

Brèves

Sur les politiques et pratiques de Gestion Décentralisée des Ressources Naturelles (GDRN)
Bimestriel d'échanges

Numéro 000- Janvier-Février 2002

Groupes d'apprentissage, participation et gestion décentralisée des ressources naturelles

Bara GUEYE,
Synthèse du document « Apprendre Ensemble »,
B. GUEYE et S.M. TALL, IIED Sahel 2001

Introduction

La mise en œuvre des programmes de gestion décentralisée des ressources naturelles au Sahel, s'appuie généralement sur l'utilisation des approches participatives. Cependant, on constate assez souvent que l'application des méthodes participatives reste mécanique et ponctuelle. Afin de contribuer à une meilleure intégration des principes de la participation dans les activités quotidiennes des organisations, le Programme Sahel de l'IIED initie, depuis quelques années, une démarche basée sur la mise en place de groupes d'apprentissage. Une telle démarche met l'accent sur la mise en œuvre d'un processus continu d'apprentissage mutuel entre plusieurs acteurs en vue d'initier des changements sur la manière dont les organisations comprennent et appliquent la participation.

Note de l'Editeur

Chers collègues, voici le premier numéro de « Brèves sur les politiques et pratiques de GDRN ». En complément de Seg Taaba qui sert plutôt de bulletin d'informations générales, Brèves offre un cadre de capitalisation des démarches méthodologiques sur la recherche action et le dialogue sur les politiques, que vous aurez initiés. Chaque numéro de Brèves sera axé sur un thème donné. Ce premier numéro est consacré aux groupes d'apprentissage. Cette approche est développée par le Programme Sahel en vue de faciliter la prise en compte des principes de la participation dans les programmes de Gestion Décentralisée des Ressources Naturelles (GDRN). La sortie des prochains numéros dépendra de vos contributions !!!

PRINCIPES DE L'APPROCHE SUR LES GROUPES D'APPRENTISSAGE

▪ **Le processus d'apprentissage auto-géré.** Les acteurs identifient eux-mêmes les types de changements à initier à travers un processus de réflexion et d'action. Si l'appui extérieur peut être sollicité, il doit se limiter essentiellement à la facilitation du processus de réflexion et ne venir qu'en complément de l'initiative du groupe.

▪ **La manifestation claire des attentes de chacun.** Un groupe d'apprentissage ne peut tirer profit du potentiel d'expériences et d'expertises de ses membres que lorsque ces derniers ont une claire conscience non seulement de ce qu'ils peuvent du processus ; mais surtout de ce qu'ils peuvent lui apporter.

▪ **La reconnaissance que tout processus de changement est par essence lent et itératif.** Un tel principe implique la capacité du groupe à renouveler et adapter les outils et méthodes utilisés. En effet, l'apprentissage mutuel va au-delà de la réflexion autour des solutions de changement à promouvoir et porte également sur un aspect plus important à savoir le développement des outils et méthodes pour appuyer la réflexion et l'action.

▪ **La capacité à contribuer de chacun.** Une condition indispensable au renforcement du

groupe d'apprentissage est la capacité de celui-ci à assurer pour chaque membre le pouvoir et la capacité à participer équitablement au processus de réflexion et d'action. S'il est vrai que la naissance de beaucoup de groupes est le fruit de l'action d'une personne ou structure catalyseuse, des mécanismes doivent être développés pour que le groupe soit autonome dans ses choix et décisions.

ÉTAPES DU PROCESSUS D'APPRENTISSAGE : L'EXEMPLE DU FOREP

Le Forum Régional Participatif sur la Gestion des Terroirs (FOREP/GT) est un groupe d'apprentissage dont la mise en place a été appuyée par le Programme Sahel de l'IIED. Ce forum localisé dans la région de Thiès, au Sénégal, a été créé en vue de favoriser une meilleure application des méthodes participatives dans la gestion décentralisée des ressources naturelles. Plusieurs étapes caractérisent ce processus.

1. Travail exploratoire pour l'identification des institutions travaillant dans le domaine de la gestion des ressources naturelles dans la région de Thiès et manifestant un intérêt à s'engager dans un processus d'apprentissage mutuel.

2. Expression des attentes mettant à la fois en exergue les questions communes dont la résolution nécessite un apprentissage mutuel, les compétences spécifiques des différentes structures participantes.

3. Affirmation de la disposition de chaque membre du groupe à contribuer. Ceci est essentiel et constitue un facteur de durabilité du processus. Chacun participe, non seulement en fonction de ce qu'il peut obtenir du processus, mais également de ce qu'il peut donner.

4. Détermination de l'échelle d'apprentissage en tenant compte des moyens matériels et intellectuels du groupe, mais aussi des conditions nécessaires pour une application et un suivi efficace du processus. En règle

générale, il est toujours souhaitable d'adopter une approche pilote ciblant une échelle géographique réduite afin de tester la démarche, avant de passer à une application à grande échelle.

5. Elaboration de termes de références du travail à mener. Ces termes de référence, définis par l'ensemble des membres du groupe, précisent les objectifs visés, les résultats attendus et les indicateurs pour mesurer ces objectifs, de même que la démarche méthodologique de mise en œuvre de l'apprentissage.

6. Elaboration d'un code de conduite commun et de principes devant sous-tendre une approche collaborative de l'apprentissage. Ces principes donnent une place importante à la contribution de chaque membre à la maintenance du processus d'apprentissage.

7. Formation méthodologique des membres du groupe d'apprentissage à la fois sur les concepts clés qui alimenteront le processus d'apprentissage et sur les méthodes participatives.

8. Analyse exploratoire des expériences et des politiques aux fins d'une identification des forces et acquis à partager et des faiblesses et questions émergentes justifiant l'approfondissement de l'apprentissage

9. Mise en place d'un mécanisme de dialogue pour la mise en œuvre des changements proposés.

QUELQUES FACTEURS QUI FACILITENT L'APPRENTISSAGE

Des règles du jeu acceptées par tous. Accepter de suspendre (pas renoncer à) nos propres « postulats » et être ouverts à les voir défiés. Ce principe est essentiel dans la mesure où toutes les structures prenant part au processus sont porteuses d'expériences souvent longues qui contribuent souvent à forger une « idée toute faite » ou des « certitudes » sur une bonne partie des questions discutées.

Lier la réflexion à la pratique propre des participants eux-mêmes. Une dimension clé de ce processus est son articulation avec les pratiques de tous les jours des participants. Il s'agit d'une invite de chaque membre à tous les autres de réfléchir avec lui sur ses propres questions, de mettre en place une démarche collaborative de recherche action pour tester ensemble des réponses.

Le sentiment d'être partie prenante d'une démarche novatrice et utile. Ce sentiment n'est pas spontané mais s'est plutôt développé au fur et à mesure que le participant éprouve une certaine confiance à l'égard de la pertinence et de l'utilité du processus d'apprentissage dans son travail de tous les jours..

L'impact direct du processus sur les activités menées par les structures participantes. La possibilité offerte aux membres des groupes d'apprentissage d'appliquer directement les acquis du processus dans les activités quotidiennes de leurs organisations constitue un autre facteur ayant contribué à consolider l'intérêt et la participation individuelle, à la fois sur les pratiques et les politiques.

Une flexibilité dans la démarche qui ne met pas en cause le fonctionnement des autres activités de chaque structure. Cette condition est essentielle dans la mesure où les activités des groupes d'apprentissage ne doivent pas apparaître comme concurrentes (en termes d'objectifs, temps de travail, en particulier) avec les activités des structures participantes. Il est essentiel que le processus d'apprentissage ne se construise pas au départ sur une remise en cause radicale des pratiques actuelles des membres. Il s'agit plutôt de mettre en place une démarche dont le point de départ est constitué par les pratiques actuelles et de stimuler un changement progressif et graduel.

Etude de cas :

Groupe d'apprentissage sur genre, gestion des ressources naturelles et décentralisation à Djilor, Sénégal.

La mise en place du groupe d'apprentissage de Djilor est le fruit d'un partenariat entre le Projet d'Appui à la Gestion des Ressources Naturelles par l'Auto Promotion (PAGERNA), l'IIED Sahel, le Conseil Rural et les organisations communautaires de base de Djilor. Le processus d'apprentissage initié était essentiellement axé sur la problématique de l'accès des femmes et des jeunes aux terres de riziculture de bas-fonds. En réalité, les mécanismes traditionnels de gestion ont été perturbés par l'introduction dans la zone d'un projet rizicole, dont l'initiative d'affecter une parcelle de 6 ha au groupement des femmes, a soulevé des conflits suite à l'opposition des propriétaires traditionnels des terres (*lamanes*). La recherche action dont l'initiation a été explicitement demandée par les femmes avait pour but de mieux comprendre les règles d'accès à ces types de terres et de discuter des mécanismes et modalités pour un règlement de ce conflit en vue d'un accès plus équitable des femmes et des jeunes aux terres. Le processus d'apprentissage s'est déroulé en plusieurs étapes.

1. Organisation d'un atelier local d'orientation en vue d'évaluer les potentialités foncières de même que les problèmes et priorités liés à l'accès des femmes au foncier. Les trois principaux groupes d'acteurs concernés étaient les membres du conseil rural, les membres des groupements de femmes et de jeunes ; les propriétaires traditionnelles (les *lamanes*).

2. Atelier d'identification des activités spécifiques et planification du processus. Cet atelier avait permis de déterminer les thèmes de réflexion et de recherche action, de choisir les villages sites, de définir les rôles et responsabilités des acteurs de même que les mécanismes de partage inter-villageois.
3. Atelier pour la mise en place d'un processus de négociation impliquant les propriétaires traditionnels des terres (les *lamanes*), les collectivités locales et les femmes et jeunes.
4. Suivi des propositions formulées lors de l'atelier de définition du processus de négociation.

Résultats. Au terme de plusieurs sessions internes à la communauté, une solution a été trouvée à ce conflit. Même si le processus a été appuyé, au cours de son lancement par les structures d'appui citées plus haut, la phase ultime qui a conduit au dénouement du conflit a été exclusivement gérée grâce à des mécanismes internes à la communauté, sans intervention externe.

PROBLEMES SOUVENT RENCONTRES

La recherche sans l'action. Si la réflexion ne mène pas vers l'action, les groupes d'apprentissage peuvent tomber assez rapidement dans une certaine routine conduisant elle-même vers une standardisation de leur mode de fonctionnement.

La standardisation du processus d'apprentissage. La porte d'entrée d'un processus d'apprentissage peut aussi bien être la recherche que l'action. Si ce principe n'est pas bien compris, le groupe d'apprentissage court le risque d'enfermer sa démarche dans une certaine standardisation consistant à démarrer toutes les activités par la recherche

Uniformisation du mode de fonctionnement des groupes d'apprentissage. Chaque groupe d'apprentissage possède sa propre intégrité en tant que système spécifique. Il n'est donc ni indiqué ni efficace de reproduire un même modèle de fonctionnement pour les différents groupes d'apprentissage

Le syndrome de la fatigue.. Passés les premiers moments d'euphorie, le risque peut être grand de voir s'installer une certaine « fatigue » dont les premiers symptômes pourraient être autres : un espacement des rencontres de dialogue, le manque de suivi des activités menées, l'absence de nouvelles idées, etc.

La mobilité professionnelle et l'absence de continuité administrative dans certaines structures partenaires. En effet, il a été constaté que lorsqu'un représentant d'une structure membre du groupe d'apprentissage, était affecté dans une autre localité, son remplaçant au sein du groupe ne disposait pas toujours de toutes les informations relatives au processus d'apprentissage. Cette situation est souvent le résultat d'un faible niveau de partage des informations au sein des structures d'appartenance des membres des groupes d'apprentissage.

SCHEMA DE MISE EN PLACE D'UN GROUPE D'APPRENTISSAGE

