale détient-elle et comment s'y prend-elle pour aborder le problème/la question de l'apprentissage par l'action collective?
- Comment le changement dans mon travail favorise-t-il le changement dans le système/le domaine?

## Mise en œuvre

**Les membres de l'ALG commencent à s'attaquer aux problèmes en temps réel, conformément à leurs plans d'action respectifs.** Au-delà de la mise en œuvre, il s'agit de suivre et d'évaluer les progrès et l'impact des actions entreprises, avec le soutien de l'équipe du YIELD Hub et d'autres membres de l'ALG disposant de ressources disponibles. Cela permet également aux organisations de vérifier si les stratégies mises en œuvre sont efficaces ou si des ajustements doivent être apportés.

### Au cours de cette période de 2 à 4 mois, les éléments suivants sont proposés ;

- Des appels réguliers en tête-à-tête pour faire le point sur les progrès et le soutien (toutes les 3-4 semaines par le facilitateur de l'apprentissage par l'action).
- Des sessions optionnelles régulières (sur demande) de dépannage, de partage et de réflexion pour que les membres se rencontrent et discutent des progrès réalisés.
- Opportunités pour le groupe d'identifier, de partager et d'aborder les actions, l'apprentissage, les défis et les changements de la phase de mise en œuvre, notamment en organisant des webinaires avec YIELD Hub et en rédigeant des blogs avec nous.
- Entretiens individuels pour l'élaboration du contenu (deux entretiens portant sur l'expérience de l'apprentissage par l'action et l'expérience de la mise en œuvre).

## Saisie et Clôture

**La dernière étape consiste à tirer les enseignements des résultats. Les membres du groupe saisissent et partagent leurs conclusions avec les membres du ALG pour obtenir un retour d'information et une analyse plus approfondie.** Grâce à la réflexion et à la discussion, l'organisation identifie les principaux enseignements tirés des actions entreprises. Cette étape aide les organisations à comprendre ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi. Elle leur permet d'acquérir des connaissances et de développer des idées pour éclairer les actions et les prises de décision futures. Les membres définissent également, individuellement et collectivement, s'ils/ce qu'ils/comment ils continueront à construire sur ce qu'ils ont commencé à travers les processus individuels et collectifs du cycle.

## Activités Post-Cycle

Nous savons que toutes les institutions n'auront pas le temps et la capacité de participer à notre processus d'apprentissage par l'action, mais cela ne les empêche pas d'acquérir des connaissances et de bénéficier des expériences et des résultats du processus d'apprentissage par l'action. C'est pourquoi nous avons mis en place un processus d'activation qui garantit que l'ensemble du personnel du YIELD Hub, le comité consultatif, les membres du groupe d'apprentissage par l'action et les autres parties prenantes concernées, y compris nos donateurs, partagent largement les divers apprentissages et expériences issus de notre processus d'apprentissage par l'action.

Nous utilisons également divers moyens tels que les webinaires, les forums d'apprentissage, la soumission de résumés pour des conférences, la co-organisation ou l'accueil d'événements, et le podcast pour s'assurer que les résultats de l'apprentissage sont partagés dans l'écosystème plus large du travail de l'AYSRHR.

# Contactez Nous

---

**Vous souhaitez en savoir plus sur cette ressource ?**



Contactez-nous : **info@yieldhub.global** ou consultez notre site web : **www.yieldhub.global** pour d'autres ressources utiles.



**@Hub\_YIELD**



**@yield\_hub**



**@hubyield**