



Humanitaire

Enjeux, pratiques, débats

41 | 2015

Les mobilisations horizontales peuvent-elles s'étendre à l'humanitaire ?

Au fondement de l'apprentissage horizontal : les conditions d'un développement efficient

Doug Reeler



Éditeur

Médecins du Monde

Édition électronique

URL : <http://humanitaire.revues.org/3227>

ISSN : 2105-2522

Édition imprimée

Date de publication : 15 novembre 2015

Pagination : 56-67

ISSN : 1624-4184

Référence électronique

Doug Reeler, « Au fondement de l'apprentissage horizontal : les conditions d'un développement efficient », *Humanitaire* [En ligne], 41 | 2015, mis en ligne le 01 novembre 2015, consulté le 04 octobre 2016. URL : <http://humanitaire.revues.org/3227>

Ce document est un fac-similé de l'édition imprimée.

© Tous droits réservés

Au fondement de l'apprentissage horizontal : les conditions d'un développement efficient

Par Doug Reeler

« Facilitateur social » au sein de la *Community Development Resource Association* en Afrique du Sud, Doug Reeler travaille au plus près des acteurs et des populations concernées afin d'initier des pratiques de changement social plus efficaces, à base de co-créativité et de collaboration. Dans cet article, il revient sur les conditions d'un apprentissage horizontal s'appuyant sur les capacités et les attentes des populations.

Les acteurs du développement sont confrontés à des questions et des défis en apparence insurmontables. Nous intervenons dans la vie des individus, dans leurs processus complexes de développement, sans que l'on puisse en prévoir les effets, parfois positifs, parfois mitigés alors même qu'on réalise trop souvent qu'il aurait été préférable de ne pas intervenir. Le travail dans le domaine du développement défie notre logique, nous obligeant à progresser à tâtons, à développer d'autres sens et sensibilités, et à agir avec circonspection.

— Face aux enjeux du développement : l'insuffisance des pratiques traditionnelles

Pourtant, la prudence ne semble pas de mise face à l'ampleur et à la profondeur de la pauvreté contre laquelle nous luttons. Les besoins de développement et de changement sont innombrables, mais les ressources, opportunités et idées qui sont à notre disposition, y compris celles de l'État, sont malheureusement limitées et pas toujours aussi utiles qu'on pourrait l'espérer. Un grand nombre de laissés-pour-compte semblent être dans une situation inextricable, incapables de s'en sortir, de voir ce qui leur est proposé, ce qu'ils peuvent faire pour eux-mêmes, ce qui est possible, ce à quoi ils ont droit, incapables même de demander. Et que savons-nous vraiment ? Combien de réponses pouvons-nous leur offrir avec certitude ?

Certes, nous pouvons fournir une aide ici et là, apporter un peu d'espoir et de soulagement, permettre à certains de survivre, en aider d'autres à se retrouver, à s'en sortir, à se ressaisir et à mieux s'organiser, voire à être sûrs d'eux-mêmes. Mais nos connaissances sont si incomplètes, ce que nous pouvons faire semble si limité, que nous devons admettre que notre pauvreté d'action est presque aussi dramatique que cette pauvreté même. Beaucoup se contentent d'accepter cette réalité et continuent laborieusement à œuvrer dans la limite de leurs moyens. Mais pour d'autres, cela ne suffit pas ; ils poursuivent leur quête d'expériences et d'idées afin d'agir à plus grande échelle et de favoriser des changements sociaux profonds et durables.

Un grand nombre de stratégies produisant des résultats à grande échelle relèvent inévitablement de projets de développement uniformisés et techniques, comme la construction d'écoles, de logements ou de centres de santé, l'accès à l'eau et à l'éducation,

etc. Mais ces programmes, nécessaires et parfois salutaires, sont trop souvent mal conçus et non viables, ce qui ne fait qu'exacerber le mécontentement et la pauvreté de la population, la dégradation de l'environnement et les conflits sociaux. En témoignent notamment les villes-dortoirs, devenues de nouveaux ghettos, les énormes projets de restitution des terres en Afrique du Sud, qui n'ont pas donné aux habitants les moyens d'exploiter leurs terres avec succès, ou les systèmes nationaux qui privilégient la viabilité financière des systèmes de protection sociale. Les changements de grande ampleur initiés par le haut sont politiquement inévitables à une époque où une transformation urgente est nécessaire, mais les techniques permettant de procéder d'une manière durable, cohérente, humaine et favorable au développement ne sont pas encore maîtrisées. Quant à la culture éthique, politique et économique requise, elle n'est pas encore ancrée, tant sur le plan local que mondial. Il s'agit là d'un travail important que les politiques, les acteurs du développement, les activistes et les universitaires doivent faire, mais leurs efforts risquent de ne répondre qu'aux besoins de développement les plus visibles, les plus simples et les plus évidents.

— Panel de pratiques de développement : du vertical à l'horizontal

C'est une tâche colossale que de tenter de décrire toutes les approches susceptibles de favoriser un développement important – sans parler de les étudier ou de les présenter fidèlement. Mais il est possible de fournir une vue d'ensemble des différentes tentatives en cours et de voir comment ces différentes approches sont liées. Voici une courte présentation, sans analyse critique, de celles que nous connaissons.

Tout d'abord, face à la nécessité d'introduire des changements de grande ampleur, un État – relativement responsable – peut user des leviers du pouvoir, de la législation, des taux d'intérêt, des taxes, des directives en matière de dépenses et de politiques pour libéraliser, stimuler, renforcer et relier l'économie et la société afin de créer des emplois et des programmes favorables au changement. Dans ce cadre, des activistes et des mouvements de citoyens, parmi lesquels des acteurs du développement, œuvrent aussi avec acharnement sur de multiples fronts, parfois dans des projets de grande envergure, pour favoriser le changement, sensibiliser les gens et leur apprendre à revendiquer collectivement leurs droits, et encourager l'État à penser et à agir différemment.

Dans un esprit similaire à celui de l'activisme, mais plus prudent et conciliant, il existe des « approches fondées sur les droits », de plus en plus répandues dans les agences internationales de développement, et souvent fortement appuyées par les politiques étrangères des pays du Nord qui œuvrent en faveur de la « démocratisation ». Ces approches peuvent se présenter sous différentes formes, mais les plus favorables au développement cherchent à favoriser et à renforcer la capacité des citoyens à accélérer le rythme du changement en exerçant des pressions, en militant et en exigeant des « responsables » - l'État au premier chef - qu'ils remplissent leurs obligations au regard du droit national et international. En veillant à ce que les libertés et les droits garantis par la loi soient respectés, il est possible de créer un environnement propice au développement.

Les acteurs de la société civile et des sphères politiques et économiques recourent à diverses stratégies tendant à stimuler les processus de développement afin d'avoir davantage d'impact que ce qu'une intervention directe permettrait. Ainsi, en développant le sens du leadership et l'esprit d'entreprise, éléments les plus évidents, l'assurance, l'esprit d'initiative, l'ingéniosité, la créativité et d'autres compétences nécessaires sont stimulés pour créer des pionniers capables de diriger et de développer des entreprises, ainsi que des programmes, des emplois et des perspectives pour les générations actuelles et futures - des résultats qu'il est possible de reproduire en les citant en exemples et en les utilisant comme modèles.

Il existe des méthodes d'organisation et de renforcement des capacités allant dans le même sens qui favorisent l'établissement de bases durables propices à la croissance actuelle et future - dans les communautés, les établissements publics et le secteur économique. Les formations de formateurs, qui visent à multiplier les « créateurs de capacités », sont depuis longtemps présentes dans les stratégies de développement à grande échelle. Les campagnes d'information sont omniprésentes, que ce soit dans la presse, à la radio et à la télévision, dans les conférences et les publications, ou sur Internet et dans d'autres médias. Elles visent à influencer la culture, à promouvoir des options alternatives, à mieux sensibiliser l'opinion, à renforcer la tolérance et à diffuser les connaissances auprès d'un plus large public.

Mais les approches qui, à nos yeux, revêtent un intérêt croissant, sont celles qui privilégient les processus d'apprentissage horizontal (par des pairs). Il s'agit souvent de processus distincts,

mais qui peuvent aussi être intégrés à d'autres stratégies en vue de les dynamiser. Nous avons eu connaissance d'un nombre suffisant de processus de ce genre pour considérer qu'ils méritent une attention particulière – beaucoup dans des secteurs créatifs et peu connus en marge de notre pratique.

— Quatre prérequis à une bonne pratique de développement

Nous souhaitons ici nous pencher sur quatre principes fondamentaux et intimement liés qui, selon nous, sous-tendent une bonne pratique. Ils ont des effets très intéressants sur un travail en profondeur et à grande échelle, et peuvent contribuer à approfondir notre compréhension et donc à évaluer le potentiel des approches qui se veulent favorables au développement.

Le premier principe est que le développement et la volonté ou le besoin de se développer sont naturels et innés. Quel que soit leur degré de développement, les gens sont en perpétuelle évolution. Que ce développement soit ou non positif, désiré ou même conscient – dans certaines régions, les gens peuvent être inhibés au point que le développement peut être totalement entravé –, ces individus évoluaient bien avant que les acteurs du développement n'entrent dans leur vie et ils évolueront toujours quand ils en seront sortis. Le développement n'est pas quelque chose que nous pouvons apporter : il s'agit d'un processus naturel qui existe déjà, que nous devons déchiffrer et respecter et avec lequel nous devons travailler. Le fait que la volonté et la capacité de se développer puissent parfois être entravées, occultées ou restreintes met en lumière le défi majeur auquel les acteurs du développement sont confrontés : aider les gens à se libérer plus consciemment des obstacles à leur développement et à assumer une plus grande responsabilité dans le cours de leur vie. Mais au-delà de cela, le plus important est que ces gens se libèrent par eux-mêmes, qu'ils décident de prendre l'initiative et la responsabilité d'un changement, et qu'ils agissent dans ce sens. Vu sous cet angle, le processus du développement apparaît comme l'essence même du développement. En Afrique du Sud, le combat pour la liberté a engendré des qualités et des capacités de leadership, une culture d'humanité et de confiance en soi, des liens de solidarité et bien d'autres qualités qui ont constitué les fondements d'un nouveau pays. Si nous avions été « libérés » par des forces extérieures, comme en Irak, la nouvelle démocratie aurait été privée de tout cela : ce sont d'intenses

rivalités politiques et sectaires qui auraient été libérées et auraient pu, comme cela s'est produit en Irak, déchirer le pays.

Les gens ne sont pas pauvres uniquement parce qu'ils manquent de capacités, de compétences et de ressources – ces insuffisances évidentes sont aussi des symptômes de leur pauvreté. Si le développement ne vise qu'à remédier à ces lacunes, comme c'est le cas dans la plupart des projets de développement au rôle instrumental, au mieux il apporte un soulagement, au pire il contribue à masquer et à perpétuer les causes profondes de la pauvreté. Les gens disposent souvent déjà d'énormes capacités de par leur expérience, leur compréhension, leurs connaissances, leurs compétences et leurs relations, mais ces capacités sont entravées ou occultées. Leur pauvreté tient généralement aux obstacles internes et externes qui s'opposent à leur tendance naturelle au développement, des blocages qui entravent leurs capacités d'apprentissage et d'action. S'ils ne se libèrent pas de ces entraves, aucune amélioration des capacités, des compétences ou des ressources – aussi habile soit-elle – n'aura d'effet durable.

Extérieurement, les gens sont pris au piège dans des relations socioéconomiques inégales. S'attacher à lutter contre les obstacles externes les plus visibles peut contribuer à créer les conditions de liberté civile, politique et économique susceptibles de leur offrir l'environnement et les opportunités dont ils ont besoin pour poursuivre leur développement. C'est une tâche cruciale, généralement au cœur des approches militantes ou axées sur les droits, mais qui, à elle seule, peut ne pas suffire. Les causes internes les plus profondes de la pauvreté et de l'oppression, qui résident en l'individu ou dans ses relations avec les autres, représentent souvent les défis les plus difficiles à surmonter et montrent la nécessité d'aider les gens à dépasser ou désapprendre des sentiments tels que la peur, le manque d'assurance et la haine de soi et autres conséquences profondes de la privation, de l'oppression et de la violence. S'ils ne se libèrent pas de ces sentiments, ils ne peuvent surmonter les obstacles externes. Les gens doivent être libres de créer, de bâtir leur propre avenir. Aider les populations à acquérir cette liberté est à la fois un objectif primordial du développement et une condition nécessaire pour qu'il soit durable et salubre.

Le deuxième principe est que le développement est complexe, imprévisible et marqué par des crises. Les obstacles au développement peuvent être eux-mêmes très complexes, en particulier ceux déjà mentionnés qui sont internes, inconscients

et imperceptibles aux yeux des autres. Mais il n'existe pas de méthode simple pour les éliminer. Quels moyens et combien de temps faut-il pour aider une femme à trouver le courage de faire face à un mari violent, ou une communauté à acquérir l'assurance nécessaire pour affronter des conseillers municipaux corrompus ? Quand une organisation est sur le point d'implorer, faut-il y voir la fin ou une chance de renouveau ? Qui peut garantir qu'une communauté qui parvient à se faire entendre suivra le cadre logique d'un projet de développement et satisfera les donateurs ? Quel ensemble de forces complexes et imprévues contribue à faire vaciller et échouer une action sociale qui, jusque-là, portait des fruits ? Le développement est par essence imprévisible et sujet à des crises.

Pourtant, et presque miraculeusement, les crises du développement sont riches en possibilités de nouveaux mouvements et de mutations qualitatives. Il est donc capital, dans une démarche de développement, de savoir discerner une crise – aussi imprévisible soit-elle – et y faire face. Cette capacité est très importante pour la pratique, car elle exige une orientation radicalement différente des approches classiques basées sur un projet, qui tiennent à atteindre des résultats préétablis, recherchent et supposent un degré de prévisibilité irréaliste et ont horreur des crises qu'elles perçoivent comme des échecs. Un travail réaliste en matière de développement requiert une orientation axée sur le principe que « c'est en marchant qu'on fait son chemin », œuvrant de manière flexible et souple avec des plans qui ne visent pas des résultats précis, répondant aux situations nouvelles par des idées neuves, accueillant les crises comme des opportunités de changement, et privilégiant avant tout les connaissances tirées de l'expérience. Ce qui nous amène directement au troisième principe.

Le troisième principe est que la capacité des individus à tirer des connaissances de leur expérience est le fondement de leur savoir et de leur développement. Nous sommes le produit de nos expériences et beaucoup – sinon la plupart – de nos capacités et de nos obstacles internes découlent de ces expériences et de la manière dont nous avons choisi d'y faire face. Les acteurs du développement qui perçoivent le développement comme l'acquisition de compétences et de ressources tendent non seulement à ignorer les obstacles internes au développement résultant d'une expérience difficile, mais ont du mal à reconnaître la somme d'expériences, de connaissances et de compétences considérable que les gens accumulent inconsciemment tout au long de leur vie. Par exemple, trop souvent encore, dans la région

rurale du Transkei, en Afrique du Sud, on forme des groupes de mères à la planification de projets – l'un des thèmes favoris avec celui de la gouvernance – sans chercher à éclairer, évaluer et développer les compétences acquises par ces femmes à travers l'organisation de mariages et de funérailles extrêmement complexes.

Tirer des connaissances de l'expérience est vieux comme le monde ; c'est l'un des processus naturels, fondamentaux qui permettent aux individus de se développer, même s'ils en ont rarement conscience. Ce processus est tellement évident qu'on peut facilement l'ignorer. On apprend en faisant, en réfléchissant à ce qu'on a fait et en cherchant à faire un peu mieux la fois suivante. On apprend aussi des gens qui, en nous nous faisant partager leur expérience, renforcent la nôtre. « L'apprentissage par l'action » est l'appellation que nous donnons à un usage plus conscient et discipliné des connaissances tirées de l'expérience ; c'est, à de nombreux égards, l'un des principaux piliers de notre objectif et de notre approche, aussi bien pour le travail sur le terrain que pour le développement interne. Les acteurs du développement, qui utilisent l'apprentissage par l'action sur le terrain, aident les gens à tirer des leçons de leur expérience de façon plus consciente et collective, et, idéalement, dans un cercle vertueux d'amélioration continue. Ce faisant, les gens peuvent renforcer leur capacité, et celle de leur communauté ou de leur organisation, à mener des actions plus durables et ingénieuses et moins tributaires des connaissances ou d'un savoir-faire extérieurs. L'important est de comprendre que savoir tirer des leçons de son expérience – observer, mémoriser, poser les bonnes questions, réfléchir, chercher le sens, tirer des connaissances et saisir leurs implications sur la pratique – forme la base de l'apprentissage continu et de la capacité de réagir dans un monde en perpétuel changement. Lorsqu'une personne, une communauté ou une société prend confiance dans sa capacité naturelle à tirer des leçons de son expérience, et la maîtrise mieux, elle a moins besoin de capacités et de ressources extérieures.

Nous devons inscrire le changement dans des processus et ressources naturels, innés, comme l'apprentissage par l'action. C'est par de tels processus que le développement s'opère déjà. Travailler avec les ressources existantes est non seulement une marque de respect, mais aussi une question de bon sens. Toutefois, pour faciliter cet apprentissage et accéder aux ressources existantes et latentes, la pratique doit reposer sur des relations particulières, souvent totalement étrangères aux acteurs du développement, qui se contentent de mettre en œuvre leur

programme de manière efficace avant de passer à autre chose. Le fait que ces processus et ces ressources naturels et locaux puissent être occultés constitue un défi majeur pour les acteurs du développement : nous devons aider les gens à prendre conscience de leurs capacités innées et de leurs ressources d'apprentissage, à les évaluer et à les renforcer. C'est là un des fondements d'une véritable indépendance, de la confiance en soi et de la durabilité. À cet égard, il ne faut pas confondre durabilité et longévité, comme beaucoup tendent à le faire. Une démarche de développement reconnaît la nécessité des cycles biologiques que sont la naissance, la vie et la mort, chacun d'eux ouvrant la voie au suivant. Maintenir quelque chose en vie comme un acte souhaitable en soi peut conduire à la stagnation, un phénomène pire que la mort. Les fondements de la durabilité sont au contraire l'esprit de leadership, l'apprentissage, la créativité, la liberté, l'entraide, la responsabilité, la réactivité et d'autres qualités qui permettent de tirer des connaissances du changement, de les mettre à profit et, d'assurer un développement naturel continu et un changement salutaire. Plus important encore, la capacité d'apprendre correctement de l'expérience nous permet notamment de faire face aux crises du développement, à son imprévisibilité et à sa complexité. C'est l'un des processus essentiels du développement et, donc de sa pratique et, comme la liberté, c'est à la fois un objectif majeur et une condition d'un développement salutaire et continu.

Le quatrième principe est que le développement repose sur les relations. Nous vivons, nous apprenons et nous nous développons selon trois types ou niveaux de relations vécues : les relations avec nous-mêmes, les relations avec notre entourage et les relations avec le reste du monde. Comme ils couvrent les expériences intérieures et extérieures des êtres humains, c'est à ces trois niveaux que nous devons aider les gens à se libérer. Le pouvoir repose sur ces relations, qu'il s'agisse de notre pouvoir intérieur acquis au prix d'une lutte contre nous-mêmes, du pouvoir que nous avons sur d'autres ou avec d'autres, ou encore du pouvoir que l'État exerce sur les citoyens. Sans relations, le pouvoir n'a guère d'effets, positifs ou négatifs. Si nous voulons un changement des dynamiques de pouvoir, nous devons modifier ces relations. C'est à chacun ou à l'ensemble de ces niveaux relationnels que les gens sont libres ou ne le sont pas. Si, dans notre perception de nous-mêmes, nous manquons de confiance en nous ou nous ne nous aimons pas – des sentiments qui n'ont rien d'exceptionnel –, nous devenons des êtres inhibés, paralysés ou privés de liberté. Une relation stagnante et violente avec un conjoint peut représenter un obstacle au développement aussi important qu'un manque de

perspectives sociales ou une (relation d') oppression politique. Lorsque cette liberté fait défaut aux trois niveaux relationnels, ces derniers se renforcent mutuellement et finissent par ancrer la marginalisation – la principale cible du développement. En revanche, lorsque les relations personnelles et interpersonnelles sont saines et libres, les gens peuvent se prendre en charge grâce à leur humanité et à celle des autres, et sont beaucoup plus aptes à apprendre ensemble, à coopérer et à répondre à leurs besoins, faisant montre de volonté et de responsabilité réciproque, même pour affronter des relations extérieures de restriction ou d'oppression. En bref, nous avons besoin de relations saines pour pouvoir nous développer et nous entraider – cela constituant encore une fois un objectif majeur et une condition indispensable d'un développement salubre plus important.

Beaucoup de gens nous ont dit qu'ils « comprenaient » ce que nous disions sur le développement, mais qu'ils souhaiteraient que nous nous exprimions de manière plus concrète sur la pratique que nous préconisons. Dans la suite de cet article, nous étudierons l'apprentissage horizontal comme méthode et stratégie plus vaste de développement, et même comme objectif de base permettant de réaliser un travail en profondeur et à grande échelle. En présentant cette approche au développement, nous verrons comment les quatre principes exposés ci-dessus se renforcent mutuellement dans la pratique.

— Ce qu'est l'apprentissage horizontal et quels sont ses liens avec les autres formes d'apprentissage ?

Nous venons de présenter l'apprentissage par l'action et la plupart des observations que nous avons faites s'appliquent aussi à l'apprentissage horizontal, auquel il est étroitement lié. L'apprentissage par les voisins et les pairs est une pratique ancienne, aussi naturelle et courante que l'apprentissage par l'action, rarement consciente et tout aussi innée. L'apprentissage horizontal et l'apprentissage par l'action sont généralement – mais pas toujours – inextricablement liés : c'est le cas, par exemple, d'un homme montrant à son frère comment il a réparé une gouttière, d'un agriculteur montrant à ses voisins comment il se débarrasse de parasites, ou d'un ouvrier racontant comment le personnel d'une autre usine s'est syndiqué pour obtenir le remboursement des frais médicaux. Ces trois cas, qui relèvent des deux processus

d'apprentissage, illustrent comment des gens apprennent et agissent – en tant que pairs – à partir de leur propre expérience et de celles d'autres personnes.

Quand des professeurs, des médecins, des infirmières, des avocats ou des vulgarisateurs agricoles ont apporté l'éducation – le plus souvent dans le cadre de la colonisation –, les gens ont progressivement perdu confiance en leurs propres expériences, connaissances et idées et en celles de leurs voisins. Les cultures et les pratiques de l'apprentissage et du savoir horizontal et communautaire ont peu à peu disparu au profit de relations de dépendance verticales, qui ont émergé en quelques générations et n'ont cessé de se renforcer dans la société moderne. Les connaissances et l'apprentissage sont devenus des biens extérieurs, de plus en plus éloignés de la vie naturelle des communautés, privant non seulement les gens de l'accès à leur propre savoir et au potentiel local, mais affaiblissant aussi les relations d'interdépendance connexes tissées de longue date au sein des communautés. Le rétablissement ou le renouveau des cultures et des pratiques de l'apprentissage horizontal, qui va de pair avec l'apprentissage par l'action, est au cœur de la pratique du développement, au cœur de l'objectif.

Cela ne veut pas dire que les enseignants et les experts ne jouent pas un rôle important. Leur expérience et leurs compétences sont souvent décisives dans l'apprentissage et il serait stupide de refuser d'en tirer parti. Ils apportent une clarté conceptuelle plus importante que celle existant au sein des groupes de pairs, et présentant une valeur indéniable. La question est de savoir quand et comment l'introduire. Nous savons aussi que les enseignants apprennent beaucoup de leurs élèves et que les relations verticales de l'enseignement se transforment souvent en relations entre pairs, plus horizontales et réciproques.

Nous avons découvert au cours de notre travail que, paradoxalement, ceux à qui nous sommes susceptibles d'apporter des connaissances pointues sur nos cours ou processus sont les groupes qui disposent déjà d'expériences et de concepts leur permettant d'absorber nos apports et qui nous considèrent davantage comme leurs pairs – des enseignants pairs en quelque sorte. Les participants moins expérimentés ont souvent des difficultés à intégrer trop d'informations de notre part et tirent un plus grand parti des exercices pratiques et des cas que nous leur soumettons ou qu'eux-mêmes nous relatent et à partir desquels nous pouvons les aider à tirer des connaissances et à développer de nouveaux concepts.

Dans la version initiale de cet article, nous avons classé les anciens avec les enseignants et les experts, en raison de la relation plus verticale qui semble les lier aux membres plus jeunes de la communauté. Mais cette approche nous a finalement semblée incorrecte. Il nous est apparu, après réflexion, que les aînés avaient un rôle plus important du fait de leur relation, plus proche et plus complexe, avec les apprenants et leur contexte. En tant que membres de la même communauté, ils entretiennent à bien des égards une relation de pairs avec les plus jeunes, étant des leurs, mais ils apportent en plus leur histoire ainsi que l'Histoire, les connaissances et la sagesse locales, la culture et la tradition – qu'elles soient mises à profit ou non. Cet apport ne vient pas de l'extérieur, il est enraciné dans la communauté, dans son passé, et témoigne de ce qui appartient déjà à la communauté, son patrimoine et son identité profonde. Bien que les relations avec les aînés soient marquées par des liens de dépendance et autres rapports de force, elles sont très différentes de celles qui prévalent entre les apprenants et les enseignants ou les experts. L'apprentissage horizontal, comme l'apprentissage par l'action, est un autre processus naturel et inné dans lequel le changement peut s'ancrer. Il faut que les acteurs du développement commencent également à réactualiser et à utiliser l'apprentissage par l'action et l'apprentissage horizontal de manière plus consciente et fructueuse dans leur pratique.

L'auteur

Doug Reeler est facilitateur social pour la *Community Development Resource Association* au Cap (Afrique du Sud). Son travail traite essentiellement de la conception et de la facilitation du processus de changement social avec un large éventail d'acteurs en vue de développer des pratiques de changement social plus efficaces et des formes organisationnelles caractérisées par la co-créativité et la collaboration. Il a cofondé les *Barefoot Guides to Social Change* en 2007, cosigné plusieurs *Barefoot Guides* et écrit plusieurs articles, notamment *Horizontal Learning - Engaging Freedom's Possibilities* en 2005. Le présent article est une reprise, abrégée, de cette contribution que l'on peut retrouver dans son intégralité, avec tous les articles de l'auteur, sur les sites www.cdra.org.za et www.barefootguide.org