



Feuille de travail : Apprentissage

Objectifs

Cette feuille de travail vous aidera à :




- Concevoir un plan d'apprentissage qui comprenne les parties prenantes, les objectifs, les activités et un processus pour utiliser ce qui a été appris.
- Veiller à ce que les processus d'apprentissage éclairent la prise de décision à plusieurs niveaux.
- Soutenir la gestion adaptative et l'amélioration des interventions.
- Explorer tous les résultats ou conséquences involontaires d'une intervention.
- Construire la base empirique pour la construction de la paix environnementale.

Élaboration d'un plan d'apprentissage

En plus des processus d'apprentissage institutionnels (qui s'appliquent à plusieurs interventions), un plan d'apprentissage adapté à votre intervention peut être élaboré. Un plan d'apprentissage précise les objectifs, les intervenants et le processus d'apprentissage. Le plan d'apprentissage doit être rédigé avant de démarrer une intervention pour s'assurer que les informations nécessaires sont collectées dès le début ; cela dit, le plan d'apprentissage peut être mis à jour au fur et à mesure du changement de contexte. Utilisez les titres ci-dessous comme modèle et gardez à l'esprit les questions connexes lors de l'élaboration de votre plan.

Parties prenantes de l'apprentissage

Énumérez les parties prenantes et indiquez leurs besoins par rapport aux processus et produits d'apprentissage. Le tableau ci-dessous vous servira de modèle. Vous souhaitez peut-être revoir l'exercice « Persona » (avatar) dans le chapitre sur la conception au fur et à mesure que vous terminez cette section.

 PARTIES PRENANTES	 BESOINS D'APPRENTISSAGE ET INTÉRÊTS	 REMARQUES

Questions d'apprentissage

Incluez vos questions sur l'apprentissage ici. Ces questions cernent les objectifs d'apprentissage et les attentes. Assurez-vous qu'elles soient suffisamment spécifiques pour guider de manière pertinente les activités d'apprentissage, et pas si spécifiques qu'elles surchargent les ressources disponibles (temps, personnes, argent, etc.). Réfléchissez aux points suivants :

- Quelles informations seraient les plus utiles pour les interventions actuelles ou futures ?
- Quelles parties de votre théorie du changement ont besoin de plus de preuves ? Des approches ou des résultats sont-ils testés ? Plus précisément, comment saisissez-vous l'interaction ou la relation entre les aspects environnementaux et de paix de votre intervention ?
- Quels sont les besoins d'apprentissage au niveau de l'intervention et de l'établissement ?
- Quels sont les besoins d'apprentissage spécifiques des parties prenantes que vous avez identifiés ? Quelle est la différence entre eux ?
- Que peut-on apprendre sur les hypothèses ou le contexte dans lequel l'intervention a eu lieu ? Qu'avez-vous appris de manière inattendue ? Quels ont été les effets inattendus de l'intervention ?

Fonctions et responsabilités d'apprentissage

Documentez la façon dont le processus d'apprentissage sera géré et par qui – il peut s'agir d'un décideur individuel ou d'un comité/groupe consultatif comprenant des parties prenantes locales. La documentation doit refléter les objectifs d'apprentissage, les questions et les activités. Vous pourrez documenter aussi vos tâches ou responsabilités spécifiques.

Activités d'apprentissage

Documentez ici les processus et les activités d'apprentissage spécifiques. Considérez les points suivants :

- Que devez-vous faire pour trouver réponse à vos questions et atteindre vos objectifs d'apprentissage ? Par exemple, à quelle fréquence devriez-vous revoir vos données de surveillance ? Que ferez-vous des résultats d'une évaluation planifiée ?
- Passez en revue les chapitres sur la conception, le suivi et l'évaluation pour vous assurer que vos besoins d'apprentissage sont intégrés dans vos plans généraux.
- Comment l'apprentissage sera-t-il capté ? Cela peut se faire au moyen d'un wiki (en ligne) ou d'un forum de discussion où on peut partager de manière informelle, ou des notes prises lors de réunions informelles de réflexion. Assurez-vous qu'il y a un processus pour enregistrer ce qui a été appris et un endroit pour le conserver afin qu'il ne soit pas oublié.
- Quels besoins différents les différentes parties prenantes peuvent-elles avoir en matière de processus d'apprentissage ? Par exemple, comment pouvez-vous faire participer ces parties prenantes au processus d'apprentissage d'une manière culturellement appropriée et sensible aux conflits ?
- Comment vous assurerez-vous que les effets ou les résultats non prévus sont explorés ?

Les activités d'apprentissage peuvent être internes et informelles, comme la tenue d'une réunion d'équipe pour discuter des conclusions et des recommandations d'une évaluation. Elles peuvent aussi être plus étendues et comporter des sessions de consultation avec des partenaires et des acteurs communautaires pour examiner les données de suivi. Pour ceux qui souhaitent animer des réunions axées





sur l'apprentissage, l'USAID (2019) propose des conseils utiles. Le tableau 5.1 présente une liste d'autres exemples d'activités d'apprentissage et de réflexion que vous pourriez souhaiter mener, y compris des analyses après action, des déjeuners de travail, des réunions illustrées, des réunions d'information, des discussions « en bocal à poissons », des cafés du savoir et des foires aux échanges.

Bien que ces idées puissent vous aider à démarrer, vous pouvez également demander aux parties prenantes comment elles pourraient mieux apprendre. Quelles approches trouvent le meilleur écho dans leurs groupes ? Quelles autres idées ont-ils ?

Produits de l'apprentissage

Listez vos produits d'apprentissage. Le tableau ci-dessous peut être utilisé comme modèle. Lorsque vous décidez quels produits d'apprentissage privilégier, tenez compte des points suivants :

- Quels besoins différents les différentes parties prenantes (y compris votre propre organisation) pourraient-elles avoir en matière de produits d'apprentissage ? Avez-vous besoin de créer des produits d'apprentissage dans différentes langues ou formats ?
- Quels sont les meilleurs médias pour transmettre les résultats aux différents acteurs et publics ?
- Quels risques la transparence des produits d'apprentissage peut-elle entraîner ? Comment pouvez-vous vous assurer que vos produits d'apprentissage prennent en compte les questions et les conflits liés au genre ?

 PRODUIT DE L'APPRENTISSAGE	 DESCRIPTION DU CONTENU	 CHRONOGRAMME/ FRÉQUENCE	 PARTIES PRENANTES



Usage de l'apprentissage

Assurez-vous que votre plan d'apprentissage indique clairement comment les résultats d'apprentissage seront utilisés. Considérez les points suivants :

- Réfléchissez à la manière dont les résultats d'apprentissage peuvent soutenir les objectifs de vos interventions actuelles et futures. [Ce point est important, car il y a souvent une inertie institutionnelle, et une clé pour intégrer les résultats d'apprentissage est de pouvoir montrer la valeur du changement, que ce soit dans les avantages ou la gestion des risques.]
- Si l'intervention est toujours en cours, comment pouvez-vous intégrer les résultats d'apprentissage dans l'intervention en cours ?
- Un plan d'action écrit qui intègre les résultats d'apprentissage et détaille les étapes à suivre, les en est responsable et le calendrier à respecter doit-il être élaboré ?
- Comment les résultats d'apprentissage seront-ils intégrés dans la conception et la mise en œuvre des interventions futures ?
- Qui recevra les résultats d'apprentissage et par quels moyens ? Seront-ils partagés avec l'ensemble de la communauté de la consolidation de la paix environnementale (pour aider à constituer la base de preuves) ?
- Comment pouvez-vous vous assurer que vos résultats d'apprentissage sont partagés d'une manière sensible aux conflits ?
- Existe-t-il un processus d'apprentissage institutionnel continu auquel vous pouvez contribuer ?