



Evaluer • Echanger • Eclairer

# PRISME



## Compte rendu du séminaire de renforcement des capacités entre pairs sur le suivi-évaluation

### Projets d'expérimentation en Haïti

*Vallue, Petit-Goâve, 16-19 janvier 2017*

Avec le soutien de :



## Sommaire

<b>0. Introduction</b> .....	<b>3</b>
0.1. Contexte du séminaire .....	3
0.2. Participants.....	4
0.3. Objectifs et programme .....	4
0.4. L'expérience de l'Association des Paysans de Vallée.....	6
<b>1. État des lieux des expérimentations au début du séminaire</b> .....	<b>7</b>
1.1. Présentation des expérimentations .....	7
1.2. Attentes des participants .....	8
1.3. Bilan des expérimentations.....	8
<b>2. La collecte de données</b> .....	<b>11</b>
2.1. Comment développer un dispositif de suivi simple que les paysans puissent s'approprier ? (cas MPP / FDH) .....	11
2.2. Comment amener les OSC de l'intercommunalité à se mobiliser dans le suivi des changements ? (cas CMRP / CACP) .....	12
<b>Points clés issus des discussions de la première journée (synthèse)</b> .....	<b>13</b>
<b>3. L'analyse des données</b> .....	<b>15</b>
3.1. Travaux de groupe.....	15
3.2. Constats et conseils (apports de l'EP) .....	18
<b>4. Évolution des dispositifs envisagés à l'issue du séminaire</b> .....	<b>21</b>
<b>5. Éléments de conclusion</b> .....	<b>23</b>
5.1. Perspectives pour poursuivre la dynamique collective entre membres.....	23
5.2. Autoévaluation du séminaire par les participants .....	23

# 0. Introduction

## 0.1. Contexte du séminaire

Du 16 au 19 janvier 2017 s'est tenu à Vallue (commune de Petit-Goâve) le **troisième séminaire de renforcement des capacités entre pairs** dans le cadre de la **phase 2 du PRISME** (Programme d'innovation méthodologique pour planifier, suivre et évaluer de processus de changement).

Alors que le premier séminaire collectif (septembre 2014) avait été orienté vers la formation et le lancement du programme, le deuxième, lui, a visé plus particulièrement la **capitalisation des expériences** des membres du PRISME, un an après le lancement du programme. Il recherchait aussi – comme le premier – à **renforcer la dynamique collective** entre les membres.

Pour entamer la deuxième phase du programme, le choix a été fait pour 2016 de proposer des séminaires régionaux de **renforcement des capacités entre pairs** :

- à Paris (mai 2016),
- à Dakar (septembre 2016)
- et en Haïti (janvier 2017). NB : le séminaire d'Haïti, initialement prévu pour novembre 2016, a été repoussé de deux mois en raison du contexte (ouragan Mattews et élections).

Un nouveau séminaire collectif de capitalisation des expériences se tiendra en 2017, avec l'ensemble des membres.

Le séminaire de Vallue a regroupé une quinzaine de participants, représentant les 3 expérimentations du PRISME menées en Haïti :

<i>Membres du PRISME</i>		<i>Date de l'atelier AOC initial</i>	<i>Thèmes sur lesquels portent les expérimentations</i>
Communauté d'agglomération de Cergy- Pontoise (CACP)	Communauté des municipalités de la région des Palmes (CMRP)	Sept. 15	Suivi de la gouvernance d'un territoire animée par une intercommunalité informelle
Frères des Hommes (FDH)	Mouvement Paysan Papaye (MPP)	Mai 15	Suivi des changements auxquels contribue la formation des animateurs de changement social du MPP
Initiative Développement (ID)	Cellule de Réflexion et d'Intervention (CRI)	Févr. 15	Suivi des dynamiques d'acteurs qui sous-tendent la mise en œuvre d'un plan communal de développement à Saint-Louis du Nord.

Ce compte-rendu reprend l'essentiel des débats et réflexions tenues lors de ce séminaire. Il se veut avant tout un aide-mémoire pour les personnes y ayant participé, mais sera utile aussi plus largement à qui s'intéresse aux [approches orientées changement](#) (AOC). Il livre en effet des **enseignements tirés par les membres du PRISME** dans le cadre de leur expérimentation autour de la collecte des changements et de l'analyse qu'ils en ont faite.

NB : Le séminaire a également comporté une séquence consacrée à la **formation de formateurs** sur les approches orientées changement. Ce compte-rendu n'inclue pas cette séquence.

## 0.2. Participants

Structure	Prénom	Nom	Mail
<b>Membres et partenaires</b>			
CACP	Guillaume	Quévarec	guillaume.quevarec@cergyponoise.fr
CMRP	Francis	Alphonse	francisalphonse@live.com
CMRP	Mareus	Emmanuel	mareusemmanuel@gmail.com
CRESFED	Garry	Jourdan	garryjdan@yahoo.fr
FCM / PCM	Jacky	Beaubrun	
FDH	Estelle	Bergerard	e.bergerard@fdh.org
FDH	Sarah	Hopsort	sarah.hopsort@gmail.com
MPP	Alexander	Placide	alexander_placide@yahoo.fr
MPP	Philifrant	St Naré	fanfanst1962@yahoo.fr
ID	Steven	Beauplan	s.beauplan@id-ong.org
ID	Nicolas	Derenne	n.derenne@id-ong.org
ID	Gaëlle	Gandema	g.gandema@id-ong.org
La CRI	Caleb	Hyppolite-Jean	calhypo26@yahoo.com
<b>Équipe PRISME</b>			
Consultant	Martin	Vielajus	vielajusm@yahoo.fr
F3E	Bruno	de Reviers	b.dereviers@f3e.asso.fr

## 0.3. Objectifs et programme

### Objectifs :

- Prendre **du recul**; se **lancer** dans la collecte (pour ceux qui n'y sont pas encore)
- **Résoudre** ses difficultés et identifier ses **bonnes pratiques** en matière de collecte et d'analyse des données collectées
- **Renforcer la dynamique entre pairs** et donner envie de continuer à échanger dans la proximité

### Résultats attendus :

Chacun repart

- avec son **dispositif consolidé** à différents niveaux : collecte, analyse, mise en débat et utilisation ;
- en ayant les idées plus claires sur **l'opérationnalisation concrète de son dispositif** / en ayant réajusté son dispositif pour un nouveau cycle de collecte ;
- **renforcé sur ses capacités en matière de suivi-évaluation** ;
- En **connaissant mieux les collègues** qui expérimentent les AOC ailleurs en Haïti.

## Programme du séminaire

J1 – lundi 16 janv.		J2 – mardi 17		J3 – mercredi 18		J4 – jeudi 19	
8h45	<i>Accueil café</i>	8h30	: Bilan de la veille	8h30	Bilan de la veille	9h	Bilan de la veille
9h	<b>Interconnaissance</b> Présentation des expérimentations Attentes, objectifs et programme du séminaire	9h	<b>L'analyse de données</b> Travaux de groupes autour d'un cas	8h35	Préparation JPO Questions en suspens. Forum. Prisme II Autoévaluation du séminaire		Perspectives fin du Prisme Ressources AOC existantes Bilan. Clôture.
10h45	<i>pause</i>	11h	Pause	10h45	Pause	10h	Préparation / présentation de son expérimentation
11h	<b>Retour sur votre expérimentation</b> Retours sur votre expérimentation / bilan (2h) Consignes pour l'après-midi	11h15	Restitutions		<b>Formation de formateurs</b> Introduction. Principes pédagogiques, etc. Travaux en sous-groupes : trame de formation	11h	Séquence avec acteurs des Palmes
13h	<i>Déjeuner</i>	12h30	<i>déjeuner</i>	13h	Déjeuner	13h	Déjeuner
14h	<b>La collecte de données</b> Analyse de pratique (2h30) 1 <sup>er</sup> round	13h30	Propositions / apports de l'EP	14h	Travaux en sous-groupes : • contexte/ vision ; • chemins /SE	14h	Bagages
15h20	Pause	14h15	<b>Travaux par expérimentation</b> Feuille de route + évolution de vos DSE			15h	Départ vers PAP
15h35	2 <sup>e</sup> round	15h45	Pause	16h30	Restitution	17h	Arrivée
16h30	Bilan par expérimentation		Bilan			17h20	Préparation JPO
17h	Fin.	16h30	Fin	17h	Fin	18h	Fin

## 0.4. L'expérience de l'Association des Paysans de Vallue

L'Atelier a été accueilli par l'Association des Paysans de Vallue. En introduction des échanges, l'association a présenté aux participants son histoire, ses objectifs et ses questionnements actuels.

N'ayant pas pris de notes lors de la présentation d'Abner Septembre, les lignes qui suivent sont reproduites du site : <http://www.babel-voyages.com/haiti/hebergement/vivre-la-vie-des-paysans-d-un-village-de-montagne-en-haiti.html> (article écrit par Luc Raimbault, CACP).

### Abner Septembre, l'entrepreneur solidaire des Mornes de Vallue

Abner fait partie de ceux qui déplacent des montagnes, au sens propre comme au figuré. Si, si, vous verrez... Il fait preuve d'une passion, d'une énergie et d'une foi inébranlable dans la force de l'action collective qui vous laissent bouche bée quand on connaît les difficultés que toute initiative doit surmonter en Haïti, surtout quand elle émane des populations rurales.



Son but : prouver qu'un avenir est possible pour tous dans les mornes - la montagne haïtienne - en suivant la voie d'un développement durable et solidaire.

Au lendemain de la chute de la dictature des Duvalier, il fonde en 1987 l'**Association des Paysans de Vallue** (APV) pour lutter contre la déforestation des mornes, favoriser les cultures non érosives, transformer sur place certains produits, apporter les services de base aux habitants : eau, électricité, santé, éducation, accessibilité aux marchés et aux services de la ville sur la côte... et développer un écotourisme de montagne - qu'il appelle tourisme éco-montagne - auquel il est un des premiers à croire pour accompagner une dynamique de développement durable.

30 ans plus tard, **le bilan est impressionnant** : l'association rassemble une soixantaine de groupes sur cinq districts, soit environ 5 000 personnes. La piste de montagne est devenue une route carrossable même en saison des pluies, une ligne électrique apporte l'énergie au village, une importante couverture végétale a été préservée et reconstituée sur les 25 km<sup>2</sup> de la section de Vallue, le taux de scolarisation des enfants est de plus de 85%, 20 chambres d'hôtel et une trentaine de logements chez l'habitant sont proposés aux touristes, une confiterie a vu le jour depuis l'année 2000 et une laiterie en 2014, la production locale s'est enrichie de fromages, sirops, confitures, blocs pure pâte de cacao fermenté ...

Co-fondateur au niveau national du Réseau national des promoteurs du tourisme solidaire (RENAPROTS), Abner Septembre a également créé une foire de la Montagne, des éco-tours solidaires pour découvrir les multiples visages d'Haïti jusque dans les régions les plus reculées, un festival de tourisme éco-montagne, le *Solivermont*, dont la première édition s'est tenue en 2013 et s'est engagée ces dernières années dans un projet de Village Eco-Montagne Destination... N'en jetez plus ou plutôt si, il a également construit à Vallue un bel endroit pour vous accueillir avec simplicité et chaleur, la **Villa Ban-Yen**.



# 1. État des lieux des expérimentations au début du séminaire

## 1.1. Présentation des expérimentations

### CMRP / CACP

Après le séisme de 2010, les communes des Palmes font face à un afflux d'opérateurs étrangers sur le terrain. Les autorités locales n'arrivent pas à gérer cet afflux. C'est l'une des principales motivations de la création de la CMRP : planifier et coordonner la reconstruction.

La CACP accompagne la CMRP dans le développement de sa gouvernance. En 2014, quand la CACP propose à la CMRP d'expérimenter les AOC, c'est dans l'optique d'apprendre à mieux se coordonner entre acteurs et à suivre collectivement les changements sur le territoire.

L'atelier « vision et chemins de changement » de septembre 2015 a permis de réunir toutes les familles d'acteurs et de définir à la fois une vision du territoire d'ici 2030 et une vision des acteurs. Puis des changements de changement par acteurs ont été définis (la CMRP ayant un rôle de « coordinateur » de ces différents acteurs).

### MPP / FDH

Le MPP est une organisation paysanne mais aussi un mouvement politique et social. Il s'est donné pour mission de renforcer les capacités des paysans depuis 40 ans, sans disposer toutefois jusqu'à présent d'un dispositif d'évaluation suffisant.

FDH connaît le MPP depuis les années 90. Ils conduisent des projets ensemble depuis les années 2000. En 2014, FDH adopte une nouvelle posture d'accompagnement qui transforme sa relation de partenariat.

Un atelier est organisé en mai 2015 dans le cadre du PRISME. Il vise à mettre en place un dispositif pour évaluer les effets des formations dans une zone test. A l'issue de ce premier Atelier, un important travail de diagnostic participatif est réalisé. Il aboutit à faire évoluer les enjeux des AOC.

A la suite de ce travail, un nouvel atelier « vision et chemins de changement » est organisé en novembre 2016, concentré cette fois sur la remobilisation des groupements paysans au sein du MPP au service du développement de leur territoire.

(NB : Au sein du MPP, un groupement est composé d'une quinzaine de personnes en moyenne. 5 à 10 groupements forment une assemblée locale. 5 à 10 assemblées locales forment une assemblée de zone. Et l'ensemble des assemblées de zone forment le MPP.)

### ID /CRI

ID intervient dans le Haut Nord-Ouest auprès de 3 communes dont Saint-Louis du Nord. Il appuie les acteurs locaux : élus et acteurs de la société civile. Auprès des élus, il appuie notamment les communes dans la réalisation d'un document de planification inclusive : le plan communal de développement (PCD).

Le CDC est l'organe qui doit porter l'élaboration et la mise en œuvre de ce PCD (la CRI, partenaire d'ID, est elle-même membre du CDC). St Louis du Nord a créé son PCD en 2012. Toutefois, fin 2014, le constat est fait que la mise en œuvre du PCD reste très limitée, du fait notamment d'un problème de leadership et de coordination des acteurs.

Un atelier « vision et chemins de changement » est organisé en janvier 2015, et se concentre sur la dynamique d'acteurs nécessaire à la mise en œuvre effective du PCD.

## 1.2. Attentes des participants

Les attentes exprimées par les participants vis-à-vis de ce séminaire, se répartissent en 4 catégories :

- **Mieux maîtriser les AOC** : démarche et outils ; en particulier sur le suivi-évaluation.
- Être en capacité de **sensibiliser d'autres acteurs aux AOC**, pour les mobiliser dans la démarche.
- **Redynamiser les expérimentations**, grâce à tout ce qui aura été appris et échangé.
- **Se rencontrer entre membres du PRISME** ; échanger sur les projets en général et sur les expérimentations en particulier.

## 1.3. Bilan des expérimentations

### MPP / FDH

#### Priorités de suivi

Après l'atelier « cartographie des incidences »<sup>1</sup> de mai 2015, un travail de collecte a été fait autour des effets de la formation. Cette collecte a mis en avant des difficultés dans la mobilisation des groupements. De fil en aiguille nous nous sommes éloignés de l'objet de l'expérimentation (les effets de la formation) et d'une démarche de « suivi des changements » proprement dite (la collecte est en réalité devenue un diagnostic).

La démarche a toutefois été très utile. Elle nous a amenés à organiser un nouvel atelier « vision et chemins de changement » en novembre 2016, avec une proportion de paysans beaucoup plus importante.

- L'objet même du suivi a changé : il est devenu la mobilisation des groupements. Nous avons retenu 4 catégories d'acteurs-clés pour activer cette mobilisation : groupements, accompagnateurs (qui incluent les animateurs) ; assemblées locales ; cadres du MPP (central).
- Nous avons travaillé sur une vision à un autre niveau: vision de la localité, dans une logique de développement local (et non plus la vision stratégique du MPP), en repartant des préoccupations des paysans et en allant sur des changements plus concrets pour eux.

Deux choses ont permis d'avancer :

- le diagnostic fait dans la phase précédente (mai 2015-2016)
- l'intégration de l'équipe AOC (3 personnes) dans l'organisation même du MPP.

Deux difficultés principales :

- maintenir la dynamique AOC avec les 4 catégories d'acteurs ;
- essayer de collecter des changements qui soient concrets pour les paysans.

#### Collecte

Dans la première phase, nous avons un dispositif de suivi assez lourd, avec de grandes grilles de questionnements, et tout reposait sur l'équipe AOC.

---

<sup>1</sup> Une vision du MPP avait déjà été élaborée dans le cadre d'une capitalisation quelques mois auparavant. Il est donc apparu inutile, à l'époque, de retravailler sur une vision dans le cadre de cet atelier.



Avec l'atelier de novembre 2016, nous avons initié une démarche très participative avec les paysans. Il s'agit de la maintenir en faisant en sorte qu'ils s'impliquent dans le suivi. Mais pour cela, il faut faire évoluer les outils et l'organisation du suivi, pour adapter cela aux paysans.

La collecte de la première phase, qui a abouti à un diagnostic, permet en réalité d'établir une situation de référence.

## **Analyse**

Nous avons des outils pour partager les résultats de la collecte (ex : socio-drame). Nous avons développé une solide expérience de partage, et ce à des niveaux différents.

Ce qui a permis d'avancer sur ce sujet :

- la grande cohérence de cette réflexion avec la réflexion stratégique du MPP. On s'inscrit bien dedans.
- l'implication dans les AOC de personnes ressources qui connaissent bien le MPP.

Une interrogation se pose quant aux supports de partage avec les paysans : nous voudrions des supports simples, motivants et qui restent, c'est-à-dire que les paysans pourraient s'approprier.

## **CMRP/ CACP**

### **Contexte**

L'expérimentation portée par la CMRP avec l'appui de la CACP renvoie à 4 familles d'acteurs : la CMRP, les autorités locales, les OSC et les partenaires internationaux.

Cette expérimentation a commencé plus tardivement que les autres : l'atelier « vision et chemins de changement » a eu lieu en septembre 2015.

### **Collecte**

Nous avons fait plusieurs rencontres pour réaliser cette collecte:

- une réunion en septembre 2016, à laquelle se sont ajoutés un certain nombre d'échanges informels ;
- une réunion le vendredi 13 janvier 2017.

Deux difficultés se présentent dans cette phase de collecte :

- Mobiliser les acteurs sur le suivi des changements.  
C'est surtout le cas pour les ONG et les partenaires internationaux. Ce suivi leur donne une charge de travail supplémentaire. Donc la question est : comment mobiliser les acteurs, tout en leur proposant un exercice qui leur soit utile et sans qu'ils le perçoivent comme une charge de travail supplémentaire ?  
Par ailleurs, il est difficile de réunir tous les acteurs, même par famille d'acteurs, notamment à l'échelle intercommunale.  
Une conclusion semble s'imposer : il faut probablement baisser nos ambitions ; et commencer par fédérer les acteurs au niveau communal.
- Comment assurer le suivi-évaluation ?

Le suivi-évaluation doit-il être centralisé par la CMRP, ou bien chaque famille d'acteur doit-il le prendre en charge ?

Jusqu'ici, c'est la CMRP qui anime le processus. La méthode est la suivante : présenter le chemin de changement à chaque famille d'acteur, puis regarder ensemble ce qui a avancé et ce qui n'a pas avancé. Cette méthode fonctionne et suscite du débat. Le seul problème est de mobiliser les gens.

Même les OSC préfèrent que la CMRP continue à coordonner cela. Mais il faut sensibiliser les OSC pour qu'elles soient motivées à s'impliquer. Par ailleurs le risque de récupération politique constitue un frein.

Un constat : il est plus facile d'amener les acteurs à s'organiser eux-mêmes :

- si l'on se situe à l'échelle locale (plutôt qu'un à une échelle plus vaste),
- si l'on a un intérêt commun pour s'organiser (lié à la gestion d'un projet commun par exemple)

## ID

### Contexte

Une « vision » pour le territoire avait été définie dans le cadre du PCD (plan communal de développement). Un bilan de la mise en œuvre du PCD sur la période 2012-2014 a été réalisé fin 2014, avec un constat très mitigé : peu de chose avait alors été mise en œuvre.

C'est cela qui nous a convaincu de nous impliquer dans le PRISME avec les AOC.

Une « vision » complémentaire liée à la dynamique d'acteur à construire autour du PCD a été définie en janvier 2015 (atelier « vision et chemins de changement »).

Du fait de l'instabilité institutionnelle (remplacement en juillet 2015 du maire qui avait porté la démarche ; report des élections, etc.), la démarche a été très ralentie (le maire étant le chef d'orchestre ; sans lui, il était impossible de convoquer le Comité de Développement Communal (CDC) et de poursuivre la démarche AOC avec les autres acteurs). Donc, pour ce qui est du suivi-évaluation orienté changement, ID s'est concentrée sur les organisations de base (OSC), avec lesquelles elle travaillait dans le cadre d'un projet : le projet Colibri.

Aujourd'hui, la situation institutionnelle est rétablie. Le maire est élu. Nous attendons que le CDC recommence à fonctionner pour relancer la démarche en son sein.

### Collecte et analyse

Après 9 mois de blocage ; comme nous n'avons pas d'action directe sur la diaspora et les parlementaires, nous avons resserré le DSE sur un acteur stable et accessible : les OSC.

Une première collecte auprès des OSC a eu lieu en 2015, sous forme de rencontres individuelles : (grille de questions) puis d'une séquence d'évaluation collective avec l'ensemble des OSC.

C'est la mutualisation des moyens du projet Colibri qui a permis de dégager des fonds pour faire le suivi. ID avait une légitimité à faire ce suivi auprès des OSC, grâce aux actions accompagnées par le projet. Notons toutefois le problème du manque de temps des RH dédiées pour cette collecte.

L'analyse des données n'a pas encore été faite suite à cette collecte – même si des leçons ont été tirées de la collecte. Désormais, une nouvelle équipe est recrutée et les AOC feront partie de leur fiche de poste. Le défi est de former cette nouvelle équipe sur les AOC.

## 2. La collecte de données

Cette séquence a fait l'objet de deux exercices d'analyse de pratiques (« co-développement »). Ces exercices consistent à résoudre collectivement une difficulté rencontrée dans un cas précis. Le cas doit être suffisamment emblématique des difficultés rencontrées par les autres, pour que les solutions proposées nourrissent la réflexion des autres.

### Deux questions ont fait l'objet d'analyse de pratique :

- Comment développer un système de collecte simple, au niveau des groupements paysans, pour garantir l'appropriation du suivi-évaluation par les paysans ? (cas MPP / FDH)
- Comment sensibiliser les OSC de l'intercommunalité pour les amener progressivement à se mobiliser dans le suivi des changements ? (cas CMRP / CACP)

→ Dans les deux cas : comment associer les acteurs à la démarche AOC, sans trop alourdir leur charge de travail ?

### 2.1. Comment développer un dispositif de suivi simple que les paysans puissent s'approprier ? (cas MPP / FDH)

Plusieurs difficultés, rencontrées dans la première phase de l'expérimentation, justifient cette question :

- remplir des fiches de collecte par écrit est compliqué pour certains groupements paysans ;
- les animateurs se retrouvaient à la fois juges et partis (suivre les groupements renvoyait à l'idée de suivre les effets de leur propre travail, en plus de leurs propres changements) ;
- volonté de travailler avec un nombre d'acteurs encore plus important que dans la première phase.

#### Solutions proposées

Les solutions proposées et qui ont retenu l'attention du MPP et de FDH sont les suivantes :

- **Changer l'échelle de la collecte, en passant du groupement à l'assemblée locale.** Avoir une méthode de collecte qui sort du micro : non plus seulement les groupements, mais les assemblées locales (qui regroupent plusieurs groupements).
- **Adopter un mode de collecte participatif** (plutôt que par des entretiens à partir de fiches figées), en profitant de l'assemblée locale pour collecter des infos, et en le faisant tous ensemble.
- **Inviter l'animateur d'une autre zone, pour animer la collecte**, afin d'apporter du sang neuf et d'éviter que les animateurs de la zone se sentent jugés ou adoptent une double posture.
- **Être attentif à la mise en confiance des acteurs** ; à la façon dont on formule les questionnaires, et dont on construit la séance : il ne s'agit pas d'évaluation sanction.

## 2.2. Comment amener les OSC de l'intercommunalité à se mobiliser dans le suivi des changements ? (cas CMRP / CACP)

### Questions

Deux questions – liées – ont été traitées ici :

- Comment amener les OSC de l'intercommunalité à se mobiliser dans le suivi des changements ?
- Comment associer les acteurs au suivi des changements (AOC) sans trop alourdir leur charge de travail ? (= quelle place pour eux dans le dispositif ?)

### Solutions proposées

Les solutions proposées et qui ont retenu l'attention de la CMRP sont les suivantes :

- **Adopter une approche de mobilisation par secteur** : fédérer les OSC en fonction de leurs centres d'intérêt, en les regroupant par secteur (ex. : pêche, agriculture...) – secteurs au sein desquels les OSC se réunissent parfois déjà, parce qu'elles y ont un intérêt ;
- **Partir d'un ancrage institutionnel reconnu et légitime**, type CDC à l'échelle communale (à l'échelle intercommunale : CDI à créer), seule instance autour de laquelle les projets doivent s'ancrer (et éviter de recréer des comités ad hoc à chaque fois).
- **Commencer la mobilisation à l'échelle communale**, avant de l'étendre à l'échelle intercommunale.
- **Renforcer la légitimité de la CMRP**, et ainsi son pouvoir de convocation (les réunions qu'il convoque doivent être considérées comme « importantes »), et sa capacité d'animation. Sensibiliser les acteurs sur l'importance de ces réunions ; leur donner envie.
- **Profiter des espaces de réunion existant déjà**. Introduire des séquences AOC dans les réunions déjà animées par la CMRP (aménager le temps). Ou encore, aller au-devant des OSC dans les espaces où elles se rencontrent déjà, pour faire connaître la CMRP.
- **Commencer d'abord avec les acteurs clés déjà intéressés**. Élargir ensuite à tous les acteurs concernés à quelques autres moments plus espacés dans le temps (ex. : une fois par an).

# Points clés issus des discussions de la première journée (synthèse)

## Mobilisation des acteurs

Tout le monde butte sur la mobilisation dans la durée des acteurs autour du projet, dans le suivi des changements (même lorsque ceux-ci ont participé aux ateliers « vision/chemins de changement »)

### Qui mobiliser sur le suivi?

- **Ne pas chercher à être trop systématique** (et à mobiliser tous les acteurs), et partir de ceux qui veulent contribuer (ID, MPP).
- **Travailler en priorité** sur le suivi des acteurs sur lesquels nous avons une action directe (ID).

### Comment les sensibiliser à la démarche? Quelle responsabilité leur donner dans le suivi ?

- **S'intégrer dans les espaces de réunions déjà existants** des acteurs que l'on cherche à mobiliser dans le suivi. (MPP, CMRP)
- **Bien faire comprendre la démarche et créer de la confiance** auprès des acteurs que l'on souhaite suivre, avant de démarrer le suivi. Ne pas donner l'impression qu'on vient faire du contrôle (MPP)
- **Repartir de centres d'intérêt précis des acteurs** (par secteur) et/ou d'une certaine proximité géographique (par localité), pour permettre de les mobiliser (CMRP)
- **Trouver les points d'ancrage légitimes** qui permettent de fédérer naturellement les acteurs (ID, CMRP)

## Mode de collecte des données

Comment se doter d'un mode de collecte léger, efficace et objectif? De quelle manière organiser cette collecte?

- **Besoin de faire attention aux biais dans la collecte** : qui collecte les témoignages? Est-il dans une position neutre? (MPP)
- **Besoin de travailler finement sur la formulation des questions (et sur l'animation des séances)** pour s'assurer de la mise en confiance et de la bonne compréhension des questions. (MPP)
- **Penser à animer des temps d'échanges collectifs** sur le suivi plutôt que des questionnaires, pour alléger la collecte et surtout l'analyse (MPP, ID)
- **Attention à la légitimité de celui qui rassemble** les acteurs pour travailler sur le suivi (dans certains cas, cela signifie que l'équipe de suivi soit bien intégrée dans l'organisation) (CMRP, MPP, ID)

## Moyens de suivi

Quelles sont les conditions pour que l'équipe soit en capacité de réaliser le suivi? Quels profils, quels moyens, etc. ?

- **Besoin de s'assurer que le suivi AOC fait clairement partie des fonctions** des personnes de l'équipe / éventuellement penser à une personne dédiée (ID)

- **Les profils des chargés de suivi est capital** : ils doivent être en capacité d'animer la collecte, de synthétiser les contributions, mais aussi de bien connaître le territoire et les jeux d'acteurs (ID)
- **Danger de décalage entre les ambitions de suivi de départ et les capacités / moyens de suivi** (ID)
- **Adosser le suivi sur des activités menées avec les acteurs concernés et sur des moyens dédiés** au travers de ces activités. (ID)

### Cadre de départ pour la collecte

Comment travailler sur des changements concrets, accessibles et compréhensibles pour tous? Quel cadre de départ pour travailler le suivi?

- **La première étape, après la construction de la vision et des chemins, peut-être d'approfondir le diagnostic**, de construire une « situation de référence » (MPP)
- **Il peut être utile d'articuler une vision globale (du MPP, de la CMRP, etc.) avec des visions plus spécifiques**, au niveau de chaque localité ou chaque groupement par exemple (pour permettre une meilleure appropriation de la démarche et des chemins de changements plus adaptés)
- **Il est nécessaire de travailler sur des changements concrets, réalistes**. Il est parfois utile de revenir sur les chemins envisagés pour formuler davantage de petits changements concrets à suivre. (CMRP, MPP)

## 3. L'analyse des données

### 3.1. Travaux de groupe

Cette séquence s'est construite sur la base des documents de collectes apportés par ID et FDH-MPP, étudiés en parallèle par deux sous-groupes.

Le groupe a étudié ces données de collecte, pour tâcher de répondre à trois questions :

1. Globalement, en lisant les résultats de cette collecte, quels changements importants observez-vous ?
2. Qu'est-ce qui vous semble utile pour le pilotage du projet ?
3. Qu'est-ce qui manque, selon vous, pour caractériser et expliquer les changements ?

Quelques points retenus :

- Repérer les tendances qui émergent de la collecte, avant d'approfondir l'analyse plus spécifique de certains changements. Ainsi, on peut cibler les changements les plus importants, dont le suivi à approfondir.
- Les temps collectifs de suivi-évaluation sont des temps de mobilisation des acteurs : on ne leur parle pas de « collecte » en tant que tel, cela fait plutôt partie de la dynamique de pilotage collectif du projet.
- La question reste de savoir comment sensibiliser les acteurs aux AOC, en partageant l'esprit et les objectifs de ces approches, sans nécessairement les former à l'ensemble des outils et méthodes AOC ?

### Restitution des travaux du groupe 1 (cas d'ID)

Les données analysées par le groupe étaient issues d'entretiens réalisés auprès d'un échantillon de quelques OSC. Existait aussi des données issues d'un focus group.

#### Tendances qui émergent :

L'analyse des données collectées laisse apparaître les tendances suivantes :

- *Renforcement des organisations en interne*, à différents points de vue : capacités opérationnelles (moyens matériels, activités de base, incitation à innover) ; capacités transversales d'animation et de gestion ; confiance en soi ; remobilisation des membres.
- *Renforcement de l'ancrage territorial* : renforcement ou diversification de liens avec d'autres acteurs (SC et institutions) ;
- *Amélioration de la reconnaissance des autres acteurs* (visibilité) ; volonté de travailler ensemble.

#### Leçons tirées pour le pilotage de l'action :

- Il y a une volonté des OSC de se mettre en réseau, mais qui doit être accompagnée.

- Les petits projets financés par le projet Colibri constituent en réalité un prétexte pour renforcer et structurer les OSC.
- Mettre en place un suivi des effets des formations reçues, en particulier sur leur appropriation par les OSC (cf. réutilisation, transmission).

#### **Conclusions pour une collecte future :**

- Pour partager ces données avec d'autres acteurs (externes à ID), on aura besoin d'information pour recontextualiser chaque association.
- Il est nécessaire de formuler les questions de façon à ne pas orienter les réponses.
- Accompagner davantage les OSC dans l'analyse des changements : préciser les changements collectivement (« on collabore plus... »); et expliquer davantage la nature de ces changements.
- Les données analysées ne font pas apparaître de changements négatifs. Mais le focus group a permis – par exemple – à certaines OSC d'expliquer qu'elles avaient perdu des membres, au profit des associations financées par le projet Colibri (qui les rendaient plus « attractives »). Il est nécessaire de laisser plus de place à l'expression des non-changements ou des changements négatifs.

#### **Restitution des travaux du groupe 2 (cas MPP-FDH)**

Alors que le groupe 1 a vraiment travaillé sur ce qu'il apprenait des données collectées, le groupe 2 s'est davantage penché sur la *méthode* de collecte.

#### **Tendances qui émergent :**

- *Empowerment* des organisations :
  - responsabilisation des organisations
  - renforcement de la légitimité
  - meilleure compréhension de leur rôle
- Renforcement institutionnel :
  - elles impliquent davantage de membres
  - elles collaborent davantage avec les autres organisations
- Renforcement des capacités opérationnelles : gestion, technique, offrir des formations...

Une interrogation : quelles tendances en termes d'absence de changement (= ce qui ne change pas) ? Ou de changement négatif ? Peu de choses là-dessus : surtout des changements positifs. S'agit-il de la manière dont les gens répondent ? D'un biais ?

Ceci a amené le groupe à réfléchir sur les manques, pour aller plus loin.

#### **Ce qui nous manque pour aller plus loin (en termes de méthode) :**

- Collecter plus clairement les changements négatifs, ou ce qui ne change pas.
- Détailler, expliciter pourquoi ces changements se sont produits



- Il serait intéressant d'avoir des cas pratiques qui montrent, pour chaque tendance, comment cela se passe ? Histoires de changement.
- Sur toutes les tendances : les organisations ont-elles évolué parce qu'elles ont mis en place des projets ? Ou est-ce grâce aux projets ? Et ont-elles mis en place des projets sans être soutenues ? Ceci permettrait de mieux analyser la contribution du projet, ou de l'accompagnement.

### **Conclusions pour une collecte future :**

- Partir des organisations : on est très centré sur le projet et ses résultats. Il faudrait partir davantage des organisations, et moins de ce que le projet a produit.
- Renforcer les animateurs :
  - S'assurer que les animateurs soient motivés par la démarche, qu'ils aient compris, et soient capable de creuser chaque question, de la reposer différemment.
  - Que l'animateur soit en capacité de creuser et d'explicitier les changements observés.
- Revoir la formulation des questions et la façon de les poser ou d'animer la collecte :
  - Certaines questions peuvent appeler des réponses fermées (« oui » ou « non »). Il faut amener les participants de la collecte à toujours expliquer le « comment ». L'objectif est de détailler, expliciter pourquoi chaque changement s'est produit, en creusant les facteurs et les étapes de ce changement.
  - Tenir compte des changements négatifs. Leur donner plus de place, car c'est ce qui nous permet d'apprendre le plus. Mais ne pas être que sur le négatif non plus, au risque de démobiliser les gens : parler des changements positifs a un effet mobilisateur.
  - Présenter des cas pratiques qui montrent, pour chaque tendance, comment cela se passe : des « histoires de changement ».
- S'inscrire dans une démarche plus collective :
  - Commencer la collecte par des discussions collectives, pour dégager des tendances, pour ensuite les approfondir avec des questionnaires. Cela évite aussi d'être trop sur une logique projet, ou trop sur le positif.
  - Que les synthèses soient aussi dans des moments collectifs, pour le faire collectivement.

NB : La dimension collective allège aussi la démarche.

## 3.2. Constats et conseils (apports de l'EP)

### CONSTATS

#### 1. Une difficulté à PRIORISER les changements à suivre

- Une collecte trop ambitieuse s'avère souvent assez imprécise sur la nature des changements observés
- Une collecte trop imprécise s'avère souvent peu utile, à la fois en termes de pilotage stratégique et de *reporting*.
- Rappelez-vous à qui s'adresse la collecte, à qui elle sera utile. Et formulez-la en conséquence.

⇒ **Mieux vaut se concentrer sur quelques changements significatifs, pour chercher à les rendre tangibles, et comprendre leurs causes et leurs conséquences**

#### 2. Une difficulté à DÉCRIRE les changements de manière précise

(Ex. de changement : « *Relations de proximité entre les autorités municipales et le quartier XY* »)

- Difficile de **décrire des petits pas de changements**, des changements bien spécifiques, et pas seulement des changements globaux
  - ⇒ La « proximité » c'est large. Quel est le petit pas, bien spécifique, réalisé dans le renforcement de cette proximité entre les autorités municipales et le quartier ?
- Difficile de **donner des exemples** qui permettent d'incarner ce changement spécifique
  - ⇒ Y-a-t-il des exemples concrets de moments de rapprochement (réunions, etc.) ou des témoignages précis qui permettent de l'incarner ?
- Difficile de donner une **idée de l'ampleur** de ce changement
  - ⇒ Ce rapprochement touche-t-il tous les acteurs, ou seulement une minorité ? Quelle part des acteurs est-elle concernée ? Tous les acteurs du quartier ? Toutes les autorités ?

#### 3. Une difficulté à ANALYSER ces changements

(Ex. de changement : « *Relations de proximité entre les autorités municipales et le quartier XY* »)

- Difficile de lier un constat de changement à une **explication de ce changement** (les facteurs positifs ou négatifs)
  - ⇒ Qu'est-ce qui peut expliquer le renforcement de la proximité entre les autorités municipales et le quartier ?
- Difficile de mettre en avant la **contribution de nos actions** dans les changements observés
  - ⇒ Avons-nous joué un rôle dans ce rapprochement entre les autorités municipales et le quartier ? Lequel ?
- Difficile de **tirer des enseignements** de ce changement, pour repenser nos activités en conséquence
  - ⇒ Ce rapprochement (ou cette absence de rapprochement) nous incite-il à travailler autrement avec les autorités municipales et les acteurs du quartier ?

## CONSEILS

### 1. Il est utile de distinguer clairement deux fonctions dans le suivi :

- **Les observateurs de terrain** : Ils décrivent les changements significatifs qu'ils ont observés, sans être mis en position de « remplir un tableau ». Ils peuvent prendre des notes pour décrire ces changements ou en témoigner à l'oral.
- **Le responsable du suivi** : Il est formé sur les AOC, et est en mesure de renseigner les outils de suivi. Il interroge les observateurs de terrain, anime les échanges sur les changements, et fait ensuite la synthèse écrite et organisée des changements observés.

### 2. Attention, le responsable du suivi ne peut pas travailler seul, sans interaction.

C'est dans la discussion (en débat collectif, en entretien, etc.) que l'on fait émerger de vraies « **tendances** » de changements. Le responsable de suivi ne peut pas tout seul observer, collecter, faire la synthèse et prendre des décisions.

### 3. Il est souvent plus fructueux de partir des changements « significatifs » observés, plutôt que de partir des tableaux de changement.

Pour démarrer la discussion avec les observateurs, **oublions le tableau des changements** et demandons simplement aux observateurs les changements « les plus significatifs » qu'ils ont repérés (sur chaque défi, ou chaque acteur par ex.).

### 4. Une fois les observations collectées, l'analyse des changements n'a de sens que si elle est mise en débat avec l'équipe / la direction / les partenaires :

- Pour chercher ensemble la manière de rendre ces changements **tangibles** (mener des enquêtes, réaliser des témoignages vidéos, etc.) ;
- Pour **partager l'analyse** (*empowerment*) ;
- Pour **compléter la collecte** dans certains cas ;
- Pour creuser les causes et les conséquences de ces changements et réviser ensemble la stratégie.

### 5. Quatre questions utiles à poser aux observateurs, sur chaque changement observé :

- Qu'est-ce qui te fait dire cela ? (**précision**)
- Comment expliques-tu ce changement ? (**explication**)
- Qu'est-ce cela nous dit sur nos activités ? (**projet**)
- Qu'est-ce que tu pourrais regarder dans les prochains mois, pour mieux suivre ce changement ? (**suivi-évaluation**)

## Exemples d'organisation



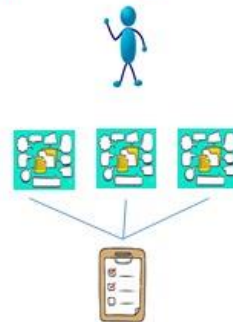
**Des réunions régulières entre les observateurs sont animées par un responsable du suivi :**

- Pour échanger sur les changements significatifs repérés par chacun d'eux
- Pour mettre en lien ces changements, et commencer à analyser leurs causes

Une synthèse organisée de ces observations est rédigée par le responsable du suivi

⇒ Tous les 2 / 3 / 4 mois par exemple

## Exemple d'organisation



**Le responsable du suivi synthétise les collectes trimestrielles, et cherche à les intégrer dans un journal des changements.**

- Il intègre les changements observés dans les bornes de changements existantes, ou comme « changement inattendu »
- Il commence à repérer les tendances de changement les plus marquantes
- Il propose des analyses des causes/conséquences de ces changements.

⇒ Une fois par an par exemple



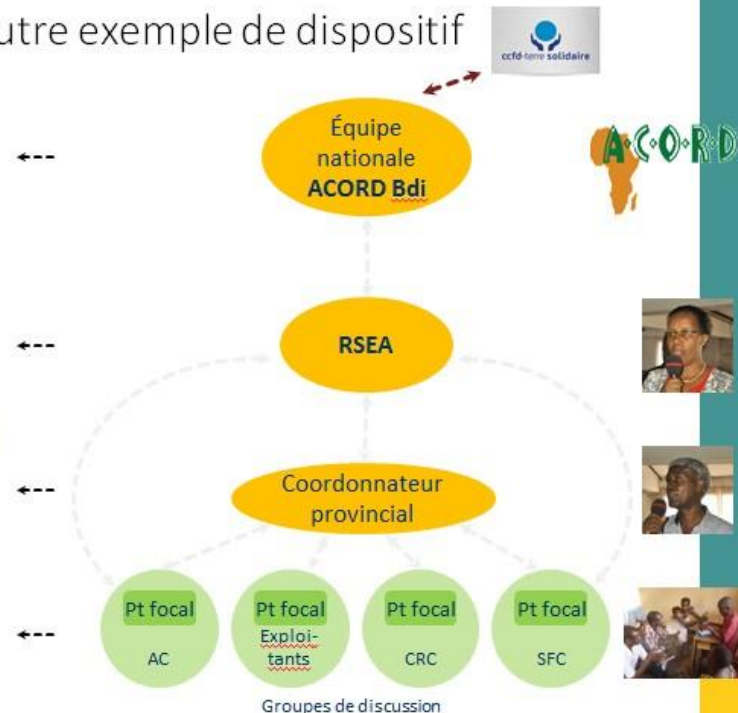
**Une réunion avec les observateurs, la direction et les partenaires est organisée pour enrichir le journal des changements :**

- Compéter la collecte sur les changements peu mis en avant par les observateurs
- Partager l'analyse
- Chercher la manière de rendre tangibles les changements les plus significatifs de l'année
- Interroger les activités et la stratégie au regard de ces changements.

⇒ Une fois par an par exemple



## Autre exemple de dispositif



## 4. Évolution des dispositifs envisagés à l'issue du séminaire

### MPP/FDH

Calendrier :

- Février : finalisation des Plans d'actions pour chaque acteur
- Mars : Plan d'action soumis aux participants et organisation des responsabilités sur le suivi
- Avril : Début des activités de SE, avec :
  - Phase d'observation des changements (mai-juin-juillet)
  - Phase de collecte (août-sept.)
  - Phase d'analyse (oct.)
  - Phase de partage de l'analyse (fin nov/début déc.)

Précautions :

- On ne va pas chercher à suivre tous les groupements (seulement 10) et avec des outils légers.
- On ne va pas chercher à observer les cadres MPP.
- Temps d'observation : moins porté par l'équipe MPP et plus par les autres acteurs. (ex : les coordonnateurs des assemblées locales)
- On cherche à clarifier et simplifier le dispositif, à ne pas être trop ambitieux. Rendre le dispositif plus « naturel » et plus durable après la fin du projet.
- On utilisera un carnet de bord vierge (pas de tableau) pour responsabiliser les observateurs (comme les coordinateurs locaux, qui utilisent déjà leur cahier dans leurs assemblées locales).

### ID / CRI

Il y a une tendance à la stabilité dans les administrations communales, c'est une opportunité.

ADEMA et ID sont opérateurs d'un programme du ministère pour la Modernisation de l'Administration communale ; ce qui place ID en bonne position pour observer les changements. Et une telle approche va intéresser le ministère.

Calendrier

- Février : Formation de l'équipe ID
- Puis : redynamisation du CDC de Saint-Louis du Nord (organe qui réunit plusieurs groupes d'acteurs clés)

Pour les OSC :

- On continue à suivre les 16 OSC que nous avons suivies à travers Colibri 1. On propose d'avoir des rencontres tous les 6 mois (février / août) : avec des questions ouvertes pour faciliter les échanges.
- Dans les rencontres de planification hebdomadaire de l'équipe ID-DL, on va chercher à faire remonter des éléments du terrain grâce à l'observation des animateurs. Dans le rapport mensuel qu'ils envoient, on pourra tirer des observations sur des petits changements observés.

Un chargé d'accompagnement sur le renforcement organisationnel et institutionnel et sur les AOC sera recruté, transversal à plusieurs programmes d'ID.

Autres acteurs : (NB : Jusqu'à présent, le contexte institutionnel ne permettait pas de les suivre)

- CDC : collecte annuelle lors de la rencontre bilan, chaque année en décembre. Collecte par collège d'acteurs, puis en plénière.  
Se servir des analyses faites sur les OSC pour alimenter les réflexions du comité directeur du CDC.
- Mairie : 2 maires sont déjà dans le CDC. On programme une rencontre tous les 6 mois entre les élus de la commune, au-delà du CDC. Le but est de leur présenter leurs propres chemins et de les amener à s'interroger pour voir s'ils avancent sur ces chemins, en posant des questions ouvertes (sans formulaire ; avec enregistrement pour garder en archive).
- Médias : Présents au CDC. Dans Colibri 2, on va appuyer les médias sur du matériel. Ce sera l'occasion d'échanger sur leurs avancées sur leurs chemins. Tous les 6 mois.

## CMRP :

On organise désormais la collecte en révisant nos ambitions :

- réduire le nombre d'acteurs, en ne travaillant pas sur les ONG
- sélectionner les OSC qui veulent avancer. Par exemple : les associations de pêcheurs et les comités de citoyens.

Plan d'action :

- Présenter la CMRP et les AOC aux nouveaux élus et aux Comités de citoyens.
- Demander aux acteurs de noter les petits changements observés sur un tableau de bord
- Préparer un guide de collecte et d'entretien
- Profiter des espaces de réunions pour mener des échanges sur les changements, et en tirer des grandes tendances ; en organisant des rencontres par familles d'acteurs, tous les 6 mois, selon les espaces :
  - CMRP : on va profiter de l'espace de réunion de la CMRP tous les 6 mois. (Léone)
  - Autorités locales : Conférence trimestrielle des élus locaux des Palmes. (Jacky)
  - OSC (Comités citoyens et associations des pêcheurs) : profiter des rencontres statutaires de ces organisations. Tous les 6 mois (Mareus / Gregory). Dans chaque commune, il y a plusieurs comités citoyens qui travaillent sur les impôts et la redevabilité. On va chercher à intégrer certaines de leurs réunions pour les former aux AOC.
  - Partenaires internationaux : PCM, FCM, CACP se réunissent tous les 6 mois.
- Ensuite, des entretiens avec des fiches de collectes pour préciser les tendances observées et réalisations de quelques vidéos
- Analyse des données
- Restitution et mise en débat des résultats avec tous les acteurs: dans l'espace de réunion intercommunale, tous les 6 mois. (animation CRESFED)
- Et présentation des résultats à la CMRP tous les 6 mois.

Nous allons mettre en place une cellule de suivi des changements observés sur les actions des partenaires internationaux (FCM, PCM, CACP vont se rencontrer tous les 6 mois).

- On va s'intégrer dans les réunions déjà existantes des acteurs, plutôt que de chercher à réunir tous les acteurs ensemble.
- On va partir de questions ouvertes plutôt que de leur soumettre directement les bornes de changement.
- On va former au sein de la CMRP plusieurs personnes pour qu'ils puissent suivre.

## 5. Éléments de conclusion

### 5.1. Perspectives pour poursuivre la dynamique collective entre membres

Suggestions pour poursuivre les échanges entre les séminaires :

- Fil de mails des 15 participants à cet atelier Haïti (et/ou groupe WhatsApp) : pour des questions assez pratiques, avec un petit groupe, en intimité. Ex. : envoyer une question (à développer par mail ou forum), une photo d'une animation AOC...
- Dropox à réactiver pour stocker les outils de chaque expérimentation
- Le forum électronique sera plus sur des grandes questions, des débats plus larges, moins sur des questions pratiques de chaque expérimentation. (ex. : sur le contenu de ce qu'on retire du SE : à quoi servent les AOC ? Est-ce que cela nous a amenés à questionner nos organisations, nos partenariats ? => des questions problématisées)
- Petits groupes entre organisations parisiennes (groupe des 3 / Haïti), pour des après-midi de temps en temps, ou même juste entre midi et deux.

### 5.2. Autoévaluation du séminaire par les participants

#### Ce qui nous a plu

##### L'animation, le rythme

- Efficacité de l'animation et de la méthode d'animation (partage, fluidité, on apprend sans s'en rendre compte) \*\*\*\*\*
- Équilibre entre temps d'échanges approfondis et apports légers
- Équilibre cas pratiques / échanges
- Temps de respiration ; détendu
- Capacité d'adaptation, d'écoute et de conseil de Martin et Bruno

##### Le contenu et les apprentissages qu'on en tire

- Approfondir les AOC ; je me sens armé pour poursuivre
- Contenu
- Conseils donnés
- Nouveaux outils
- Outils utilisés
- On a désormais une feuille de route

##### Plus particulièrement : les cas d'analyse de pratiques / résolution de problème :

- Cas pratique d'analyse de données a permis de dégager des tendances et

des améliorations à apporter à notre DSE

##### Les échanges entre membres

- Échanges enrichissants entre expérimentations \*\*\*\*\*
- rentrer dans les expérimentations des autres
- découverte d'autres acteurs haïtiens
- rencontres entre nous
- Avoir du temps pour discuter entre partenaires
- Opportunités de rencontre avec chacun, avec du temps pour le faire (et entre personnes qui partagent quelque chose)

##### L'ambiance

- détendu
- bienveillance

##### Le cadre :

- Repas \*\*
- Cadre très beau \*\*\*

**Le séminaire m'a donné envie de changer moi-même, dans ma vie quotidienne**



## Ce qui nous a déçu

Le froid du climat \*\*\*

L'eau froide de la douche \*\*

On avait trop à manger !

## Ce que nous retenons

### Conseils pour améliorer le SE

- Nous avons une responsabilité dans la mise en œuvre et le succès des AOC
- Conseils issus des cas pratiques sur la collecte et l'analyse : on ne fera plus comme avant \*\*

### Formation de formateurs

- Former des formateurs implique de se repositionner

**Creuser davantage le déroulé de la formation de formateurs**, en bénéficiant du regard critique de MV et BR

- Formation d'adulte

### Méthode de résolution de problème en collectif (analyse de pratique) \*\*\*

### Comment sensibiliser aux AOC

- Techniques pour introduire les AOC et le changement
- AOC = approche par acteur

## Nos attentes pour le séminaire de juillet et/ou la suite du PRISME

### Poursuivre la maîtrise des AOC

- J'aimerais avoir un exemple d'AOC qui fonctionne depuis des années, pour voir ce que ça donne
- Continuer notre progression avec les AOC et le PRISME
- Montrer qu'on a fait quelque chose, avec les AOC
- Mieux comprendre le rôle des AOC dans le changement social global

### Développer des relations avec les participants au séminaire, mais aussi d'autres membres du PRISME

- Développer des relations avec les autres participants du séminaire
- Garder des liens avec les participants au séminaire
- Développer des échanges hors Haïti
- Maintenir la dynamique initiée ici

### Mieux connaître les autres membres du PRISME, pour débattre du fond et construire des réflexions ensemble

- Avoir une vision globale de où en sont les autres expérimentations du PRISME, notamment un panorama de la diversité des modes d'organisation du SE (les différents niveaux, équipe projet vs acteurs locaux...).
- Séminaire de juillet sera tôt pour capitaliser sur nos avancées depuis ce séminaire de janvier. Par contre : voir les autres expérimentations, aller sur le sens (changement social).
- Connaître mieux les autres acteurs du PRISME pour se confronter aux enjeux. Sortir de la méthodologie pour débattre du fond.
- Construire ensemble, avec les autres membres du PRISME, des outils (pour parler du chgt, par exemple)

### Mieux maîtriser les principes de la formation d'adulte

### Animer un séminaire comme vous l'avez fait