

## Manuel d'Apprentissage Actif

### Traduction du manuel de la UK Permaculture Academy

#### Note sur l'emploi exclusif du masculin

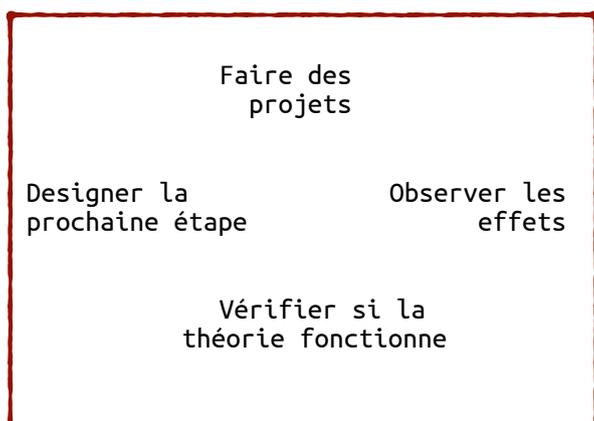
Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec la valeur de neutre.

### Apprendre dans l'action: l'essentiel

Nous vous présentons ici une série de modèles qui vous montrent les différents niveaux du cycle d'apprentissage dans l'action.

#### 1. Les 4 étapes du cycle d'apprentissage par l'action

Le but de votre apprentissage actif est de convertir la théorie que vous avez apprise dans votre cours "Certificat de Designer en Permaculture" en une théorie ancrée dans votre propre expérience.



1. **Faire des projets** pratiques ou des changements dans sa vie
2. **Noter systématiquement les effets** des vos actions ou de celles d'autres personnes.
3. **Réfléchir** à la façon dont vos observations implémentent votre compréhension de la permaculture
2. Utiliser **vos conclusions pour peaufiner** le design de votre prochain pas réalisable
3. Faire plusieurs designs de projets pratiques pour **observer si vos nouvelles compétences fonctionnent** réellement.

L'aspect le plus important de ce modèle est qu'il représente **un cycle**, ce qui signifie que l'apprentissage actif comporte un peu de chacune des 4 étapes: **Agir - Observe - Penser - Designer**.

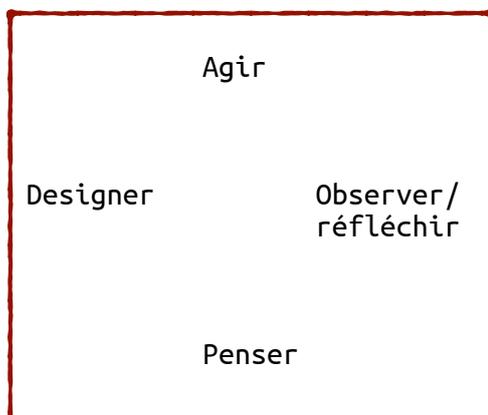
Si une seule de ces étapes manque, le processus d'apprentissage est incomplet.

Par exemple le fait de juste "agir", agir sans jamais s'arrêter pour réfléchir et penser à le prochaine pas réalisable est un schéma habituel. Les gens qui travaillent de cette manière répètent les mêmes erreurs encore et encore et ne se rendent pas compte à quel point leur design fonctionne mal.

Ou alors quelqu'un d'académique pourrait être tenté de penser toujours et encore à de nouvelles idées ou théories, sans jamais mettre la théorie en pratique par le design et l'implémentation d'action concrètes. Ainsi la théorie n'est jamais vérifiée, même si elle peut être diffusée à la ronde comme étant une vérité absolue.

Notre culture est pleine d'informations erronées et de théories non vérifiées, générées par des étudiants formés de manière incomplète et travaillant ainsi.

## 1.1 Le cycle d'apprentissage par l'action – niveau 1

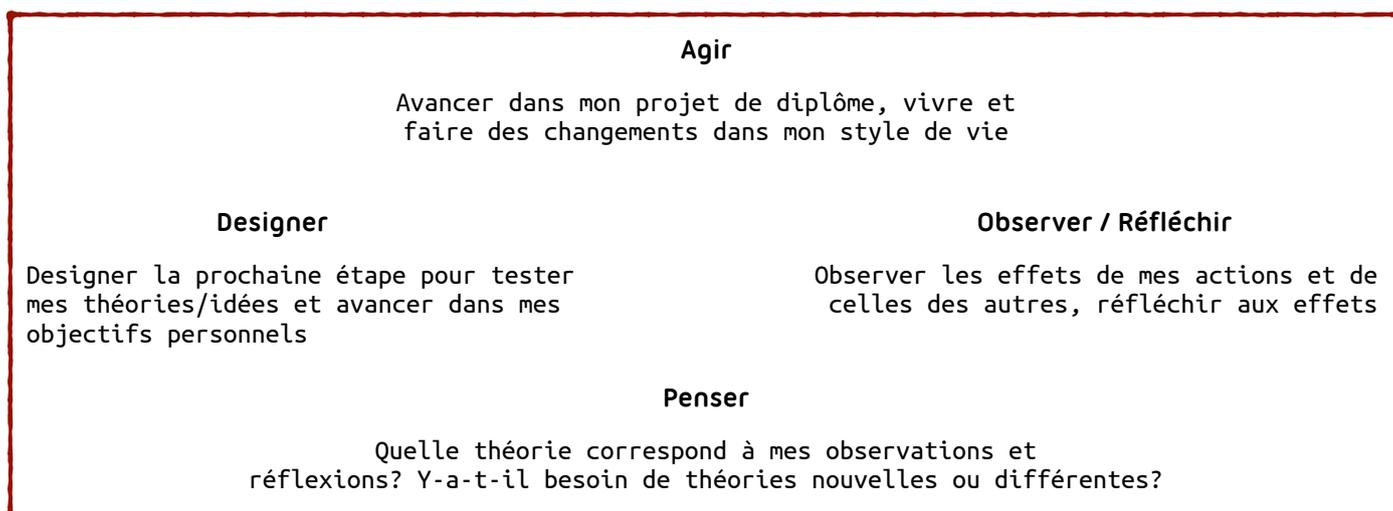


Ce modèle provient du travail de David Kolb (*voir Références*) qui a voulu souligner la valeur de **l'apprentissage par l'expérience** sur l'apprentissage par la lecture d'ouvrages. Cet approche correspond très bien à la permaculture et à la durabilité.

En effet lorsqu'on travaille avec la permaculture ou avec le développement durable, on crée de nouvelles conditions et personne ne sait pas ce qui va se passer, ni comment.

C'est comme plonger dans l'inconnu: il n'y a pas de carte complète, seulement des cartes partielles et pertinentes que pour les moments et pour les lieux pour lesquels elles ont été créées.

## 1.2 Le cycle d'apprentissage par l'action – niveau 2



Vous n'avez pas besoin de vous rendre dans un lieu particulier pour effectuer votre apprentissage actif: la vie dans toute sa splendeur est le meilleur lieu d'apprentissage.

Les écoles ou universités ne sont pas forcément impliquées. La proportion de théorie par rapport à l'action est très différente entre l'apprentissage académique, conventionnel et l'apprentissage dans l'action. Les apprentis par l'action n'ont besoin que d'une petite quantité de théorie adéquate, efficace, pour les diriger dans un parcours d'apprentissage pour des mois voir des années.

Cela est en contraste avec les modèles académiques d'apprentissage qui insistent sur la comparaison et les nuances entre différentes théories. Théoriquement, cela devrait permettre aux personnes de choisir qu'elle est la meilleure.

Dans la réalité, cela veut souvent dire que les étudiants sont confus ou ne pensent jamais savoir suffisamment pour agir et que «des études supplémentaires seraient nécessaires pour pouvoir tirer des conclusions». Ainsi les analyses les plus pertinentes deviennent centrées sur la théorie, alors que l'action n'est jamais tentée.

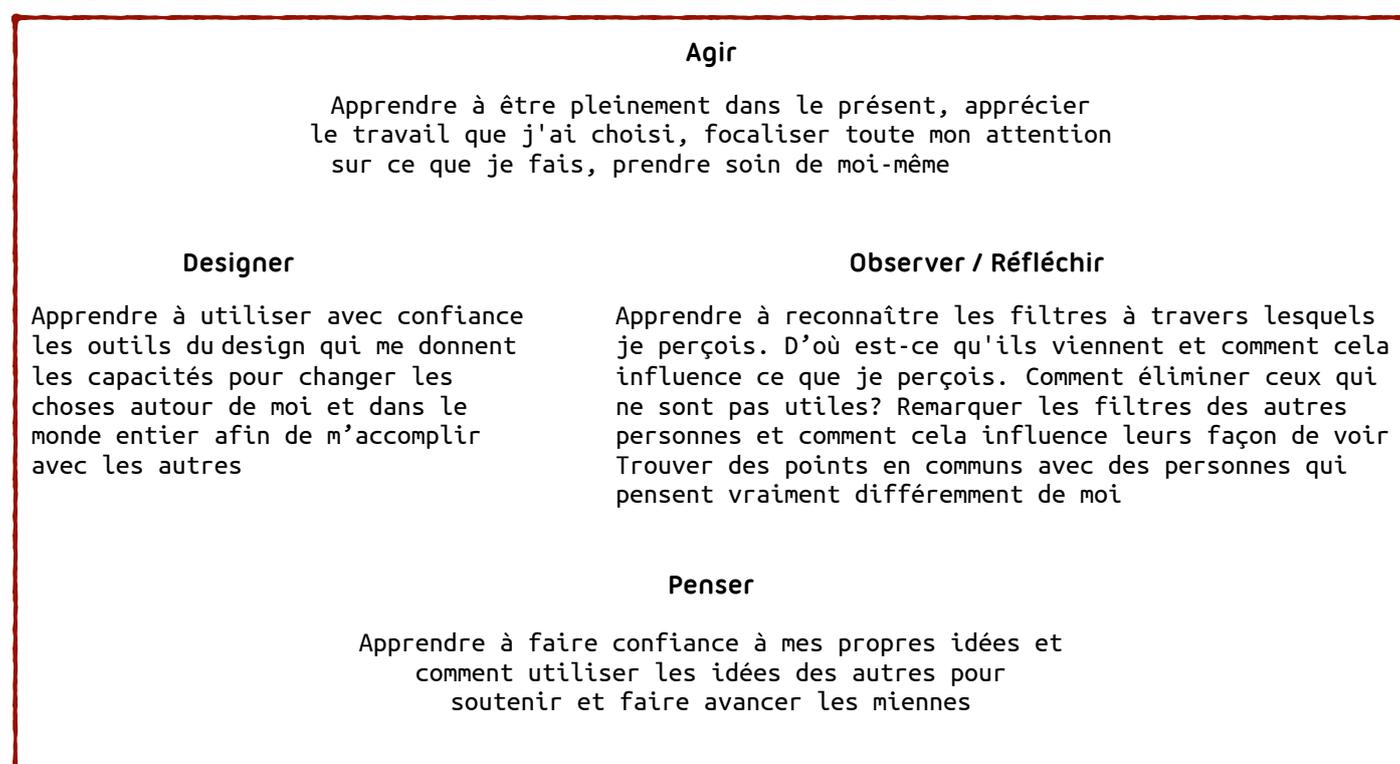
On pourrait l'appeler "la paralysie de l'analyse" et elle est basée sur la peur de faire des erreurs. Les écoles et universités sont généralement bloquée par la sur-analyse et la peur de faire des erreurs.

Il est clair qu'on fait des erreurs en permaculture. Cependant ceux-ci sont perçus comme des opportunités d'apprentissage et non comme des désastres. Faire des erreurs est considéré comme la route principale pour un apprentissage de qualité.

Les designers en permaculture limitent les dégâts potentiels d'erreurs commis, à travers:

1. **l'imitation des systèmes naturels** - accentuer la diversité pour éviter de reposer sur un seul élément du système et vérifier que chaque fonction clé du système soit assurée par plusieurs éléments;
2. **l'utilisation de stratégies étalées** afin que les échecs et réussites des premiers designs servent d'informations aux suivants;
3. **l'utilisation de peu de ressources** du système afin que les erreurs soit réduits à de faibles conséquences;
4. **la différenciation entre les erreurs de type 1 et de type 2** (les erreurs de type 1 sont ceux qui perturbent si fortement les décisions principales qu'il est préférable de les inverser plutôt que de les adapter).

### 1.3 Le cycle d'apprentissage par l'action - niveau 3



Ce modèle liste les conditions pour réussir l'apprentissage dans l'action. Celles-ci sont ambitieuses et peuvent prendre une vie entière à être accomplies.

## 2. Vos compétences dans l'apprentissage actif

Chacun a eu différentes opportunités dans sa vie pour se familiariser avec des étapes du cycle d'apprentissage dans l'action. Ainsi vous serez peut-être plus à l'aise avec une ou deux des étapes qu'avec les autres. Certaines pourraient même paraître effrayantes.

En Académie, nous entendons les témoignages de personnes effrayés par la théorie et par la réflexion et d'autres qui sont pétrifiées à l'idée de se mettre à l'œuvre.

Ce sont des témoignages communs. Vous pouvez éprouver des émotions fortes avec certaines étapes du cycle. Nous vous encourageons à les partager dans vos **tutorats de projet** ainsi qu'à revenir aux modèles du cycle et identifier les étapes où vous vous sentez confiants ou en difficultés.

## 3. Améliorer vos compétences – l'Académie comme une alliée

La manière dont vous utilisez à présent chacune des compétences nécessaires dans chaque étape du cycle peut être améliorée. L'Académie va vous aider.

Les meilleurs apprentis par l'action ont appris comment utiliser chacune des 4 étapes du cycle pour que leur apprentissage soit complet et possèdent une qualité de fond – parfois les autres disent d'eux «qu'ils font ce qu'ils disent»- ce qui signifie que leur façon de vivre et leurs projets sont cohérents avec les théories en lesquelles ils croient.

Ceci est notre objectif en Académie: un monde rempli de gens qui font ce qu'ils disent, qui pratiquent ce qu'ils prêchent et créent des écosystèmes productifs, accessibles et agréables partout où ils vont.

*Références:*

- Kolb, David: *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*, 1984, Englewoods Cliff, NJ, Prentice Hall.

## Designer votre Parcours d'Apprentissage par l'Action jusqu'au Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée

### Introduction

Il y a trois catégories d'activités complémentaires qui façonnent le parcours d'apprentissage dans l'action jusqu'au Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée. Ces trois catégories nécessitent un design d'ensemble et un suivi; l'académie est là pour vous aider.

**Projets:** ils sont choisis pour vous aider à vous faire la main sur des expériences de design et d'implémentation en permaculture;

**Travail de cours:** des lectures et d'autres opportunités d'apprentissages sont choisis pour implémenter vos compétences et vos connaissances techniques;

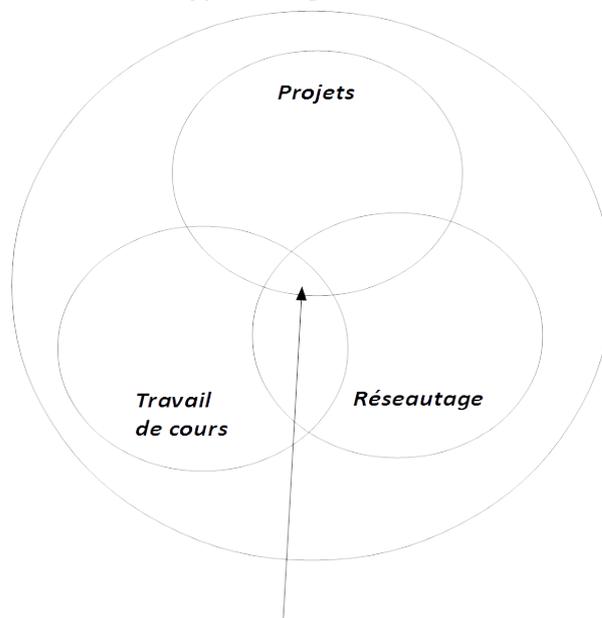
**Réseautage:** les activités sont choisies afin de créer un réseau de soutien pour l'apprentissage dans l'action et pour développer l'acquisition de compétences par l'expérience et pour seconder les autres pour qu'ils fassent de même.

Ces trois catégories possèdent des frontières emmêlées et il peut arriver qu'une activité orientée sur le travail de cours puisse amener aussi des compétences pratiques. Le schéma suivant est conçu pour vous aider dans la conception du design de votre diplôme.

*Schéma du Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée*

**Design et organisation de votre chemin d'apprentissage dans l'action**

Design et Organisation de votre  
chemin d'apprentissage dans l'action



votre chemin d'apprentissage  
dans l'action

## 1. Projets

Les «Critères d'Accréditation», publiés par l'Académie et en annexe dans ce manuel, listent deux domaines principaux comme Critères Essentiels: la **“théorie en action”** et **“la pratique du design”**. La théorie en action consiste à mettre la permaculture en actes dans le but de changer son mode de vie de façon plus durable. La pratique du design est ce que vous faites lorsque vous préparez un design de projet pour vous-même ou pour quelqu'un d'autre.

### 1.1 La théorie dans l'action

Débuter par votre propre style de vie c'est un excellent point de départ pour vos changements car reflète l'idée que commencer par mettre de l'ordre dans son intérieur est une priorité. Vivre ce que vous prônez implémente votre capacité à accompagner les autres dans leurs changements.

Choisir comment changer votre style de vie, quelles stratégies utiliser et comment les implémenter, signifie s'engager dans un processus de design. Ce processus peut impliquer des conseils et la coopération avec d'autres personnes. Vous êtes encouragés à être organisés et minutieux dans ce travail, en prêtant attention à prendre des notes sur:

- **La réflexion que vous faites** afin d'identifier les priorités de changements.
- Ce que vous percevez comme **facteurs limitant et possibilités** dans certaines situations.
- Quelles idées de design vous paraissent des possibilités et **lesquelles vous choisissez et pourquoi**.
- Comment vous procédez pour **effectuer les changements**.
- Comment vous décidez de **l'efficacité d'une stratégie** au regard de votre expérience.

De cette manière, chaque changement de mode de vie c'est une opportunité de processus de design et, de ce fait, vous êtes continuellement en train d'améliorer vos compétences de design. Ces notes feront partie d'un "Journal des Activités" que vous mettrez au propre ensuite, afin de créer votre "Bilan des Activités".

## 1.2 La pratique du design

La pratique du design est facilement acquise en faisant des designs d'abord pour vous-même et ensuite pour les autres. La première fois, vous pouvez offrir votre design. La famille, les amis ou la communauté de voisins sont de bons clients potentiels. Chaque fois que vous ferez un design, vous serez confrontés à des domaines dans lesquels vous vous sentirez ignorants. Super! Ceci est une preuve que vous avez pris le chemin qui vous montre quelles sont les prochaines compétences à acquérir. Au moment où vous aurez fait 10 voyages dans une variété de processus de design et suivi toutes les pistes d'apprentissage qui émergent de ces derniers, vous aurez développé des grandes connaissances et compétences.

Dans le premier manuel d'apprentissage issu de l'Institut de Permaculture Australien, la ligne directrice proposait **un minimum de 10 designs** effectués afin d'être accrédité. Cette proposition n'est plus un minimum requis, mais plutôt une ligne directrice utile. Ceci explique le fameux chiffre de 10 designs cités plus haut.

## 2. Travail de cours

Le travail de cours est constitué de modules d'apprentissage formels ou informels que vous choisirez d'ajouter tout au long de votre chemin d'apprentissage dans l'action. Des exemples de travaux de cours peuvent concerner l'entraînement à l'utilisation d'équipement de mesures ou apprendre à faire pousser des plantes à partir de graines ou de boutures. D'autres modules pourraient concerner des compétences d'apprentissage particulières comme des schémas de prises de note ou des compétences de présentation et de design axées sur les techniques de dessin.

La variété des modules possibles est infinie et vous pourriez suivre des leçons courtes, faire vos propres lectures, travailler avec quelqu'un qui a les compétences que vous voulez acquérir, regarder des vidéos, surfer sur Internet, faire des cours par correspondances, vous inscrire à l'université populaire locale ou aux cours de formation continue, aller dans des conférences, visiter des expositions et des musées, rendre visite à des projets ou autre.

C'est important de **garder une trace** de vos travaux de cours, en conservant les différents certificats d'études (contenu, date et professeurs) de chacun des cours suivis et en archivant des résumés de vos lectures d'ouvrages et de magazines. Cela vous fournira encore plus de substance pour votre "Journal d'Activités".

## 3. Réseautage

L'objectif des activités de réseautage est de mettre en place un réseau d'assistance et de soutien durant votre parcours d'apprentissage dans l'action. Il y a plusieurs raisons à cela.

La première raison est que vous allez forcément vous retrouver face à **quelque chose que vous n'avez jamais effectué** auparavant.

C'est en partie à cause de la nature novatrice du travail de la permaculture et en partie à cause du syndrome que Bill Mollison nomme le "vuja dé", soit l'impression certaine que vous n'avez jamais été dans cette situation avant. Cela est toujours le cas, car les choses ne sont jamais les mêmes que la dernière fois, même imperceptiblement. Ainsi nous attendons de l'apprentis un regard toujours frais sur chaque situation.

Parfois les différences entre les éléments du projet sont tellement grandes qu'au tout début il vous ne semble vraiment pas d'être en train de faire du design en permaculture et toutes les techniques utilisées auparavant pourraient ne pas marcher. Vous devriez peut être repenser à zéro vos stratégies de base. Travailler dans ces conditions est ambitieux et il n'y a pas de solutions toutes faites. Une pensée innovante est nécessaire en tout temps.

Un réseau de soutien vous fournit des personnes à qui parler, qui comprennent les difficultés de votre travail même s'il n'en comprennent pas le contenu, et qui peuvent vous offrir un espace de confiance et d'échange pour exprimer vos propres idées à propos de votre projet et de votre apprentissage. Ainsi vous pourrez penser de manière originale, rire beaucoup, ne pas trouver vos mots, faire des erreurs et globalement agir d'une façon qui pourrait vous coûter en crédibilité face à un client.

Une deuxième raison est liée à la nécessité de **trouver une logique pour les centaines d'idées que vous allez avoir** à propos de la permaculture et de la durabilité.

Toutes ces pensées ne sont pas forcément cohérente avec les éthiques et/ou les principes de la permaculture. Que vos idées soient à côté de la plaque ou que vous ayez découvert une nouvelle partie de théorie utile à tous, échanger vos pensées avec des personnes amicales permet de séparer le bon grain de l'ivraie.

Nous pouvons rajouter à cela le fait que nous nous rendons compte de ce que nous pensons vraiment à propos de quelque chose que lorsque nous en parlons à voix haute. «Je ne me rendais pas compte de ce que je pensais jusqu'à ce que je le dise» est une déclaration pertinente.

Une troisième raison consiste à **éviter la syndrome du "burn-out"**.

C'est tout à fait une expérience trop fréquente chez les permaculteurs. Il s'agit du résultat d'une tentative de sauver le monde tout seul, avec trop peu de ressources. Un réseau de soutien est là pour nous rappeler qu'il n'est pas nécessaire de travailler isolément. Notre réseau de soutien peut aussi nous rappeler que nous sommes plus utiles pour changer le monde en étant bien reposé, bien nourris et content de ce que nous faisons.

La quatrième raison est que un réseau de soutien peut **augmenter la confiance en votre façon de penser**.

En tant que designer en permaculture vous aurez souvent une pensée contraire à la majorité pessimiste et vous allez parfois subir des pressions pour abandonner votre propres bonnes idées. Votre réseau de soutien est un lieu de confiance au sein duquel votre façon de penser sera encouragée plutôt que bannie.

Cinquième raison, votre réseau de soutien peut **vous assister dans un suivi contrôlé** de vos progrès et dans la mise en avant de vos réussites. Il s'agit d'informations utiles pour votre "Journal d'activités", mais également pour contrer l'impression que nous avons tous de ne pas faire assez de progrès.

Finalement, avec le réseau de soutien, vous allez apprendre des compétences pour soutenir les autres et les assister dans le développement de leur propre vision. C'est un acte formidable de leadership et il participe à la création d'un large réseau mondial de praticiens permaculteurs confiants.

#### 4. Le menu des possibilités et quelques explications sur les éléments essentiels de votre Parcours d'Apprentissage dans l'Action

Le diagramme suivant montre différentes activités que vous pourriez utiliser lors de votre parcours personnel d'apprentissage dans l'action. Le diagramme sépare les activités essentielles ou recommandées. Les **activités essentielles** doivent être effectuées afin de pouvoir accéder à l'accréditation. Les **activités recommandées** vont, quant à elles, considérablement augmenter la valeur de votre apprentissage. Vous êtes libre d'intégrer autant d'activités recommandées que vous voulez ou qui vous conviennent.

Chaque activité est reliée à un résultat et reste une preuve visible de votre travail à ajouter dans votre dossier "**Portfolio d'accréditation**". La mise-en-place d'un simple système de classement des résultats est un procédé utile qui va vous éviter une grosse prise-de-tête, lors de la rédaction des documents pour votre **Accréditation**.

Vous êtes particulièrement encouragés à créer un "**Groupe d'Apprentissage actif**". C'est de loin la meilleure méthode pour avoir un support efficace et utile pour vous en tant que designer apprentis (voir chapitre "Comment former et gérer un Groupe d'Apprentissage Active en utilisant la Méthode du Groupe de soutien").

##### 4.1 Tutorat de projet

Les Tutorat de Projet sont des événements durant lesquels vous exposez et expliquez votre travail afin d'avoir les retours d'un designer diplômé. Vous allez **recevoir des conseils utiles** sur comment développer votre travail de projet, avec le soutien nécessaire à dépasser les blocages que vous rencontrez. Ces événements vous aideront à décider si vous avez effectué suffisamment de travail d'une qualité adéquate pour vous présenter à l'accréditation.

Vous devez effectuer un minimum de quatre Tutorats de Projet entre l'inscription au Parcours d'Apprentissage et votre Accréditation. Cette condition assurera que vous vous êtes préparés adéquatement. Vous n'êtes pas limité à effectuer seulement 4 tutorats; très utiles, vous pouvez en faire autant que vous voulez. Vous pouvez choisir le diplômé que vous désirez (pourquoi pas un des formateurs de votre CDP?) ou l'Académie peut vous aider à en trouver un.

Une bonne méthode à utiliser pour des Tutorat de Projet consiste à **évaluer votre travail selon les critères d'admissions au diplôme** inclus en annexes de ce manuel. Le diplômé de votre choix sera accoutumé à ces critères. Les Tutorat de Projet ne sont pas payés à l'avance. Vous devrez discuter votre propre arrangement financier avec le diplômé de votre choix.

##### 4.2 Tutorat de Parcours

Votre cotisation à la Swiss Permaculture Academy vous donne le droit à un Tutorat de Parcours chaque 6 mois. Il s'agit d'un travail par téléphone, e-mail ou Skype.

Vous devez appeler votre tuteur académique selon un rendez-vous fixé à l'avance. Ces échanges seront retranscrits dans votre document de validation du parcours d'apprentissage.

Un tutorat de parcours consiste en **une discussion d'une demi-heure maximum**, durant laquelle vous échangez à propos des 4 questions suivantes:

- Qu'est-ce qui se passe bien pour vous en tant qu'apprenti en permaculture?
- Quelles sont vos difficultés en tant qu'apprenti en permaculture?
- Quels sont vos objectifs et quelle est votre vision à long terme en tant qu'apprenti en permaculture?
- Quels sont vos réflexions à propos de votre prochaine étape en tant qu'apprenti en permaculture?

Votre tuteur académique vous posera des autres questions qui lui viendront à l'esprit, vous donnera des suggestions que vous devriez prendre en considération et des liens vers des personnes ou projets dans le réseau permaculturel qui pourraient vous être bénéfiques. Vous êtes encouragés à vous préparer pour ces tutorats de parcours en passant en revue, à l'avance, les 4 questions ci-dessus pendant votre éventuel groupe de soutien à l'apprentissage actif.

Ces tutorats de parcours sont différents des tutorats de projet, qui sont axés sur vos compétences techniques de design et qui sont plus efficaces sous le format d'entretien en présentiel de plusieurs heures avec un designer diplômé (voir plus haut la description du Tutorat de Projet).

#### 4.3 Préparer une ébauche de projet pour votre Parcours d'Apprentissage dans l'action

Une ébauche de projet est demandée au moment de votre inscription au parcours d'apprentissage. Cette ébauche ne va pas forcément ressembler exactement au parcours que vous suivrez pendant votre apprentissage. En permaculture vous serez toujours confrontés à des nouvelles situations émergentes durant lesquelles le choix et la planification de la prochaine étape dépendra de la réflexion qui découle des résultats de l'étape précédente. L'exercice de mettre en place une ébauche de projet pour votre apprentissage est effectué dans le but de vous donner une opportunité de penser systématiquement aux conditions nécessaires et ainsi de naviguer au sein de votre réseau pour trouver une manière de les satisfaire. Il ne vise pas à vous obliger à suivre une direction qui pourrait se révéler plus tard tout à fait non-appropriée. **La remise en question de vos choix est attendue et encouragée.**

Utilisez un planning annuel ou similaire pour avoir une vue d'ensemble et fixer les événements importants comme les tutorats, les visites, les cours et autres activités. Fixez une date butoir pour votre «Accréditation». Rappelez-vous qu'il s'agit d'une esquisse de planification et que **des changements sont inévitables**. Faites des listes et des schémas des connaissances et compétences que vous aimeriez posséder. Qui connaissez-vous ou pourriez-vous connaître pour vous aider à cela? Quelles formations sont proposées par le réseau local de permaculture? De quelle manière pourriez vous trouver les informations nécessaires?

Sentez vous libre de développer votre propre style de planification et de mise-en-place d'objectifs. Vous allez devoir envoyer une copie de votre ébauche de projet du "Parcours d'Apprentissage dans l'action" à l'Académie, comme partie des conditions requises pour votre inscription.

#### 4.4 Retours

En Académie nous mettons un point d'honneur à rendre l'accès pour le Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée toujours plus efficaces, mieux adaptées et faciles à suivre. Si vous trouvez nos efforts utiles et/ou difficiles, nous vous remercions de nous en informer lors des échanges avec l'Académie. Vous pouvez utiliser ce format:

- **Ce que vous avez apprécié** à propos du processus proposé et de la littérature fournie
- **Ce que vous auriez fait différemment** si vous deviez faire vous même le design du système académique

Le menu des possibilités,  
votre Parcours d'Apprentissage dans l'Action pour le Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée

ACTIVITÉS

RÉSULTATS

Le cours de 72 heures,  
un point de départ essentiel

*Certificat de Designer en Permaculture*

**Activités successives** à votre cours de 72  
heures, durant une période de minimum 2 ans

**Éléments essentiels du  
parcours**

La **théorie dans l'action**, des  
changements dans votre mode de vie

La **pratique de design**

Un minimum de **4 tutorats de projet**  
avec un designer diplômé

Deux **tutorats de parcours** par année,  
par téléphone

Le **classement des dossiers**

Le **journal des activités**

Présentations, photos, dessins,  
croquis etc.

*Dossier Portfolio et  
Bilan des activités (BdA)*

*Rapport des tuteurs sur les designs listés  
dans le BdA*

*Réévaluation de votre Parcours  
d'Apprentissage et de vos progrès*

*Dossier Portfolio et  
Bilan des activités (BdA)*

## ACTIVITÉS

## RÉSULTATS

Éléments recommandés du parcours

Le modèle d'apprentissage dans l'action en utilisant la méthode du groupe de soutien

Les tutorats techniques

Cours avancés de designer en permaculture

Cours sur sujets et méthodes spécifiques

Cours de formation de formateurs et expériences de formation

Autre: visites de projets, débats, conférences etc.

Travailler avec d'autres apprentis et diplômés

*Rapport des tuteurs sur les designs listés dans le BdA*

*Certificats de participation au cours*

*Affidavit des formateurs*

*Journal des activités, sélection listée dans le BdA*

*Affidavit des college*

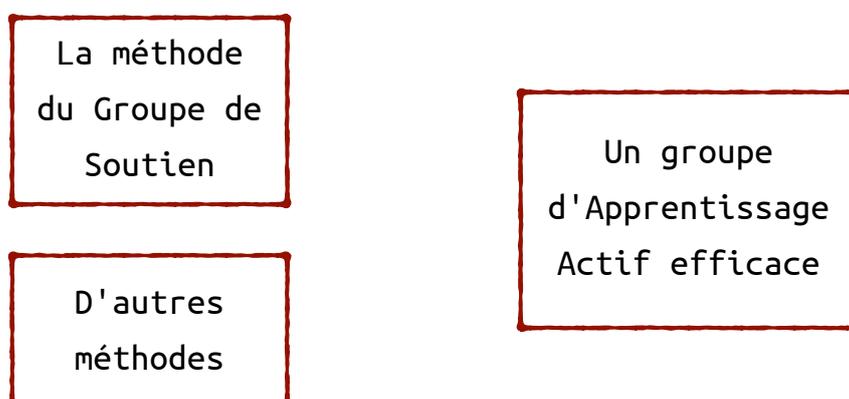
## Comment former et gérer un Groupe d'Apprentissage Actif en utilisant la Méthode de Groupe de Soutien

### Introduction

Les groupes d'Apprentissage Actif sont des petits groupes qui se réunissent régulièrement pour fournir du soutien et un espace sûr pour leur membres. **Barbara Garofoli**, fondatrice et présidente de la Swiss Permaculture Academy, a organisé une série de rencontres d'une journée pour ces groupes et a initié un réseau suisse de soutien à l'Apprentissage par l'action.

Les groupes d'Apprentissage Actif sont capables d'une énorme variation et sophistication. La méthode proposé ici est un format simple et efficace qui permet d'acquérir les compétences fondamentales et nécessaires. L'Académie recommande que chaque groupe s'engage in une série de quatre à six rencontres qui suivent ce structure avant d'expérimenter avec d'autres formats.

La méthode décrite ici s'appelle la Méthode de Groupe de Soutien.



Un Groupe d'Apprentissage Actif se compose d'un groupe de personnes désireuses de renforcer leur capacités à apprendre de leurs expériences de travail pour changer le monde. Le petit groupe se rencontre et travaille en accord avec un processus ou méthode qui a une forme ou structure.

Il y a des indications pour utiliser ce processus que les membres devraient connaître et être d'accord d'utiliser avant de commencer. Ces indications gouvernent le fonctionnement du Groupe sauf si, à un moment donné, il y a un renégociation claire des rôles de base.

Le processus pour diriger un Groupe d'Apprentissage Actif décrit ici est une des plusieurs formes possibles. Ceci, la Méthode de Groupe de Soutien, convient parfaitement à un groupe qui vient de commencer car est simple, efficace et crée des compétences. Normalement les gens qui utilisent ce processus le trouvent très utile et ils acquièrent des nouvelles compétences pratiques et ensuite suite seront prêts pour avancer et utiliser d'autres formats.

### Les Caractéristiques Essentielles de la Méthode du Groupe de Soutien

#### Le temps de travail du groupe est partagé équitablement entre les membres

Chaque personne prend le même temps pour parler de ses projets et de son parcours d'apprentissage. Pendant ce temps les autres membres du groupe écoutent et donnent une bonne attention et de l'encouragement. Personne ne domine le débat et personne n'a besoin de se battre pour recevoir son espace de partage. Le design est construit sur l'intégration.

### **Le groupe reste petit**

La taille du groupe permet à chaque personne un minimum de 15 minutes d'attention de la part des collègues. Des séances plus longues s'avèrent plus utiles. Une bonne distribution du temps pour une réunion de soirée de deux heures pourrait être par exemple trois personnes qui prennent environ vingt-cinq minutes chacun, en laissant le reste du temps pour les feedbacks, l'ouverture et la fermeture.

Dans le cas d'une réunion sur une journée, cinq ou six personnes peuvent faire leur présentation; si le groupe est plus nombreux, la solution serait de se partager en plusieurs sous-groupes de trois ou quatre personnes qui pourront travailler en autonomie au même temps et partager les moments d'ouverture et de fermeture de la rencontre.

### **Le Groupe est pour l'avantage de la personne qui parle**

La personne qui parle est libre de travailler comme bon lui semble. Il pourrait être bien organisé avec une sorte de présentation formelle. Ou il pourra choisir de suivre principalement ce qui lui vient à l'esprit dans le moment. Il pourra être cohérent ou divaguer. En tout cas il sera en train de travailler pour lui-même et il ne sera pas du tout responsable d'assurer que les autres comprennent ce qui se passe. Il n'est absolument pas en train de transmettre des informations ou de faire un exposé. Il pense à haute voix et l'important est qu'il ait l'occasion de le faire sans interruptions ou critiques.

Ceci est un des aspects les plus difficiles d'un groupe d'Apprentissage Actif dans le format du Groupe de Soutien. Généralement, on n'a pas l'habitude de laisser aux autres un temps de réflexion sans les interrompre. Si vous vous rappelez d'une conversation ordinaire de votre passé récent c'est probable que la direction et le sujet soient changés fréquemment et apparemment au hasard, comme la pensée d'une personne a déclenché des autres idées dans l'autre personne. Et si vous vouliez retourner à ce dont vous parliez ça vous a pris beaucoup d'effort et de patience pour éviter et réduire au minimum les déviations. Une telle situation pourrait créer de la tension et de la compétition entre les participants et ne permettrait pas à un individu de développer au maximum ses idées.

Dans un Groupe d'apprentissage Actif le but est toujours de donner à la personne qui parle l'espace et l'encouragement d'explorer ses propres pensées autant que possible.

Comme auditeur il faudra s'entraîner à ne pas demander des clarifications ou des explications pour soi-même pendant le temps de l'autre.

### **Le Groupe va bénéficier de la présence d'un animateur**

L'animateur peut être un membre du groupe et ce rôle peut être tournant. L'animateur prend la responsabilité d'assurer que le groupe fonctionne bien et de rappeler aux auditeurs leur rôle réceptive (en interrompant leur interruptions si nécessaire). L'animateur va s'occuper de l'ouverture et de la fermeture, et il va vérifier que une date pour la prochaine réunion soit établie avant que les gens partent.

Des groupes bien organisés auront une personne en renfort qui soutient l'animateur et qui peut prendre le relais si nécessaire.

Le format qui est proposé ici est volontairement bien structuré, pour que les animateurs inexpérimentés puissent avoir confiance dans le fait que gérer un groupe sera pour eux une expérience positive.

Un bon modèle pour l'auto-formation des animateurs de groupe prévoit qu'à chaque rencontre un nouveau animateur soit désigné pour la rencontre suivante. Le facilitateur sortant joue le rôle de personne de soutien en contactant le futur animateur avant la réunion suivante pour lui demander quel style propose pour l'ouverture et la fermeture et pour s'assurer qu'il dispose des ressources nécessaires pour être efficace. Tu es encouragé à utiliser les réunions du Groupe comme moment d'auto-formation. Ceci est un exemple d'Apprentissage Active.

Une formation de facilitateur peut être proposé, sur demande, par l'Académie. Ceci sera particulièrement utile quand on fait partie d'un Groupe qui a complété un programme d'auto-formation qui suit le modèle proposé et qui, par la suite, veut développer des compétences plus avancés et varier les méthodes utilisés.

### Qui peut faire partie du Groupe?

Les membres d'un groupe ne doivent pas forcément être engagés dans un apprentissage en permaculture. Des gens engagés dans n'importe quel travail pour changer le monde sont aussi des participants utiles. Le soutien et encouragement de la pensée positive qui résulte d'une participation à un Groupe est de grand valeur pour tout un chacun qui veut changer le monde.

Cette particularité de la méthode veut dire que on n'a pas besoin de se battre pour trouver des apprentis qui habitent assez proche pour faire des réunions qui sont faciles du point de vue logistique. On peut créer un Groupe avec des gens qui cherchent à améliorer le monde, quoi qu'il en soit leur approche. Par exemple les personnes qui travaillent avec Agenda 21 ou pour améliorer les services de santé mentale, sur des problèmes de sexisme, avec des SDF ou qui cherchent à améliorer les structures d'accueil pour les enfants. Chacun de ces thèmes a en commun l'intention de changer et d'améliorer la façon dont le monde fonctionne.

Cette flexibilité peut fonctionner parce que le but du Groupe est de soutenir l'un l'autre les pensées exprimés par chaque participant et ceci libère les membres de la nécessité de comprendre ou de connaître le contenu et les détails du travail des autres.

### Combien de temps dure un Groupe et avec quelle fréquence de rencontres?

L'Académie recommande que un Groupe s'organise pour se réunir pour trois sessions de travail et une réunion d'évaluation pendant une période de quatre mois, avec une durée d'environ deux heures pour chaque rencontre. Un autre arrangement qui marche bien est une série de réunions trimestrielles d'un jour. Sentez-vous libre d'expérimenter pour trouver ce qui vous convient le mieux.

La réunion d'évaluation est la dernière réunion en programme, pendant laquelle les membres perfectionnent leur compétences en réfléchissant à l'efficacité du Groupe pour eux-mêmes.

Après la réunion d'évaluation les membres peuvent choisir de se séparer et de servir de noyaux pour des nouveaux Groupes. Ce qui va vite grandir la communauté d'apprentis actif dans une région et c'est fortement recommandé. Des membres vont peut-être souhaiter de continuer à développer leurs compétences avec le Groupe originale et ceci est aussi encouragé.

En faisant ces deux choses, créer et former des nouveaux Groupes en plus que se perfectionner dans un Groupe déjà établi, ajoute de la valeur à votre processus d'apprentissage actif. La formation et l'entraînement vous permettent d'acquérir de l'expérience dans la gestion d'un groupe; la formation continue ajoute de nouvelles méthodes à votre répertoire de compétences.

Le modèle important est que le Groupe ait une longueur de vie prédéfinie, avec une rencontre d'évaluation avant sa clôture. Chaque personne prend une décision réfléchie sur comment procéder, selon la qualité de son expérience. Voilà, on n'est pas coincés dans un Groupe qui ne nous convient pas ni le Groupe dérive parce que il n'y a pas de fin claire.

### **La valeur d'utiliser une structure pour gérer les événements d'un Groupe**

La méthode du Groupe de Soutien demande que chaque membre du Groupe réponde à quatre/cinq questions. Ces questions sont la structure qui guide l'événement du Groupe et sont décrites dans le diagramme de flux inclus.

La structure fournie par ces questions permet aux membres du Groupe de connaître à l'avance le processus et de pouvoir préparer leur réflexion en totale liberté, avant l'événement. Ou ils pourront choisir d'aborder les questions sans préparation à l'avance et dire ce qui leur vient à l'esprit sur le moment.

Dans les deux cas (et vous pouvez essayer les deux) le processus est bien connu depuis le début et les membres peuvent se détendre et utiliser leur temps au plus grand avantages possibles pour eux-mêmes.

### **Créer une ambiance de sécurité et de soutien dans son Groupe d'Apprentissage Active**

Il y a deux clés pour créer une ambiance de soutien dans son Groupe.

#### **Donner de la bonne attention**

La première clé implique que chaque membre s'entraîne dans ses compétences de donner une bonne attention appropriaire à la personne qui parle. Voici quelques caractéristiques d'une bonne attention:

##### **D pour direct**

Regardez en face directement la personne qui parle en prenant une posture qui montre que vous êtes engagés. Ceci ne veut pas dire que vous cherchez la confrontation mais plutôt que vous êtes en train de réfléchir au message que vous, en tant qu'auditeur, faites passer par votre langage corporel.

##### **O pour ouvert**

Des bras et jambes croisés et un visage renfrogné est synonyme de fermeture. Il est difficile de se sentir expansif et explorateur avec un public comme ça. Il faut trouver une posture ouverte et attentive qui montre qu'on est prêt à l'écoute.

##### **M comme mouvement**

Avoir des auditeurs qui bougent doucement avec hochements de tête, qui font des sourires encourageants de manière légère et animée c'est un cadeau pour celui qui parle. On peut s'entraîner à avoir l'air alerte et intéressé par des mouvements subtils.

##### **Y pour les yeux**

Où se trouve votre regard est une bonne indication d'où se trouve votre attention. Si c'est dehors de la fenêtre ou vers le plafond la personne qui parle aurait l'impression qu'on ne s'intéresse pas à ce qu'elle dit. Bien qu'il n'y a pas besoin de se mettre en face, c'est elle ou son flipchart qu'il faudrait regarder.

## **D comme détendu**

Asseyez-vous avec un air détendue et patiente. Evitez de tourner et bouger dans tous les sens. La patience est possible parce que vous savez que le temps de parler est divisé également et que chacun aura son tour.

Ces comportements sont tous importants. Demandez à n'importe quel artiste, musicien, poète, jongleur etc. comment les choses sont différentes avec un public appréciaatif et attentif comparé à un qui s'ennui ou qui est hostile. La réponse est toujours la même. Un public positif fait ressortir le meilleur de l'artiste, et le motive à trouver des nouveaux niveaux d'excellence dans son travail. Avec un Groupe d'Apprentissage Actif on fait exactement la même chose. On soutien nos pairs afin qu'ils puissent accomplir un progrès continu dans leurs réflexions, en leur donnant une tribune de bonnes intentions. Et ce qui est chouette est que chacun aura son tour.

## **Garder les procédures confidentielles**

La deuxième clé pour la sécurité et le soutien est la confidentialité. Toutes les procédures dans un Groupe d'Apprentissage Actif sont doublement confidentielles.

Tout d'abord elles ne vont pas être diffusées ou publiées en dehors du Groupe, à moins que le groupe lui-même ait choisi autrement (par exemple s'il choisi de publier du matériel ou faire un communiqué).

Deuxièmement, le travail que chaque membre fait dans le groupe n'est pas ouvert aux commentaires ni à être mentionné en dehors de la réunion du Groupe, au moins que si le membre le demande. Personne dans le Groupe ne devrait, par exemple, vous approcher pendant une pause et vous parler de ce que vous avez dit pendant votre temps de parole - sauf s'ils demandent votre permission. Une phrase telle que «J'aimerais discuter ce que tu as dit de... Est-ce que tu serais d'accord?» sert pour demander la permission, mais généralement il est mieux de laisser tomber vos propres curiosités et de parler pendant les pauses d'autres intérêts partagés.

Cette deuxième type de confidentialité veut dire aussi que les auditeurs ne devraient pas discuter parmi eux du matériel présenté par n'importe quel membre, soit pendant l'événement, soit à n'importe quel autre moment.

## **Créer un Journal de Bord du Groupe d'Apprentissage Actif et faire un communiqué du Groupe**

Enregistrer des sessions pendant une réunion de Groupe est très utile. Des notes sur une flipchart faites par l'interlocuteur, lui permettent d'utiliser des schémas et diagrammes de ses pensées. Des notes faites par des auditeurs leur fournissent du matériel brut pour distiller des feedbacks.

Les deux groupes de notes seront données à la personne qui parle, comme rappel des bonnes réflexions qu'il a fait pendant la réunion.

A la réunion finale le Groupe pourrait produire un petit rapport (un ou deux cotés d'A4) qui montre la gamme des projets présentés par les membres du Groupe pendant leurs réunions. Si c'est soigneusement écrit, sans référence aux difficultés ou épreuves des membres individuels du Groupe, ce rapport peut être utilisé pour illustrer la large gamme de projets divers dans lesquels les gens de la permaculture et leur alliés sont impliqués. Le réseau de permaculture a constamment besoin de preuves de leur implication pour des activités telles que la collecte de fonds et les journaux de bord sont une bonne source de ce type de données.

Vous trouverez ci-dessous des notes supplémentaires sur la gestion d'un Groupe.

### **Utiliser un tableau blanc ou un tableau à feuillets mobiles (flipchart)**

Un tableau blanc taille A1 et/ou une flipchart (A3 suffit pour des petits groupes) avec des stylos appropriés est un aide essentiel. L'interlocuteur peut schématiser ses pensées et cela lui permet de visualiser ses propres réflexions. Schématiser vos pensées vous permet de faire des nouvelles connections et des grands sauts d'apprentissage. Si on utilise un flipchart la feuille peut être emportée par l'orateur et lui servir comme référence.

Autrement des auditeurs peuvent prendre des notes pendant que l'orateur présente. Ces notes ont quelques utilisations importantes

### **Prendre des notes**

Si les auditeurs dans le groupe sont d'accord de prendre à rotation des notes de synthèse pour les interlocuteurs, l'amélioration suivante du Groupe est possible.

L'interlocuteur peut prendre avec soi les notes ainsi que l'enregistrement de sa présentation et les utiliser comme rappel. Cela est particulièrement utile pour noter les prochains pas réalisables et l'enregistrement devient ainsi une source de rappel à l'action. Si chaque membre du Groupe prend des notes brèves pendant une présentation, il sera prêt pour donner son feedback.

### **Donner son Feedback à l'interlocuteur**

La façon de donner le feedback à l'interlocuteur est gérée par la formule suivante. Chaque auditeur parle brièvement sur «Ce que j'ai aimé de ce que tu as présenté» et «Ce que j'aurais fait différemment». Cette formule permet aux personnes de commenter le travail des autres sans attaquer ou faire des critiques conventionnelles.

Chacune des deux réponses est utile. D'abord l'interlocuteur peut écouter quelques appréciations sur son travail et sur sa façon de penser (il faut noter qu'en général le feedback regarde le contenu de la présentation de l'interlocuteur, et non pas son style ou ses compétences en matière de présentation).

La deuxième réponse permet aux auditeurs d'appliquer leurs propres visions et connaissances au travail de l'interlocuteur. En disant ce qu'eux-mêmes auraient fait différemment dans les mêmes circonstances, ils peuvent lui offrir des idées qu'il peut adopter ou considérer.

Le feedback est une petite partie du processus global et, quand chaque auditeur prend son tour, il ne devrait pas prendre plus que dix minutes par personne.

### **Faire face aux émotions**

De temps en temps il est tout à fait probable qu'un orateur ressente une montée d'émotions lors de sa présentation. C'est bien!

Ceci pourrait dépendre du fait d'être écouté par un groupe de personnes de confiance qui vous apprécient et vous soutiennent. C'est quelque chose qui est tellement rare dans notre culture quotidienne, où on doit entrer en concurrence et se battre même pour se faire entendre. Le soulagement de participer dans un groupe qui nous soutient complètement pourrait évoquer des larmes de joie ou des rires de joie.

Où il pourrait être dû d'une accumulation du stress lié au fait de travailler en tant que changeur de monde. On peut donner un nom à ces types de stress et ils pourraient inclure: être au bord du précipice où les choses font toujours plus de peur, être débordé avec tous ce qu'il faut faire, opérer avec pas assez de ressources et se sentir isolé.

Quoi que soit la source des émotions fortes, la culture du Groupe de sécurité et soutien permet un renversement puissant des conditions normales. Un Groupe expérimenté accueillera l'expression d'émotions (des larmes, rire, des bâillements, des jacassements, etc.) de la part de l'interlocuteur et ils sauront qu'il se débarrasse du stress à chaque rire.

Quelqu'un qui est sans stress pense beaucoup mieux que quelqu'un qui est tendu par des émotions interdites et refoulées; le Groupe fournit un service très importante à ses membres s'il est confortable avec l'expression des émotions.

Les informations suivantes vous aideront à vous sentir à l'aise, en tant qu'auditeur.

Montrer de l'émotion sert à lâcher les tensions qui autrement vont interférer avec une bonne réflexion et donc c'est bienvenu. Montrer de l'émotion est rare mais c'est un signe d'une bonne observation de la part de l'interlocuteur. C'est à dire, au lieu d'avaler ses sentiments ou de ne pas remarquer de tout comment il se sent, l'interlocuteur est consciente de ce qui se passe pour lui.

Les émotions qu'un interlocuteur ressent ne sont pas une indication qu'il fait des fautes dans son travail. Elles pourraient être plutôt des signes que l'interlocuteur est surchargé par les circonstances (et qui n'est pas chargé par sa quête de changer le monde?).

L'interlocuteur pourrait décider, selon l'intensité de sa session avec le Groupe, de trouver plus de temps pour prendre soin de soi-même, faire moins pour accomplir plus (vous vous rappelez le concept du non-faire de Fukuoka?), trouver des moyens avec moins de confrontation pour travailler dans le monde, trouver plus d'alliés et partenaires avec qui partager le travail et utiliser le Groupe d'Apprentissage Actif comme une espace sûr pour laisser sortir ses émotions de façon appropriée.

Les auditeurs devraient rester détendus et confiants pendant et après une apparition des émotions et se souvenir de les caractéristiques d'un bon écoute, listés ci-dessus.

Cependant un Groupe de soutien n'est pas un groupe de psychothérapie. Des membres n'auront pas forcément les compétences ou les ressources pour s'aider à traiter des contenus profonds. Des membres qui se trouvent débordés d'émotion de façon répétée pendant des événements du Groupe pourraient utiliser cette information comme indication qu'il leur serait utile de participer à un processus tel que la psychothérapie.

### **Faire des déclarations 'Je'**

Notre culture actuelle nous enseigne à parler de nous-mêmes comme "On". La science nous encourage à faire comme si on était même pas là et de dire quelque chose comme "Un petit morceau de fil de fer était attaché à l'ampoule..." comme si personne, et surtout pas nous, y était impliqué.

Une personne dans le groupe pourrait décrire ses expériences dans cette manière distante et dire quelque chose comme "Bon, on ne sait jamais, dans ces circonstances n'est pas, donc il faut qu'on prenne soin de soi. Sinon on risque d'avoir des problèmes."

Dans cet exemple l'interlocuteur est en train de renier ce qu'il dit et en fait de le projeter sur vous, l'auditeur - "On ne sait jamais..." Plusieurs résultats négatifs viennent de ce reniement.

Les auditeurs doivent être d'accord ou pas d'accord qu'ils "ne savent jamais" afin de laisser passer la phrase ou ils doivent faire une sorte de gymnastique mentale pour se dire "ah, quand il dit *On* ce qu'il veut vraiment dire est *Je*, donc il faut rajuster le sens ici".

Et pour l'interlocuteur l'utilisation de "On" au lieu de "Je" change tellement la propriété de la déclaration qu'il pourrait ne pas remarquer que l'expérience qu'il décrit lui est arrivé personnellement. Pa conséquent une occasion précieuse d'apprendre pourrait se perdre.

Dire "Je" au lieu de "On" est, au plus simple, un moyen de reprendre possession de nos expériences pour apprendre. À un autre niveau c'est un acte avec un sens profondément politique qui montre la source de responsabilité pour ses actions.

Cependant, dire "On" en lieu de "Je" est une habitude qui nous est profondément incrustée par notre culture. Donc ça prend de l'entraînement et de l'engagement pour changer cette habitude. D'autres membres de votre Groupe peuvent aider en vous indiquant quand vous le faite et en vous demandant "Répète ça encore une fois mais avec une déclaration de "Je".

### **Ce qu'il ne faut pas faire dans un Groupe**

Deux comportements qui réduisent la valeur, la sécurité et l'efficacité d'un Groupe d'Apprentissage Actif sont décrits ci-dessous.

#### **Pas de sauvetage**

Du sauvetage implique que les auditeurs essayent d'aider l'interlocuteur à s'échapper d'un trou dans son travail. Par exemple l'interlocuteur pourrait décrire jusqu'à quel point il a besoin d'aide pour finir quelque chose sous la partie de "Ce qui est difficile" du processus.

Les auditeurs devraient toujours résister à offrir de l'aide en ce moment. Il est beaucoup plus utile de garder un attitude de confiance total que l'interlocuteur, en considérant ses problèmes avec une bonne attention du Groupe, va pouvoir se rendre compte qu'il a besoin de demander directement de l'aide (ou éliminer des choses de ses agendas débordés) EN DEHORS de l'événement du Groupe.

Ici EN DEHORS signifie dans un moment successif et non pas au même temps que la réunion de Groupe.

Bien sur qu'il pourrait choisir de vous demander de l'aide en dehors de l'événement. Vous êtes alors libre d'accepter ou de refuser tout engagement basé sur ce qui est logique pour vous. Dans l'ambiance spéciale créée par le Groupe il n'est pas toujours possible de prendre ses décisions dans une manière libre et sans pression.

Donc, pour votre propre sécurité, aucun engagement à assister ou soutenir une autre personne dans son travail (à part l'assistance et le soutien considérable que vous offrez en étant membre de son Groupe d'Apprentissage Actif) est approprié pendant les réunions.

Un autre comportement qui n'est pas terrible, décrit ci-dessous, est le côté inverse du sauvetage et c'est un exemple de l'expression "Tout fonctionne dans les deux sens".

## Pas s'imposer

Imaginez que vous venez à votre groupe avec beaucoup d'histoires incroyables des choses positives qui vous arrivent et que vous aimeriez diffuser dans la section de "Ce qui va bien".

Maintenant imaginez que d'autres personnes dans le Groupe disent, "Oui, c'est chouette! J'aimerais être dans l'équipe". Et vous devez faire face et leur dire "Non merci" ou, pire, vous les laissez participer dans vos projets sans vouloir qu'ils soient là - surtout qu'ils n'ont pas les talents que vous cherchez ou que vous ne vous entendez pas. Que cauchemar!

Evitez ce problème en ayant une compréhension claire dans le Groupe qu'on ne s'implique pas dans les projets des autres.

Cet accord, et celui de pas sauver, peut être renégocié en dehors du Groupe, mais cela a besoin d'une grande attention et sensibilité pour maintenir les principes qu'ils représentent.

## Se familiariser avec la technique et fixer les règles de base.

La personne qui sert comme facilitateur pour le Groupe a besoin d'assurer que tous les membres aient une connaissance et une compréhension des indications données ci-dessus. Ceci pourrait impliquer des explications et de l'entraînement.

Ce n'est pas nécessaire de donner toute l'explication à un moment donné. Effectivement ça fait probablement trop pour faire en une fois. Le facilitateur peut présenter les explications pendant deux ou trois événements et il aura peut-être besoin de répéter quelques indications de temps en temps, pour rappeler aux membres du Groupe de les utiliser.

Il est essentiel de respecter d'emblée les directives relatives à la confidentialité, à ne pas sauver, à ne pas s'imposer, et d'expliquer la procédure à suivre.

Ces règles de base sont le minimum. Le Groupe pourra ajouter d'autres règles, par exemple pas fumer pendant l'événement, pas de chiens, le plus jeune prend son tour en premier... etc.

Faire des déclarations "Je" et s'occuper des émotions, par exemple, peut venir plus tard et peuvent être introduits quand c'est évident qu'on en a besoin.

## Trouver ses premiers membres de Groupe

Pensez à deux ou trois personnes dans votre région (par facilité de déplacement) qui - à votre connaissance- sont engagés dans un travail pour changer le monde. Utilisez les listes de la Swiss Permaculture Academy pour trouver d'autres permaculteurs dans votre région ou contactez votre groupe/association de permaculture locale.

Invitez ces gens à une première réunion, que vous dirigerez en tant que facilitateur, dans un endroit où vous pouvez garantir de la paix et du calme et quelques heures sans interruption. Votre salon suffit largement pour un tel groupe. Communiquez aux gens que le Groupe finira à l'heure et demandez-leur d'amener leurs agendas afin d'organiser la réunion suivante.

### Diriger sa première réunion de Groupe

- Ouvrir la réunion avec un tour d'introductions ("Dites votre nom et d'où vous venez" ou "Dites votre nom et quelque chose que vous avez apprécié récemment" sont des exemples des instructions efficaces pour des tours d'introductions).
- Donner des instructions au Groupe sur les points essentiels d'Apprentissage Actif en utilisant le schéma ci-joint.
- Donner à chaque personne une exemplaire du schéma pour qu'ils puissent suivre les procédures.
- Décider qui va aller en premier, diviser également le temps qui reste et procéder comme montré sur le schéma.
- Fixer la date pour la prochaine réunion.
- Clôturer la réunion avec un autre tour ("Dites votre nom et quelque chose que vous avez appris dans la réunion de groupe aujourd'hui" ou "Dites votre nom et quelque chose que vous avez apprécié de la réunion aujourd'hui" sont des instructions utiles pour des tours de fermeture).
- En Académie on tape les mains dans la manière suivante, montré par des délégués Africaines pendant la cinquième convergence de permaculture internationale, comme une signe claire qu'on a terminé le travail et que les gens sont libres de partir: tourner la main gauche avec la paume gauche devant vous, frotter avec la paume de votre main droite dans trois ou quatre cercles dans le sens d'aiguille de montre puis lever la main droit par trente centimètres et la taper fortement contre la main gauche utilisant un mouvement glissant pour que la main droite suive et finisse par une vague. Si tout le monde utilise le même rythme ce petit système clôture le groupe très efficacement. Essayez-le! Ce n'est pas, bien sur, obligatoire. Mais c'est une bonne idée d'avoir une signe claire que le groupe a terminé son travail, soit pour une pause, soit pour aujourd'hui.
- Enregistrer votre présence à la réunion de groupe dans votre carnet d'activités afin de préparer votre événement d'Accréditation.
- Contacter l'Académie pour plus d'assistance si nécessaire.

#### Références:

*Ian McGill and Liz Beaty, Action Learning - a guide for a professional, management and educational development. 2nd edition. 1995. London. Kogan Page.*

*R. W. Revans, Action Learning - new techniques for management. 1980. London. Blond and briggs Ltd.*



## La méthode du groupe de soutien

### Organisation

1. en petit groupe de 3 ou 4 personnes;
2. partager le temps équitablement (p. ex 10 à 20 min. par personne);
3. et choisir qui va aller en premier, deuxième, troisième et quatrième;
4. Commencer

### Méthode

1. la première personne dit son nom et parle des quatre questions pendant que les autres l'écoutent avec de l'attention;
2. la personne à gauche guide l'interlocuteur à travers les quatre questions afin qu'il prenne un peu près le même temps pour chaque question (plus sur question 3 si jamais) et qu'il arrive à la dernière avant que le temps se termine;
3. une autre personne chronomètre avec un montre.

### Les Quatre Questions

1. Qu'est-ce qu'il me va bien comme apprenti de permaculture ou comme changeur du monde?
2. Qu'est qui m'est difficile?
3. Qu'est ce que j'ai appris de mon travail jusqu'à maintenant? Qu'est ce qui sont mes buts et visions?
4. Qu'est ce qui sont mes prochains pas réalisables?

Commencer le processus avec un ton positive. Le guide pourrait encourager l'interlocuteur à décrire plusieurs sujets ici.

Donne à l'interlocuteur l'occasion d'exprimer quelques problèmes. Evitez que cette section prenne trop de temps.

L'interlocuteur peut utiliser beaucoup de temps pour cette question. Il peut réfléchir sur l'apprentissage ou parler des buts et visions ou discuter des deux sujets, car de grand valeur. Aucune justification à ses visions est nécessaire et aucune commentaire n'est faite sur le côté

L'interlocuteur est guidé à trouver quelque chose qu'il peut mettre en pratique de suite pour tester son apprentissage ou pour changer la situation vers la concrétisation de ses visions

### La confidentialité

Afin qu'un groupe de soutien puisse être un espace sûr qui permet aux gens de parler de leurs rêves et visions, les participants font un accord que tout le contenu soit confidentiel. Ceci veut dire que personne dans le groupe ne mentionne un sujet dont un autre a parlé, ni pendant le moment de groupe ni en dehors sans demander de la permission de l'interlocuteur, sauf au moment du feedback.

### FEEDBACK

Chaque auditeur parle de "Ce que j'ai aimé de ce que tu as présenté" et "Ce que je ferais autrement"

## Annexe

### Critères de Certification pour le Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée

Cette proposition prend en compte les feedbacks constructifs des participants aux sessions d'accréditation. Cette documentation peut être réévaluée et modifiée ultérieurement, selon changements des conditions et des expériences.

Les critères suivants sont utilisés pour l'évaluation du travail du candidat qui se présente pour son Accréditation pour le Diplôme de Designer en Permaculture Appliqué. Ces critères fournissent une structure claire pour évaluer son travail et sont à sa disposition durant sa préparation à son accréditation. Ainsi le candidat a une idée claire des conditions nécessaires depuis le début.

Il y a deux groupes de critères: les **critères essentiels** et les **critères complémentaires**.

#### Critères Essentiels

Ces deux critères sont fondamentaux pour être un designer expérimenté et réussi, avec l'autorité intrinsèque de quelqu'un qui fait ce qu'il dit et qui met en pratique ce qu'il prêche.

#### Théorie en action

C'est une phrase qui a un partenaire - le théorie épousée.

Quand on apprend une théorie qu'on peut transmettre avec succès aux autres, cette théorie rentre dans la catégorie de quelque chose qu'on épouse mais qu'on n'a pas encore entièrement intégré dans nos actions. Une fois le processus d'intégration établi, on commence à faire des actions personnelles en accord avec la théorie.

Un candidat qui se présente pour son accréditation sera censé être passé à la théorie en action et on pourra voir clairement dans son mode de vie et dans son travail qu'il applique la permaculture au même temps qu'il l'épouse. Un historique des changements et des choix qu'il a fait dans son propre style de vie sera une bonne preuve pour cela.

S'il s'agissait d'une opération de comptage, ces deux critères essentiels (ou caractéristiques essentielles d'un designer) représenteraient 60 % de la note dans une évaluation d'accréditation.

Un candidat pourrait se qualifier en accordant une bonne attention à ces deux critères et en ne faisant qu'une référence élémentaire aux critères complémentaires indiqués ci-dessous.

#### Pratique de design

Le critère principal pour évaluer le travail d'un candidat c'est sa compétence dans les choix et la gestion du processus de design. Une preuve de la pratique de design est nécessaire, dans laquelle le candidat explique les processus de design de son choix. Une diversité d'approches peut être utilisée en fonction de l'évaluation par le candidat de ce qui est approprié pour chaque projet. Le candidat sera capable de décrire le processus choisi, qui peut inclure entre autres, par exemple :

#### Des cycles de design

Il s'agit de macro-processus qui fournissent aux designers une assistance globale pour être systématique. Presque chaque science de design a ses propres versions de ces macro-processus.

Ces deux-ci sont des versions modifiées de macros d'ingénierie industrielle (BREDIM) et d'architecture du paysage (SADI).

Leur style mnémorique, facile à retenir, est une de leurs forces.

- Le modèle **BREDIM** - : limites et ressources, enregistrement des données, examen et analyse des données, stratégies de Design choisies, guide de mise en œuvre et exigences d'entretien des systèmes proposés.
- Le modèle **SADI** - recensement, analyse, design et mise en œuvre

### Stratégies de design

Ceci est une liste étendue (mais non exhaustive) de stratégies de design qui seraient utilisées dans le cadre d'un processus global tel que BREDIM ou SADI.

Les designers ne seraient pas forcément familiers avec tous ces méthodes et pourraient très bien en inventer de nouveaux qu'on pourrait ajouter dans cette liste.

Leur accréditation ne devrait pas nécessairement inclure des références à toutes les méthodes présentées ci-dessous. C'est encouragé de créer et de diffuser ses propres méthodes et stratégies de design en fonction de votre situation.

- Construire un modèle de langage d'éléments potentiels, afin de fournir aux exploitants du site un guide de design génératif pour leur propre utilisation.
- Planifier pour une évaluation rurale réelle ou rapide, utilisé pour ouvrir le processus de design à des larges groupes de parties prenantes intéressés par un site.
- Histories futures, recherches futures et vision du design pour rendre utilisable le matériel de la part des clients.
- Design Analytique - design en énumérant les caractéristiques des éléments.
- Observation - design en développant des observations directes d'un site.
- Déduction de la nature - design en adoptant des leçons de la nature.
- Options et décisions - design en sélectionnant certaines options ou pistes, sur la base de décisions prises.
- Superposition de données - design en superposant des cartes et des zones d'exclusion.
- Assemblage aléatoire - design en évaluant la faisabilité des assemblages aléatoires.
- Diagrammes de flux - design par essai sur papier des flux de ressources dans les assemblages.
- Analyses des zones et secteurs - design en utilisant des modèles principaux
- Méthodes de designs progressifs ou évolutifs.
- Design en appliquant les principes - surtout chaque élément devrait remplir plusieurs fonctions et chaque fonction essentielle devrait être soutenue par plusieurs éléments.
- Créer des guildes - design en établissant des assemblages antagonistes ou en synergie.

Ce qui devrait être évident c'est que le candidat a :

- Fait des choix appropriés et utiles
- Démontré une fluidité d'utilisation des méthodes choisies
- La confiance pour créer des nouvelles méthodes de design pour gérer des nouvelles situations.

**Directive: Dix voyages à travers un processus de macro design tel que BREDIM et SADI c'est un bon nombre pour assurer un apprentissage rigoureux. Ces voyages impliqueraient l'utilisation de plusieurs stratégies de design.**

### Critères complémentaire

C'est possible que des éléments relatifs à ces critères seront visibles dans un travail de design de qualité. Cependant, dans plusieurs cas le candidat aura développé une quantité considérable de compétences en plus et déployé des efforts importants dans ce groupe de critères.

Ces quatre critères portent sur la manière dont le candidat s'inscrit dans le mouvement grandissant des designers en permaculture dans la plus large communauté permaculturelle. La nature de cette communauté est qu'elle consiste d'un réseau de designers répandus dans une région géographique très grande. Ceci est une de nos forces.

Cependant, ça veut dire que beaucoup de designers sont isolés et incapables ou peu motivés pour se connecter aux expériences se développant ailleurs.

L'intégration des exigences relatives à la participation par la diffusion et le renforcement de la communauté de permaculture dans les critères pour le Diplôme de Designer en Permaculture Appliquée permet de faire du processus de qualification un outil de connexion à part entière.

### Diffusion

Pendant la période de minimum deux ans d'apprentissage qui suit le cours "Certificat de Designer en permaculture" le candidat aura fait des efforts louables pour diffuser les résultats de son travail.

Il y aura un sentiment clair que le candidat est intéressé à partager son travail dans la communauté de permaculture par divers moyens qui pourraient inclure:

- la rédaction d'articles de presse;
- enseigner des petits modules dans des "Certificats de Designer en permaculture" et dans des cours de "Design avancé en permaculture";
- en outre, la preuve que la diffusion a eu lieu dans d'autres communautés.

### Renforcement de la communauté

Le candidat montre comme son travail est centré sur le renforcement et le développement de la communauté. La communauté peut être, par exemple, un groupe locale de Permaculture ou un SEL (système d'échange local) de la région avec qui le candidat a eu une implication importante soit pendant sa formation soit après.

Cette participation va au-delà du fait d'être un membre actif d'un tel système (être un membre actif apparaîtrait dans les preuves de la théorie en action) et implique de diriger et d'initier des activités.

D'autres exemples d'activités qui peuvent fournir des preuves pour ce critère sont:

- Travailler avec des communautés pour les aider à développer leur propres capacités à organiser et faire un design de leur région.
- Développer et appliquer des stratégies d'aménagement de zones étendues et restreintes, particulièrement accessibles aux personnes normalement exclues de ces activités pour des raisons de classe, d'éducation, de handicap, de santé mentale, d'âge, etc.

## Symétrie

Ce critère est inclus pour remercier les candidats qui se rappellent du soutien et de la formation reçues pendant leur apprentissage en Permaculture et choisissent de trouver des moyens de restituer ces dons de soutien.

Les pionniers en permaculture ont établi une infrastructure (par exemple le système d'échange ou l'enregistrement de l'association de permaculture comme association charitable) et des procédures et ont développé des ressources qui permettent au réseau de fonctionner et ont fait don de ces éléments essentiels de capacité organisationnelle à la communauté de permaculture au sens large.

Une culture symétrique remercie et célèbre ces dons, en reconnaissant la valeur de ces éléments de l'infrastructure et en développant activement le potentiel de ceux-ci.

Pour chaque apprenti la symétrie signifie une transition de

*nécessiter de l'attention du réseau pour son propre développement comme designer*

à:

*avoir la capacité de donner de l'attention aux autres, à la fois à ceux qui nous ont précédés et ceux qui suivront*

Des exemples de ce genre de travail sont:

- La convocation et le soutien d'un groupe de formateurs qui offre un espace où leur besoins sont entendus.
- La mise à disposition aux formateurs de diapositives et de matériel d'enseignement issus des travaux et voyages de l'apprenti, pour agrandir leur répertoire.
- Etre un soutien pour un formateur qui fait un cours en dehors de sa région (ex. Veiller sur le formateur, s'assurer qu'il soit confortable et améliorer son efficacité en le secondant, en jouant le rôle de penseur, d'auditeur et d'allié).
- Travailler comme apprenti pour un designer en herbe.
- Documenter les travaux déjà en cours pour une diffusion plus large. (Lea Harrison, formatrice et designer en Permaculture, originaire d'Australie, remarque qu'il est prioritaire d'enregistrer et de documenter des travaux déjà existants - car les responsables des projets sont souvent trop occupés pour enregistrer leurs propres réalisations - plutôt que de créer d'avantage d'exemples en permaculture pour prouver notre point de vue.)

## Evaluation et estimation des coûts

Le cas échéant, le candidat s'est efforcé d'estimer les rendements, les coûts des intrants et les chiffres de production probables pour son travail de design, et a fait (ou prévoit de faire) connaître les résultats de ce travail à la communauté de permaculture. Dans la mesure du possible, une stratégie de validation de ces chiffres par des résultats réels aura été envisagée.

Ceci est jusqu'à présent un côté peu développé du travail de design en permaculture et ça devient de plus en plus important qu'on soit capables de bien évaluer les coûts et les rendements. Les designs en permaculture sont efficaces économiquement ainsi que écologiquement. Il est temps pour nous de collecter les preuves de ce qui précède et de développer des techniques pour une bonne estimation.

### Le profile des Designers

Les designers ont la tendance à développer des domaines d'expertise spécifiques ou à travailler dans certaines domaines. Voici la liste de domaines probables qui sont utilisés pour établir le profil de l'expérience d'un candidat comme designer. Ce profil est conservé par l'Académie dans le dossier d'accréditation du candidat.

**Aménagement du site** - Faire un design et travailler sur son propre site ou sur le site d'autres personnes afin de démontrer les principes de permaculture.

**Design du site** - Compléter des designs pour autres personnes, en utilisant des systèmes de permaculture (normalement pas plus que 10 designs, réalisés ou pas).

**Administration** - Diriger, conduire ou assister des groupes, des associations et des instituts de conseils et le développement de stratégies dans le domaine de la permaculture.

**Education** - Travailler sur des programmes, des formations dans le domaine de l'éducation à la permaculture.

**Finance** - Créer ou gérer des systèmes financiers pour l'investissement éthique, de fonds de prêts renouvelables communautaires ou d'autres systèmes de financement pour les communautés.

**Curatelle** - Créer ou gérer une fiducie foncière ou immobilière à des fins éthiques, ou d'un bureau d'accès aux terres pour les institutions associées.

**Etablissement et implémentations du système** - Créer ou gérer des pépinières, des systèmes de terrassements, des stratégies de conservation des sols ou la fourniture des biens et services à la communauté de permaculture. Travailler à la mise en oeuvre des systèmes conçus.

**Média et communications** - Créer ou lancer des publications ou d'aides audiovisuelles avec le but de communiquer et éduquer au sein de la communauté de permaculture. Développement de logiciels.

**Manufacture** - Etablir ou gérer des stratégies ou des ateliers produisant du matériel ou des biens destinés au design en permaculture, ou d'autres technologies essentielles. Recherche et commercialisation de ces technologies.

**Développement de la communauté** - Planifier, assister ou gérer des projets de développement de communauté, de systèmes urbains, ou de villages, ou travailler avec des groupes défavorisés.

**Architecture** - Concevoir ou construire des structures et des logements à faible consommation d'énergie et à bon marché.

**Recherche** - Apporter une contribution significative à la recherche dans le domaine ou le champ de la recherche universitaire sur les systèmes et les besoins de la permaculture.