



Ecole Biblique de l'Alliance Chrétienne

Arrêté N° 1287/SE/INT/AG du 30 octobre 1965

BP 31 Toumodi

Tel : 21-33-55-73

<https://www.ebac-edu.org>

Cours : ANDRAGOGIE

Préparer et présenter
une leçon biblique pour adultes

Date : 06 au 09 Janvier 2020

Sous la direction de : Mme DEMBELE Salimata

Pasteur - Enseignante --- 08-70-81-97

PLAN D'ETUDE

I : Définitions, principes et fondements bibliques

- 1. Définitions et principes**
- 2. Fondements bibliques**

II : Caractéristiques et besoins de l'adulte

- 1. L'adulte et ses caractéristiques**
- 2. L'adulte et ses besoins**

III : Qualités exigées pour être un bon formateur

- 1. Qualités spirituelles (Savoir-être)**
- 2. Qualités techniques (Savoir-faire et compétences)**

IV : Méthodes d'enseignement du Seigneur Jésus –Christ

- 1. Méthodes et moyens utilisés**
- 2. Impact des méthodes utilisées par Jésus**
- 3. Méthodes de l'Apôtre Paul**

V : Préparer et présenter un plan de formation pour adultes

I. Définitions, principes de base et conditions favorables.

1. Définitions des mots importants.

Adultes : personnes âgées de plus de 18 ans. Personne mature ayant le sens de la responsabilité.

Andragogie : L'andragogie désigne l'art et la science d'enseigner aux adultes. Elle s'oppose à la pédagogie, qui concerne l'enseignement aux enfants.

a. Principes de base

L'andragogie active basée sur 7 principes

- Les adultes ne s'informent et ne se perfectionnent que s'ils y sont motivés.
- Les adultes ne s'instruisent que s'ils en ressentent le besoin.
- Les adultes apprennent par la pratique, et non par l'enchaînement logique.
- Les adultes progressent en résolvant des problèmes liés à la réalité.
- Les adultes mémorisent dans une atmosphère détendue (non scolaire).
- Les adultes apprécient la variété (présentation d'une idée de plusieurs manières différentes).
- Les adultes veulent être guidés et non jugés (progrès par l'échange, et non par le contrôle).

b. Différences entre pédagogie et andragogie

Le contexte d'apprentissage des enfants et des adultes varient en différents points :

	Pédagogie	Andragogie
Apprenant	Immaturité affective Forte capacité d'adaptation Motivation : note, satisfaction des parents, de l'enseignant....	Motivations liées à des enjeux plus ou moins forts (emploi, projet professionnel...) Une expérience, un parcours de vie Résistances aux changements La formation peut être vécue comme une régression Moins de souplesse intellectuelle
Groupe	Classe à priori assez homogène	Groupes très hétérogènes Autorégulation
Matière	Programme définis, des savoir et savoir-faire intellectuels, à priori non discutables Pas forcément de réinvestissement immédiat	Savoirs, savoir-faire, savoir-être (davantage des clés de réflexion pour agir que des solutions toutes faites)
Enseignant Formateur	Position de supériorité par rapport aux apprenants : un savant Autorité à priori déjà là	Autorité à démontrer par la compétence

2. Fondements bibliques de la formation des adultes

Notre Mission selon Matthieu 28 :18-20 : faire des disciples de Christ

Comment ? Par l'annonce de la bonne nouvelle pour conduire au salut ;

Enseigner les nouveaux convertis, les affermir, les édifier et les équiper pour le service.

Les fondements bibliques :

Ancien Testament.

- Deutéronome 4 : 10 ; 6 :4-12-
- Néhémie 8 :1-3 ; 9 :12
- Proverbes 15 :21 ,28 ; 31 : 1-9 22
- Esdras 7 :10

Nouveau Testament

- Matthieu 28 :18-20
- Actes 2 :42 ; 5 :42
- 1TIM3 :16-17, EPH4 :11-14 ;

Contenu des passages bibliques relatifs à l'andragogie

Deut 4 :10 - La crainte de Dieu, amener le peuple à craindre Dieu.

Deut .6 :4-12- Dieu est unique, aimer et obéir à Dieu.

Néh8 :1, rassemblement dans l'unité.Néh3 :8 , l'unité dans le travail.

Néh3 :8, l'unité.

Néh9 :12, Dieu est notre guide et notre lumière, il faut le suivre.

Pr 15 ; 21, Dieu notre conseiller veut que nous soyons sage.

Pr 15 :28, il faut réfléchir avant d'agir.

Act2 :42,/ 1- la persévérance dans les enseignements. 2- la communion fraternelle. 3- la sainte cène.4- la prière

Act5 :42/1- Enseignement de la parole de Dieu. 2- Annonce de la parole de Dieu.(la bonne nouvelle).

Rm12 :2/ 1 - La transformation par parole de Dieu, ce qui nous permet de discerner et faire la volonté de Dieu.

Eph6 :4 Eduquer avec douceur

1Tm 1 :3-7 Rappeler la saine doctrine

Eph4 :11-14. Former, édifier pour parvenir à la maturité.

Mt 28 :18-20 Tout pouvoir donné à Jésus, faire des disciples, enseigner tout.

2Tim3 :16-17. Ecriture utile pour enseigner, convaincre, corriger, instruire dans la justice de Dieu.

II. Caractéristiques et besoins de l'adulte.

1. Caractéristiques de l'adulte en situation d'apprentissage.

On n'apprend pas à un adulte (andragogie) de la même façon qu'on apprend à un enfant (pédagogie).

L'adulte s'inscrit volontairement et activement dans le processus d'apprentissage (en lien avec son vécu) contrairement à l'enfant qui, lui, reçoit l'apprentissage de manière plutôt passive. Le tableau ci-après vous en apprendra davantage.

L'enfant

- Apprend pour plus tard;
- Participe sur une base obligatoire;
- Poursuit des objectifs fixés par d'autres (motivation d'autrui);
- Comble un besoin d'acquisition des connaissances;
- Possède une expérience limitée et peu intégrée;
- S'interroge à l'occasion sur l'utilité de ce qu'on lui enseigne;
- Manifeste peu d'intérêt d'apprendre des autres membres d'un groupe d'élèves;
- Perçoit le temps comme étant une ressource illimitée (l'enfant a tout son temps);
- Démontre une ouverture à apprendre un grand nombre de choses différentes;
- A une prise en charge limitée de son propre apprentissage;
- S'adapte facilement à la nouveauté;
- Possède une capacité physique et de concentration sur une plus longue période, ce qui facilite

L'adulte

- Apprend pour maintenant;
- Participe sur une base volontaire;
- Poursuit des objectifs personnels (motivation personnelle);
- Adapte et complète sans cesse ses connaissances;
- Possède une expérience complète, diversifiée et très intégrée;
- Démontre une volonté systématique de percevoir cette utilité;
- Manifeste de l'intérêt à écouter et à partager les connaissances et les expériences des différents membres d'un groupe d'apprenants;
- A une conscience aiguë de la valeur du temps (le temps c'est de l'argent);
- A des intérêts plus restreints liés aux difficultés qu'il rencontre;
- Cherche à augmenter la prise en charge de son propre apprentissage;
- S'adapte plus difficilement à la nouveauté;

l'apprentissage.

- Possède une capacité physique et de concentration moins grande, ce qui peut rendre l'apprentissage plus difficile.

Source : Tableau adapté de S. Pouliot (1997), « Éducation pour la santé : recueil de textes », inédit, Université de Laval, UQAR et UQTR.

Le formateur doit donc tenir compte de toutes ces composantes lorsqu'il donne une formation.

2. Besoins de l'adulte.

La motivation

L'adulte doit être motivé pour entreprendre une activité de formation qui répond à ses besoins ou à ses intérêts. L'utilité de l'apprentissage est donc le point de départ d'une activité de formation. Pour cela, le formateur doit clairement énoncer les objectifs dès le début de la formation, car l'adulte veut comprendre à quoi lui servira cette formation une fois de retour au travail.

La réalité

L'apprentissage doit être centré sur la réalité et sur des situations concrètes et non se baser sur des sujets vagues et théoriques. Le formateur doit souvent faire le lien entre ce qu'il apprend et la réalité des participants.

L'expérience

L'expérience de l'adulte doit être considérée comme le facteur d'apprentissage le plus important. Le formateur ne doit pas être surpris si l'apprenant devient plus critique quand il lui semble que ce qu'il apprend entre en contradiction avec son expérience.

La collaboration

Il s'agit de l'échange entre le formateur qui transmet ses connaissances et l'apprenant qui contribue à leur enrichissement par son expérience. Le rôle du formateur ne se limite pas à la transmission et à l'évaluation des connaissances. Il consiste aussi à créer une ambiance informelle favorable et un

climat démocratique dans lesquels l'autorité demeure entre les mains des apprenants. L'adulte apprend beaucoup de ses pairs et le formateur doit donc favoriser la synergie de groupe.

Hétérogénéité

Un groupe d'apprenants adultes est plus hétérogène qu'un groupe d'enfants. Le formateur doit donc tenir compte des différences individuelles pour adapter son enseignement.

Un adulte apprend s'il comprend

La démarche doit être logique et insérer des relations de cause à effet, avec la nécessité de vulgariser l'enseignement. L'adulte doit apprendre sans effort.

Un adulte apprend mieux s'il participe à l'activité de formation

Plus l'adulte agit, plus il apprend¹. Le formateur doit donc utiliser des techniques d'enseignement qui favorisent la participation et veiller au respect, à l'écoute, au droit de parole, etc.

Se sentir en confiance

La principale crainte des adultes qui suivent une formation est d'être jugés. L'idée de ne pas être à la hauteur, de passer pour un incompetent ou de donner une mauvaise image d'eux-mêmes à leurs collègues peut aboutir à un échec.

Donc, dès le début de la session, il faut instaurer une relation de confiance entre le participant et le formateur.

En tenant compte de ces notions andragogiques au moment de concevoir et diffuser votre formation, vous serez assuré d'optimiser le transfert des apprentissages tout en offrant à vos participants une expérience enrichissante et plaisante.

. Mucchielli (1988) souligne que les adultes retiennent :

- 10 % de ce qu'ils lisent;
- 20 % de ce qu'ils entendent;
- 30 % de ce qu'ils voient;
- 50 % de ce qu'ils voient et entendent en même temps;
- 80 % de ce qu'ils disent;
- 90 % de ce qu'ils disent et font

Pyramide des besoins selom Masloow

Pyramide des besoins spirituels

III / Qualités exigées pour être un bon formateur

1. Qualités spirituelles (savoir-être)

Méthode EVA :

Education par l'Exemple de Vie :

1Tim .4 :12

Phil 4 ;9

Esdras 7 :10

Education par la Valorisation : dire des paroles qui encouragent, motivent l'apprenant ; sans le flatter !

Education basée sur l'Amour inconditionnel pour l'apprenant ; il se sent aimé, accepté sans condition.

Les adultes apprennent mieux par la facilitation, qui leur donne la possibilité d'exprimer leurs idées et expériences personnelles. La facilitation repose sur le fait de travailler avec l'énergie et la motivation du groupe. Le travail de facilitation consiste à préserver la motivation et l'enthousiasme du groupe autour des questions qu'il désire aborder.

Va vers le peuple,

Vis avec lui,

Apprends de lui,

Aime-le.

Commence par ce qu'il sait,

Construis à partir de ce qu'il a,

Mais, avec le meilleur des chefs,

Quand il a achevé son œuvre,

Rempli sa tâche,

Le peuple dit :

« Nous l'avons accomplie nous-mêmes. »

Loa Tseu, Chine, 700 av J.-C.

Prédication et enseignement

Partager des informations à sens unique

- Présenter des idées dans un cadre magistral
- Avoir une relation formelle avec les auditeurs.

Facilitation

- Partager des informations dans toutes les directions
- S'asseoir avec le groupe et encourager la discussion
- Diriger sans avoir de rôle de direction formel.

Comment amener un groupe à parler

- Mettre les personnes par deux ou trois pour partager leurs idées puis les faire rapporter au groupe principal. Ceci favorise la participation des membres timides.
- Séparer le groupe selon le sexe, l'âge ou le contexte ethnique des participants et demander aux participants de partager leurs perspectives différentes sur un même sujet.
- Demander aux petits groupes de faire leur compte-rendu par une saynète, un chant ou un mime.
- Utiliser des formes de travail de groupe variées pour les discussions communautaires : petits groupes, groupes d'intérêt, partage libre d'idées et théâtre.

Comment stimuler un groupe

- Utiliser des activités adaptées à la culture, parmi lesquelles le chant, la danse et les jeux d'enfants, pour aider les personnes à se détendre et à participer.
- Faire tourner les groupes pour que leurs membres ne se retrouvent pas toujours avec les mêmes personnes.
- Changer le lieu de rencontre des groupes, à l'intérieur ou à l'extérieur, ou changer la disposition de la pièce.
- Réfléchir à des modes différents de compte-rendu ou de partage d'information, par exemple : utilisation de dessins, de diagrammes ou de supports visuels.

Comment gérer les situations difficiles

Gérer les conflits

Rappeler aux personnes les buts communs et la raison d'être de la rencontre et voir si le conflit pourrait être résolu à un autre moment.

- Prendre les personnes à part pour permettre à chaque partie d'exposer son problème et de comprendre la cause du conflit.
- Prendre un moment où chaque partie expose son cas pendant que l'autre écoute sans faire de commentaire. Chaque partie résume ensuite la position de l'autre, sans la critiquer, et propose un moyen d'avancer.

Comment prendre en main les personnes dominantes

- Établir quelques règles de base et rappeler au groupe qu'il doit les observer.

.

2 . Qualités techniques (Savoir-faire et compétences)

Nécessité d'être disciples pour faire des disciples !

Formation pratique : méthode d'études bibliques, homilétique .

Organisation d'un programme d'Enseignement

1. Les éléments à prendre en considération :

La cible : Qui est –elle ? Où vit –elle ? Quels sont ses défis et besoins ? Son arrière-plan culturel et religieux ?

2. Définir les buts et les objectifs

3. Déterminer les cours nécessaires, appropriés

4. Déterminer le contenu des cours: ce qu'on va enseigner

5. Choisir la Méthodologie : comment on va enseigner ?

Objectif visé /raison d'être : pourquoi on va enseigner ?

- Qu'est –ce que je veux que ma cible sache ? connaissances transmises, vérités enseignées.
- Qu'est ce que je veux qu'elle fasse ? (aptitude, pratiques)
- Qu'est –ce que je veux qu'elles deviennent ? (attitudes, caractères, motivations, changements attendus)

6. Exécuter et évaluer le programme

7. Modifier et ajuster.

Exercices :**Le culte du Dimanche :**

1^{er} Dimanche : Sainte –cène- Louange et adoration

2^e Dimanche : Actions de grâces (témoignages + dons)

3^e Dimanche : Evangélisation et actions missionnaires

4^e Dimanche : couples et Familles.

Formations pour les groupes constitués

- **Cours de baptême et affermissement**
- **Formation, recyclage des prédicateurs**
- **Formation pour les acteurs de culte**
- **Formation pour les groupes de louange**
- **Formation pour les intercesseurs**
- **Formation pour les Moniteurs d'Ecole du dimanche**
- **Formation pour les chargés de la sécurité ...**

Produire un rapport après chaque formation. Prenez des photos !

Contenu de Rapport

Date et lieu, horaire, durée

Thème

Facilitateur

Nombre de participants (nombre de femmes, hommes, jeunes)

Témoignages, observations, liste de présence.

Trouver la définition des mots suivants :

Séminaire :

Colloque :

Conférence :

Atelier :

Table ronde :

Congres :

Enseignement :

Prédication :

Forum :

V. Méthodes d'enseignement du Seigneur Jésus

Les 10 méthodes d'enseignement de Jésus

- 1 Il se sert de la Parole de Dieu Luc 24:32
- 2 Il manifesté de l'enthousiasme
- 3 Était simple et concis
- 4 il utilise des paraboles
- 5 Se servait des illustrations
- 6 Posait des questions
- 7 Son exactitude
- 8 Par un raisonnement logique
- 9 La répétition
- 10 Et des exemples visuels.

Les cibles de Jésus :

- Les gens du peuple
- La samaritaine, Nicodème, la femme adultère : Jésus a enseigné des individus
- Jésus enseigne les 12 : Petits groupes
- Jésus enseigne la foule

Lieux de l'enseignement de Jésus :

Jésus enseigne : sur la montagne, dans la barque, dans les maisons, les synagogues, temple, au bord du puits, le long du chemin...

Méthodes d'enseignement de l'Apôtre Paul :

Actes 13 : Rom 10 : 10 -17,

- Paul s'identifie à son auditoire (il les appelle frères)
- Paul pose beaucoup de questions –réponses
- Paul utilise les lettres, discours, enseigne dans les temples, les lieux publics

Les cibles de Paul :

- Les intellectuels Grecs, les philosophes ...

En fonction de sa cible, Paul utilise un langage soutenu.

EXERCICE PRATIQUE

V / Elaboration d'un plan d'enseignement pour adultes

1. Trouver 5 thèmes pour sa cible et proposer une méthode et moyens d'enseignement, la durée, les objectifs visés et les résultats attendus.
2. Les groupes-cibles : Membres de Conseil paroissial, femmes, jeunes filles, groupes de louange, couples, Moniteurs de cellules de maisons.

Pratique des méthodes participatives d'apprentissage

Tous les ruraux ne se sentent pas également à leur aise en groupe. Certaines personnes sont timides et ne s'expriment pas volontiers. D'autres cherchent à monopoliser la parole ou n'écoutent pas autrui. Beaucoup ont du mal à accepter les compromis nécessaires pour parvenir à un accord. Afin de faire participer tous les membres aux activités de groupe, il vous faudra connaître et appliquer les méthodes participatives d'apprentissage.

Apprentissage participatif

L'apprentissage participatif est une méthode créative de résolution des problèmes qui fait participer activement chacun des membres du groupe. Cette démarche fait intervenir des attitudes, des compétences et des connaissances particulières. L'approche participative situe le processus d'apprentissage au même rang d'importance que le sujet que l'on étudie.

Les groupes que vous constituerez seront le laboratoire idéal de l'apprentissage participatif, car ils seront suffisamment petits pour permettre à chacun des membres de participer.

Caractéristiques de l'apprentissage participatif

- Il prend naissance avec les besoins et les problèmes des membres du groupe
- Il exploite les connaissances, l'expérience et les compétences de chacun des membres du groupe
- Il fait de chacun des participants à la fois un apprenti et un formateur

- Il fait appel aux activités concrètes de la vie courante, ce qui permet aux participants d'apprendre par l'action
- L'apprentissage se fait dans un lieu et dans un cadre où les participants se sentent à l'aise.

Avantages de l'apprentissage participatif :

- Il donne aux membres du groupe une meilleure perspective sur leur situation et une meilleure compréhension de celle-ci
- Il leur fait mieux apprécier leurs propres valeurs, attitudes, compétences et connaissances
- Il leur permet de découvrir leurs talents et leurs capacités cachés
- Il leur permet d'acquérir de l'expérience dans la résolution des problèmes et la prise de décisions
- Enfin, par-dessus tout, il développe leur confiance en soi et leur assurance.

Donnez leur place aux femmes!

Vous veillerez tout particulièrement à la participation des femmes dans les débats et les activités. Vous pouvez accroître leur participation en les encourageant à s'exprimer et en réfrénant les hommes qui monopolisent la parole et veulent dominer le débat.

Utilisez donc les techniques spéciales décrites ci-après et à l'annexe 1. Vous pouvez aussi encourager les membres à constituer des groupes de débat ou de travail distincts pour les hommes et pour les femmes.

Rôle du PG dans l'apprentissage participatif

En tant que promoteur de groupe, vous facilitez les choses en même temps que vous participez. En tant que participant, vous apportez vos connaissances, vos idées et votre expérience. Vous vous instruisez aussi auprès des ruraux. En tant qu'intermédiaire qui facilite les choses:

- Vous orientez les discussions - vous présentez la séance, structurez le débat et résumez régulièrement les propos :

- Vous posez des questions, vous sondez les opinions et vous écoutez: «Que voulez-vous dire?», «Qu'est-ce qui vous fait penser ainsi?»
- Vous prenez acte des points de vue et des opinions exprimés par les participants
- Vous donnez aux participants le temps d'exprimer leur opinion et vous demandez aux autres de les écouter
- Vous stimulez les idées constructives
- Vous encouragez chacun à apporter sa contribution
- Vous recherchez les méthodes concrètes permettant de promouvoir la participation
- Vous examinez soigneusement comment les participants réagissent les uns avec les autres.

Faciliter l'apprentissage participatif

Plusieurs techniques permettent de promouvoir l'apprentissage participatif. Celles-ci sont présentées brièvement à l'annexe 1. Etudiez-les soigneusement, faites-en l'essai avec votre superviseur et d'autres PG, puis mettez-les en pratique dans votre travail. Ces techniques peuvent s'appliquer dans les réunions, les ateliers, les évaluations et au cours des visites.

Préparation

Faciliter l'apprentissage participatif demande une préparation soignée et une bonne souplesse d'application dans les réunions de groupe et les séances de formation. Vous devrez notamment prévoir ce qui suit:

- Choisir le sujet de la séance en relation avec un besoin ou un problème dont ont pris conscience les membres du groupe. La séance doit répondre à un objectif clairement exprimé
- Si vous l'estimez nécessaire, utiliser une technique de mise en train des participants pour que ceux-ci se sentent à l'aise (voir ci-après)
- Etablir une liste de questions-guides graduées et de réponses possibles

- Choisir parmi les techniques proposées à l'annexe 1 celles qui s'accordent au sujet et à l'objectif de la séance. Tenez compte du niveau de compréhension et de l'expérience des participants, du temps disponible et des techniques utilisées dans d'autres séances
- Organiser le lieu de la réunion de telle manière que les gens se sentent à l'aise pour participer et que chacun voie tous les autres.

Au cours de la séance

- Expliquez le choix du sujet et demandez aux participants de raconter certaines de leurs expériences. Leurs réactions vous permettront de mieux comprendre la façon dont ils envisagent le sujet et les questions qui s'y rapportent. D'autres questions peuvent alors apparaître. S'il est important de tenir compte des questions nouvelles, n'hésitez pas
- Suivez la progression des questions que vous avez préparées, ou posez-les tout en appliquant la technique participative choisie. Attention toutefois, restez souple, les questions doivent servir de guide et la séance ne doit pas tourner à l'interrogatoire.

Après la séance

A la fin de la séance de formation ou de l'atelier, vous devez savoir ce que les gens, hommes et femmes, pensent de ce qui s'est passé et si le groupe a atteint ses objectifs. Il importe que les participants réfléchissent à ce qui s'est produit et à ce qu'ils ont appris ou acquis. Plusieurs facteurs déterminent le succès ou l'échec d'un atelier:

- Le sujet: était-il pertinent et clairement exprimé?
- La participation des membres: ont-ils été actifs?
- L'exposé fait par les personnes-ressource: le sujet a-t-il été bien présenté, de façon claire, par des méthodes appropriées?
- La personne qui a présidé au débat: a-t-elle donné une bonne introduction et un bon résumé final?
- Le programme: a-t-il été bien échelonné, bien structuré et pertinent?

- La participation: les femmes ont-elles participé au même titre que les hommes?
- L'organisation: le lieu était-il bien choisi? La date et l'heure ont-elles été commodes pour les participants? Les documents étaient-ils adaptés?

Posez des questions simples

En posant des questions simples, le formateur parvient à stimuler le débat entre les membres du groupe et à faire acquérir à ceux-ci l'expérience de la résolution des problèmes et de la prise de décisions. Par exemple, dans un débat sur la rédaction de la charte du groupe, le PG posera les questions suivantes:

Question: Qu'est-ce qu'une charte de groupe?

Réponse: Un ensemble de règles sur lesquelles on s'est mis d'accord, qui expliquent comment le groupe travaillera ensemble.

Q. Pourquoi votre groupe a-t-il besoin d'une charte?

R. Pour guider et pour discipliner les membres.

Q. Qui cette charte intéresse-t-elle?

R. Nous-mêmes.

Q. Qui doit écrire cette charte?

R. Nous devrions l'écrire nous-mêmes.

Q. Comment décide-t-on d'une charte?

R. En discutant entre nous de nos besoins et de nos problèmes et en nous réunissant pour travailler ensemble.

Q. A quel moment la charte doit-elle être établie?

R. Nous allons établir des règles simples dès que possible; plus tard, nous en ajouterons d'autres.

Q. Où doit être conservée cette charte?

R. Dans notre registre - et une copie en sera remise au chef...

Quatre opérations principales sont nécessaires pour lancer des groupes d'auto-assistance durables, à savoir:

- Constitution de groupes
- Création d'associations intergroupes
- Développement d'activités génératrices de revenu
- Suivi et évaluation en participation.

La section 2 décrit les différentes étapes de chacune de ces opérations. Dans la pratique, ces étapes ne s'enchaînent pas l'une après l'autre, mais s'imbriquent et peuvent suivre un ordre différent. Elles ont été présentées ainsi pour guider le travail, mais l'ordre indiqué ne représente pas une règle stricte.

Chaque fois que nécessaire, il faudra faire les modifications voulues pour s'adapter aux conditions locales et au stade de développement de chaque groupe particulier. Le temps nécessaire pour parcourir chaque phase dépendra des compétences des membres, du savoir-faire et de l'expérience du promoteur de groupe, ainsi que de l'environnement social, économique et politique.