

AIDE AU DEVELOPPEMENT GEMBOUX asbl

Introduction à la ToC : théorie du Changement

Formateur : Sophie Pascal

Contact : Sophie.Pascal@ong-adg.be

Objectifs

- indique comment une organisation pense que le changement peut se produire dans un contexte particulier et un secteur particulier (problématique, acteurs);
- Se concentre sur les liens entre les divers niveaux de changements : pourquoi pense t'on que cela va se passer comme cela ?

Principes

- Cela suppose l'identification de :
 - Postulats de base : croyances, valeurs, expériences, théories, recherches scientifiques
 - Hypothèses, raisonnements (si on augmente la production, on augmente les revenus, pourquoi ?)
 - Éléments contextuels d'importance
 - Approche orientée acteurs : quels acteurs et quels changements auprès de ceux-ci
- Cela suppose une vision intégrée :
un ensemble de changements entraîne un ensemble de changements
- C'est un processus continu de réflexion. (est ce toujours vrai, tient-on toujours les mêmes raisonnements ?)

La ToC : un processus qui

- aide à situer un programme ou projet dans une analyse plus large des processus de changements;
- est basé sur les apprentissages/recherches sur le “développement”;
- précise une vision particulière sur le changement;
- s’aligne avec la pensée systémique et l’acceptation que divers facteurs et acteurs influencent le changement

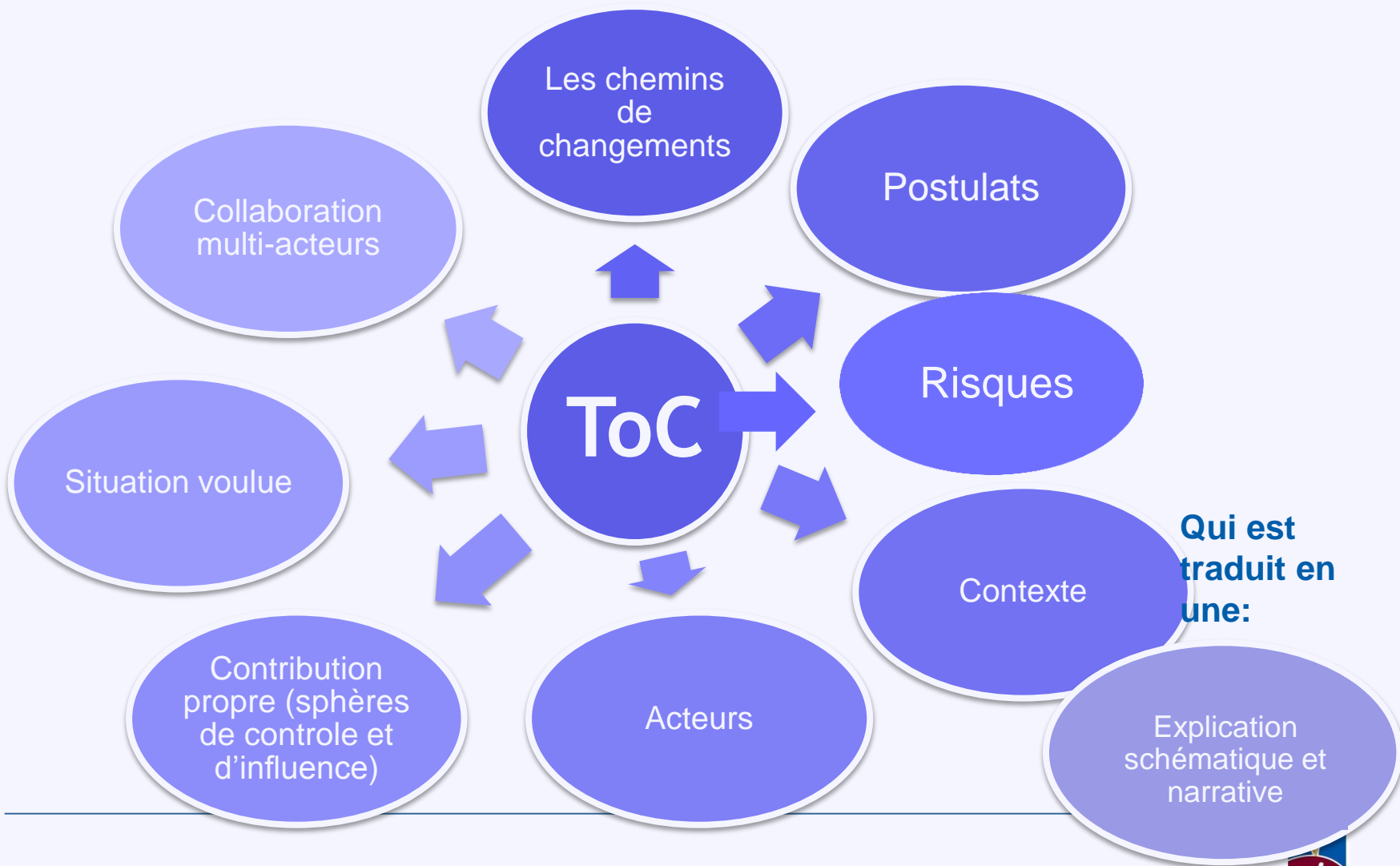
Plus value, compléments de la ToC par rapport à la GAR

- Vision plus globale
- Accent plus fort sur les changements auprès des acteurs
- Mise en évidence des postulats
- Mise en évidence des facteurs contextuels les plus influents
- Peut orienter la mesure d'impact et la réflexion stratégique
- Peu rigide, autant de niveaux que désiré, rend mieux compte de la complexité
- Expliciter le processus de changement - analyse relativement robuste plus assurée

Conclusion

- Chaque bon CL contient une ToC
 - Mais celle-ci n'est pas toujours entièrement explicitée (on « perd » certains éléments dans l'utilisation actuelle du CL)
- ToC - réflexion stratégique/analytique
- CL - gestion et suivi

La TdC comme un processus de réflexion sur:



A. Réflexion sur la situation souhaitée

- Penser au problème que vous souhaitez aborder
- Formuler ce que le programme veut atteindre sur le long terme
- Tenez compte du niveau des bénéficiaires finaux
- Pour y arriver, qu'est-ce qui doit changer?
- Pensez dans une perspective orientée acteurs (qui doit changer?)
- Liez les changements entre eux (quel est le chemin que pourrait suivre le changement?)
- Quel raisonnement y a-t-il derrière les liens entre les changements (comment fonctionne le changement?)
- Pourquoi pensez-vous que le changement va se produire? (postulats)
- Qu'est-ce qui rend votre postulat plausible (recherche, preuves, conviction, ...)?

Acteurs

- Quels sont les acteurs qui ont une responsabilité/obligation vis-à-vis des changements?
- Quelles sont leurs capacités pour réaliser ce changement?
- Quels sont les autres acteurs?

Contribution propre

- Déterminez les changements à court et à long terme auxquels vous pouvez contribuer: qu'est-ce qui est réalisable? Sur quoi et qui pouvez-vous avoir de l'influence
- Tenez compte de:
 - Votre expertise, public cible, capacité, priorités
 - La capacité des acteurs
 - Les priorités des autres acteurs

ToC: présentation graphique/visuelle

- De bas en haut (basé sur le cadre logique)
- De la gauche vers la droite (basé sur la chaîne de résultats)
- En cercles (basé sur la cartographie des incidences et des sphères d'influence)