

18/06/2019

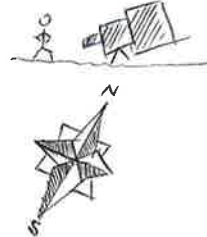
ACE, KU Leuven

FORMATION TOC

VISION SUR LA TOC

- S'intègre dans la pensée des systèmes complexes
- Permet d'approfondir la compréhension du contexte
- Incite à développer une vision un peu + lointaine

↳ permet de garder le cap



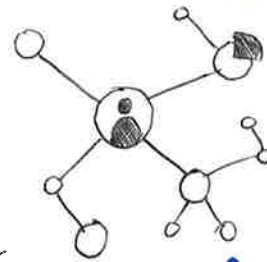
- Aide à se décentrer pour se re[] son acteurs / partenaires.

- Stratégies + réalistes, + créatives

- ⚠ Ne remplace par le cadre logique!

- Rendre "appréhensible" la complexité

- Favoriser l'apprentissage & l'adaptation



impliquant d'être + humble
par rapport à son projet et
pousse à rechercher partenariats

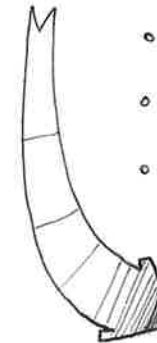
DE QUEL CHG?
PARLE - T. ON ?



CHANG⁺ SOCIAL

COMPLEXITÉ

- relation de cause à effet
- processus non-linéaire
- bilatéral
- influencé par une multitude de facteurs

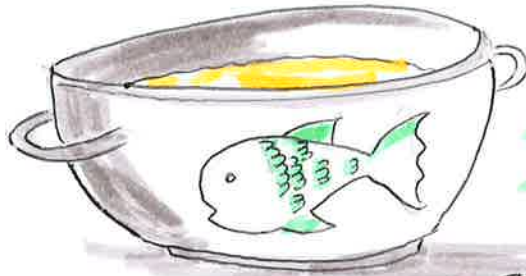


PRENDRE EN COMPTE &
ACCEPTER LA COMPLEXITÉ

Un outil de travail qui nous
invite à revisiter la stratégie /
élaborée initialement théorie



QU'EST-CE QU'UNE TOC?



La soupe
de poisson

- acheter INGRÉDIENTS
- préparer
- donner la soupe aux enfants

CONTRÔLE
DES
PARENTS

INPUTS

ACTIVITÉS

OUTPUT

Espoir ⇒ que les enfants grandissent en bonne santé

Pourquoi cet espoir? ⇒ nos parents l'ont fait avant

⇒ parce que tout le monde le fait

⇒ démontré par certaines études

- les enfants aiment la soupe et en redemandent chaque jour

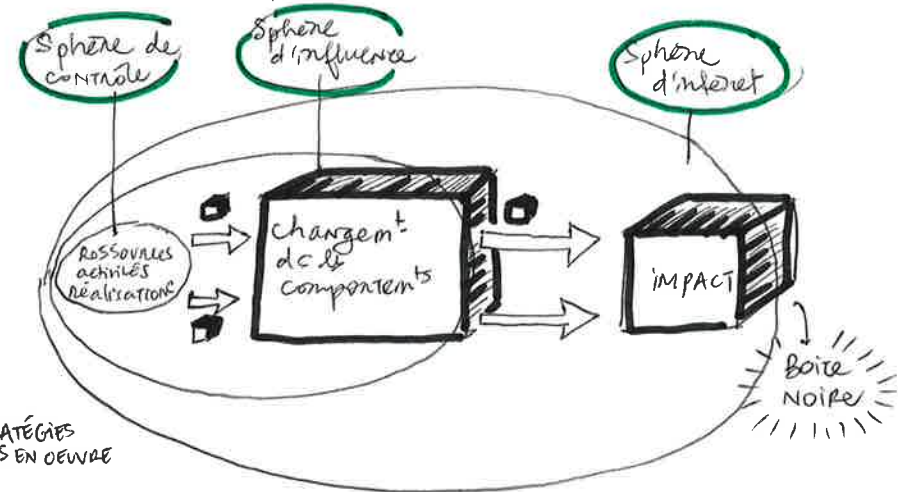
INFLUENCE
DES PARENTS

OUTCOME



BOÎTES NOIRES DU CHG⁺ SOCIAL

Le changement répond au souhait d'améliorer une situation pour un public cible, grâce à des activités.

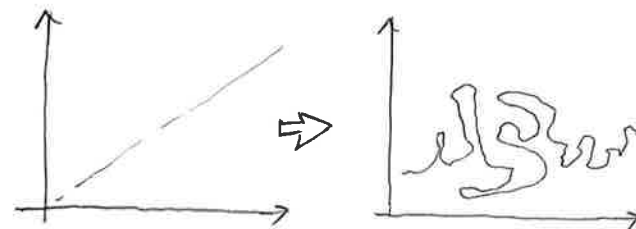


→ Stratégies pour travailler avec acteurs locaux

→ EFFETS ESPÉRÉS ne se produisent généralement pas tout à fait de la manière attendue.

ESPOIR

RÉALITÉ



L' idée est d'essayer d'ouvrir ces
BOÎTES NOIRES



Quand une ONG agit directement sur
des Bénéficiaires => ACTION COURT TERME
peu durables.



D'où, l'intérêt de soutenir
ONG déjà présents sur place
acteurs

→ pour induire chgt + durables

DÉFINITION (Patricia Rogers)

→ chaque programme est rempli de :

- + croyances
- + hypothèses
- + postulats

sur la manière dont les êtres humains,
organisations, syst. politiques travaillent /
fonctionnent

→ la TOC s'intéresse à articuler ces
hypothèses/postulats

sur comment le
changement se produit.

CONTENU & APPROCHE DE LA FORMATION

ÉTAPES

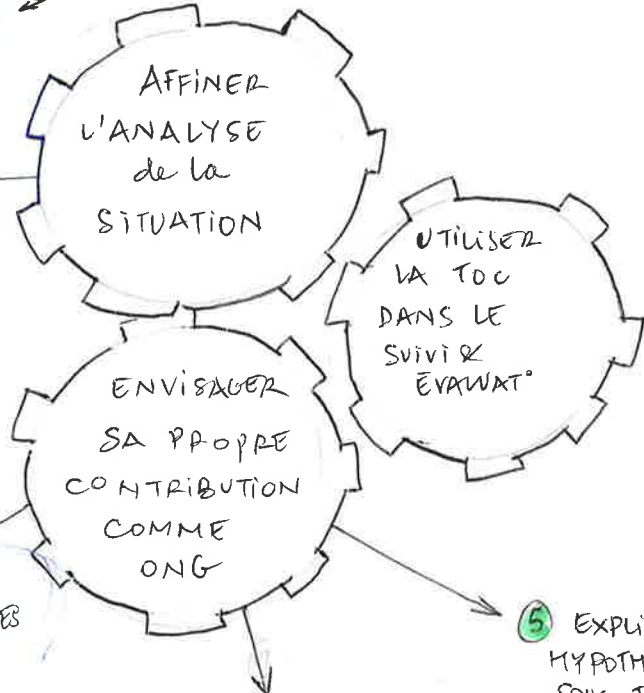
④ VISION ULTIME SUR
CHANGEMENTS
SOUSHAÏTES

② ÉVALUER
LA CONTRIBU-
TION SOUSHAÏTE DE
CHAQUE
ACTEUR

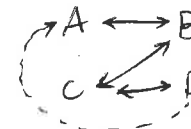
③ CHEMINS
DE CHANGEM-
ENTS DES
ACTEURS

④ IDENTIFIER STRATÉGIES
À METTRE EN ŒUVRE

⑤ EXPLICITER
HYPOTHÈSES
SOUS-JACENTES AUX
STRATÉGIES D'APPUI



PROCÉDER PAR ITÉRATIONS



QUEL EST L'INTÉRÊT D'UNE VISION?

mieux

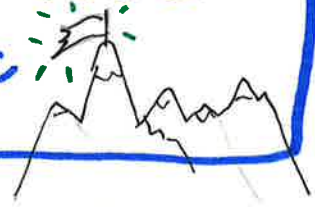
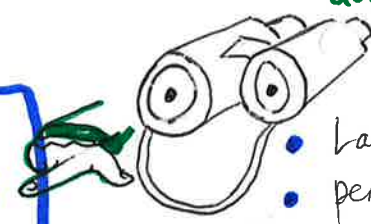
- permet de situer l'impact d'un projet

- la vision permet de garder le cap
- permet à l'ONG de se percevoir de manière isolée

↳ nécessité de faire alliances.

- comprendre que seul on n'atteindra pas la vision ultime.

VISION



SÉQUENCE

OBSERVER 4 REPRÉSENTATIONS VISUELLES DE TOC

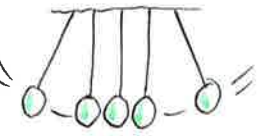
≠ LE CADRE LOGIQUE & TOC

- Représentation linéaire du changement

- Démarche descriptive de ce qu'il va se passer

- 3 niveaux de résultats

- simple relation causale



- Hypothèse = risque externe condition

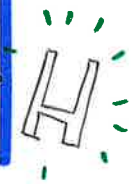
- Prise en compte de la complexité

- Démarche explicative: qui/pourquoi/comment

- Chemins de changement / chaîne de résultats / mécanismes de feedback

- Plus gde attention accordée à la crédibilité des hypothèses

→ comment on pense que telle action va induire changement chez tel acteur, à quelles conditions?



SUITE VISION

3 EXEMPLES

ÉLÉMENTS CITÉS:

- horizon temporel 
- changements concrets 
- balises assy. claires sur l'idéal, conditions, limites... 
- expliciter l'idéal
- limites 
- préciser les acteurs pour lesquels la vision devrait s'améliorer

FEUILLE @

ÉTAPE 1.

FORMULER UNE VISION SUR LES CHANGEMENTS SOUHAITÉS

cf Powerpoint • vision : changement souhaité à 10-20 ans (raisonnable)

• Quels sont les chg^s désirés, pourquoi & pour qui?

TRAVAIL sur 2 cas (cf. feuilles distribuées)

NORD

FEUILLE A

SUD

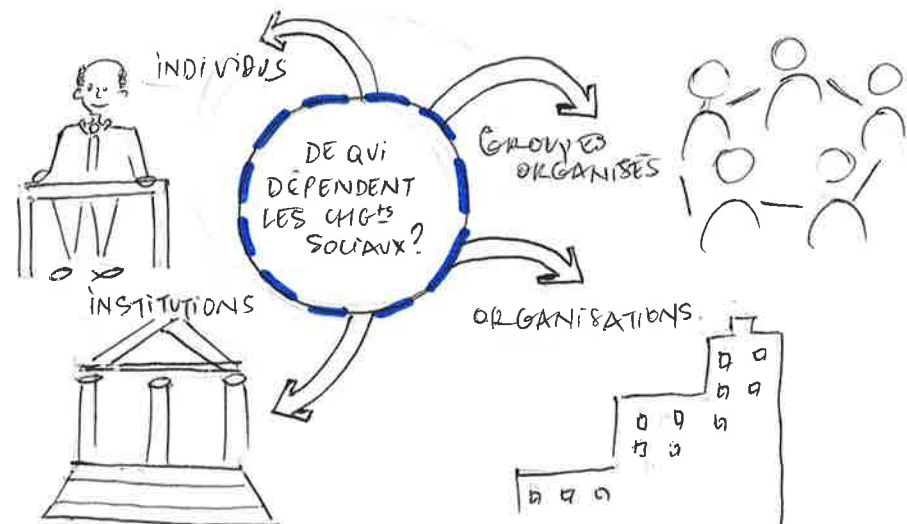
ELLE DOIT
SUSCITER
UN DIALOGUE

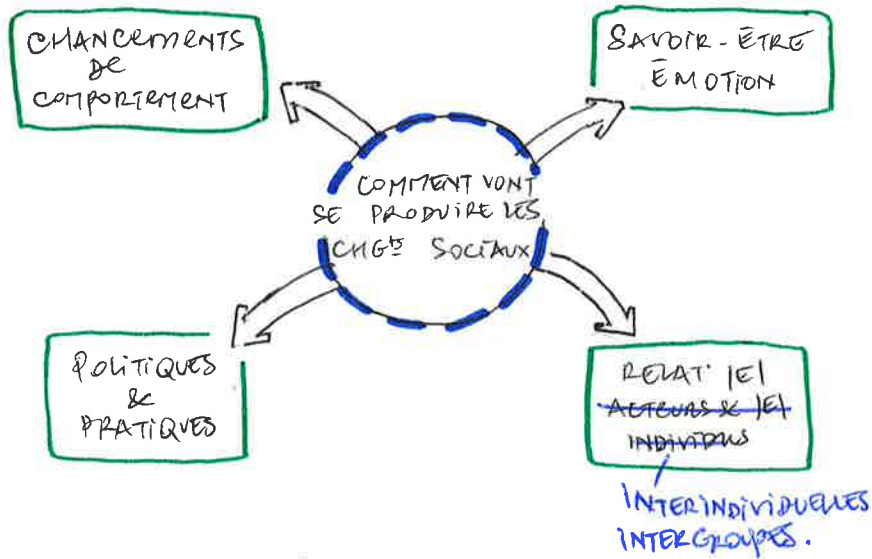
L'OBJECTIF EST DE PARTAGER
UNE VISION COMMUNE AVEC
D'AUTRES ACTEURS

UNE VISION NE SERA
JAMAIS PARFAITE ET C'EST
BIEN COMME ÇA! ... IL
S'AGIT D'UN PROCESSUS
ITÉRATIF.

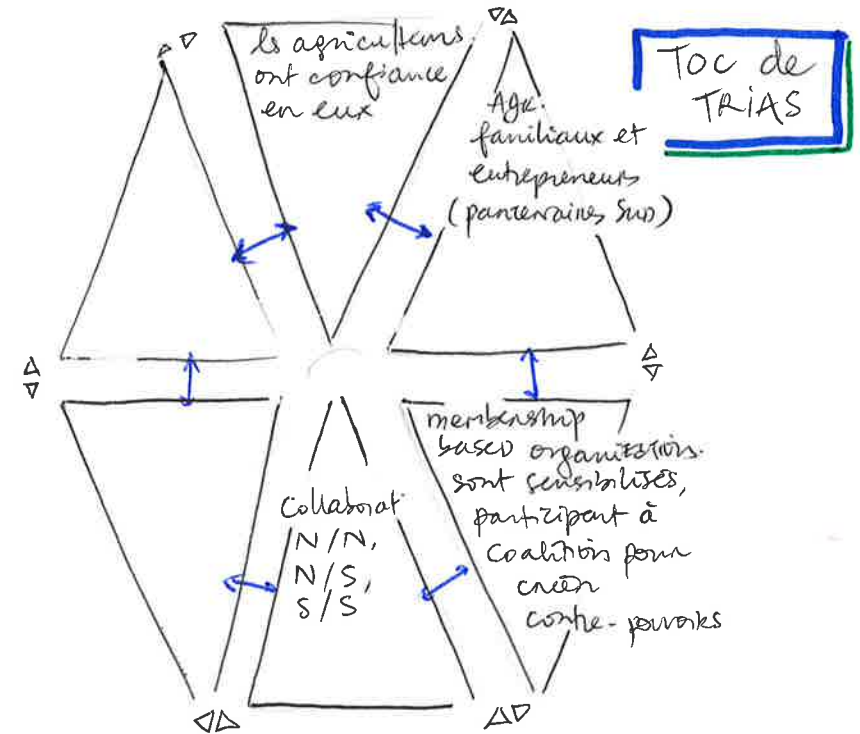
ÉTAPE 2. CONTRIBUTION DES ACTEURS DE CHANGEMENT À LA VISION GLOBALE

les acteurs de changement : vont contribuer à la réalisation de la vision.





- Quels acteurs? peuvent influencer les chg's
 - Sur quoi? leurs propres pratiques? Nouveaux domaines?
 - Comment? devraient-ils agir / se comporter? / interagir
- "idéalement, que ferait le ministère de la Santé?" ...
pour contribuer à la vision idéale?



VISION: ls entrepreneurs à petite échelle et agriculteurs issus de pop pauvres, ^{fragilisés / situés d'exclusion} améliorent de manière durable leur comp't de vie, en s'organisant et en se connectant

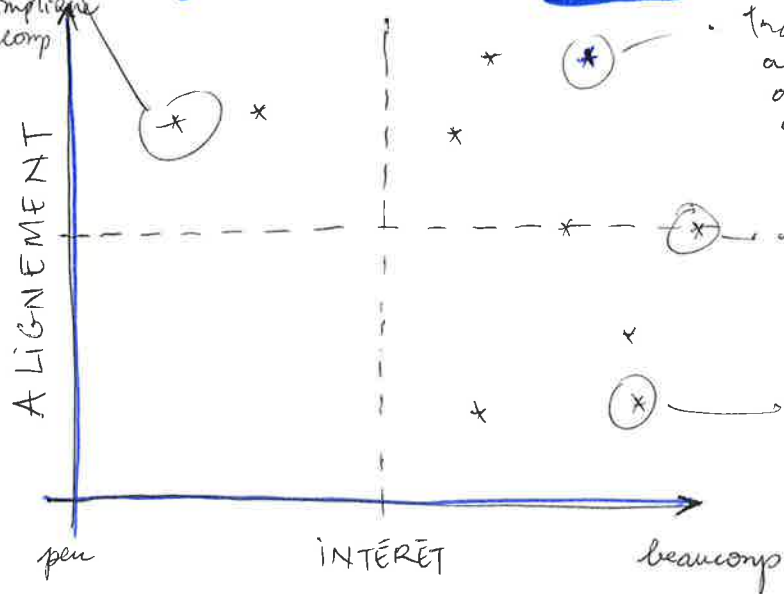
identifiant ds chg's idéaux qui se produisent lorsque cette vision se réalise

TRIAS: ONG d'un ensemble d'organisat agricoles.

EXERCICE: FEUILLE B, C, D

Communiquer avec cet acteur et lui communiquer l'importance de l'implémentation beaucoup

LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS



- ★ Il faut essayer d'avoir de l'influence là où on peut en avoir et non pas là où on n'en aurait pas
- ★ Sortir de sa bulle "projet" pour se mettre en phase avec la réalité

ÉTAPE

3. Chemins de changement

IMAGINER

IMAGINER LE PROCESSUS QU'UN ACTEUR DOIT OPÉRER POUR TENDRE VERS CE CHANGEMENT



Quels changements intermédiaires? nécessaires pour arriver à situation idéale, pour chaque acteur concerné?

NOTION de "temps long"



Possibilité de "cridibiliser" ce chemin grâce à études, rapports...

EXEMPLE!

→ FEUILLE E, F

"F3E"

"l'important est la notion de progression"

IDENTIFIER activités "court terme" & "long terme"



FORMULATION CHOIX ≠ FORMULATION ACTIVITÉ

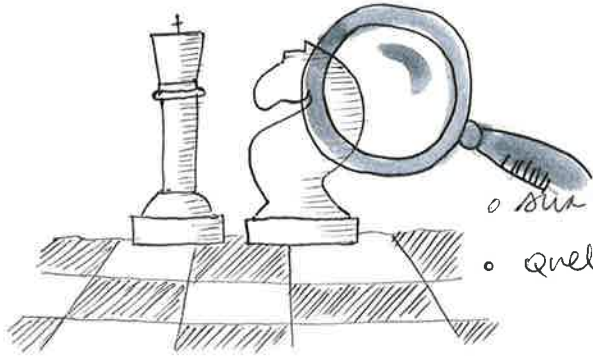
C'est un changement imaginé, suivant une certaine logique, néanmoins, il se peut que la réalité soit autre

→ FEUILLE G

EXERCICE

imaginer changements intermédiaires pour arriver à la vision idéale.

4. ÉTAPE D'IDENTIFICATION DES STRATÉGIES D'APPUI



- sur base de chgt^s identifiés
- quels acteurs appuyer / influencer?
 - ★ NOS PARTENAIRES
 - ★ AUTRES ACTEURS
- pour CONTRIBUER à quel(s) type(s) de changement(s)
- Quelles STRATÉGIES mettre en place?
 - * types de stratégies, renforcement de capacité...

ex: Renforcement de capacités ⇒ Beaucoup de déclinaisons possibles ⇒ nécessaire exercice de précision

QUESTIONS GUIDES

Stratégies UTILES

DANS quelle mesure et à quelles conditions ces stratégies seront utiles pour permettre aux partenaires d'intervenir par rapport à ces domaines de changement?

PERTINENTES

- pourquoi le faire?
- Nos partenaires sont-ils bien placés? (capacité/volonté...)
- en quoi notre organisme peut apporter qq chose?



Correspond aux Boîtes Noires.

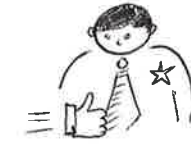
Complémentaires

- cette stratégie peut-elle avoir des effets contre-productifs?
- 2-1-only: moyens d'être actifs sur ce domaine? sinon, quelles alternatives?

⚠️ Déjà beaucoup d'hypothèses sous-jacentes!

PENSER LE CHANGEMENT EN FONCTION DE CE QU'ON ATTEND

5. EXPLICITATION DES HYPOTHÈSES SOUS-JACENTES AUX STRATÉGIES D'APPUI.



⇒ CRÉDIBILISER la démarche.

HYPOTHÈSES

- Raisonnement que quelque chose va se passer. Affirmatif.

UNE HYPOTHÈSE PEUT ÊTRE BASÉE SUR...

- valeurs
- croyances
- études
- INTUITIONS

CORRELATIVE

- on ne va pas avoir toujours raison
- on n'a p-ê pas considéré certains facteurs
- on a tjrs un pt de vue situé.
- nécessité d'étayer de + possible nos hypothèses.

Exemple

INTRAANTS

EXTRAANTS

RÉSULTATS INTERMÉD.

RÉSULTAT FINAL

TESTS de niveau pour les enfants

LES parents sont informés du niveau de leurs enfants!

le parents s'impliquent à la maison!

s'impliquent + ds la comitè de gestion de l'école

prêt à l'enseignement mieux

les enfants apprennent mieux

→ les flèches oranges en pointillé impliquent des hypothèses qui doivent être formulées.