

AXE IV
FORMATION TECHNIQUE
THÈME 1
TRAVAIL EN ÉQUIPE

1. INTRODUCTION

Quand on parle de travail en équipe, nous faisons référence à un groupe de personnes bien organisé, chacun avec ses responsabilités correspondantes et tâches parfaitement définies, chapoté par un leader idéalement accepté par tous et qui sera la guide afin que l'équipe, à travers certaines règles adresse ses efforts de manière engagée pour le même objectif.

2. LE GROUPE ET L'ÉQUIPE

Il faut tenir en compte les différences entre ce qui signifie Groupe et Équipe, voyons:

2.1 **GROUPE**: une pluralité d'individus qui entrent en relation entre eux, avec un certain degré d'indépendance, qui orientent son effort vers l'accomplissement d'un objectif commun, avec la conviction que ensemble ils peuvent atteindre cet objectif plus efficacement que de forme individuelle. C'est un conjoint d'êtres humains qui établissent relations sociales entre eux.



Il se présente sous différentes classes:

- Primaires: famille, amis
- Formelles: travail, étude.
- Pour objectifs: religieux, politiques, écologiques, entre autres.

2.2 **ÉQUIPE**: comprend tous les groupes de 3 ou plus personnes unies avec un objectif commun (une investigation ou un objectif commun). Un groupe en soi même ne constitue pas nécessairement une équipe. Une équipe se caractérise par tenir:

- Objectifs concrets.
- Nombre limité de personnes.
- Distribution précise de tâches.
- Relations mutuelles fonctionnelles.
- Fonctions complémentaires.
- Coordination approprié de personnes.
- Savoir travailler, se comporter et cohabiter avec les autres.
- Développer les habilités et potentialités de chaque être humain, en limitant le protagonisme de peu.

3. CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

- Travailler en équipe implique intégrer les personnes avec ses différences.
- L'influence d'un leader doit entraîner des résultats positifs.
- L'objectif central doit être ce que chacun des intégrants doit et souhaite réaliser.
- On emphatise le très connu devise «tous pour un et un pour tous»

4. AVANTAGES DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

- Puisque on a des personnes différentes, chacun contribue de sa façon particulière dans l'équipe.
- On obtient une majeure créativité dans la solution des problèmes.
- On atteint l'intégration de buts spécifiques dans un but commun.
- Il prévaut la tolérance et le respect pour les autres.



- Les personnes sont motivées à travailler avec des meilleures performances.
- Se réduit la charge de travail puisque on peut compter sur la collaboration de plusieurs personnes.
- On obtient des meilleurs résultats
- Le respect et l'écoute se développent
- Il permet de s'organiser mieux
- Travailler en équipe assure, pour autant que les conditions soient présentes, une meilleure qualité des résultats.
- Deux têtes pensent mieux qu'une seule, trois

beaucoup mieux, pour que l'équipe fonctionne bien c'est nécessaire d'avoir claire ce que l'on veut obtenir, reconnaître quels travaux chacun des membres du groupe peut réaliser; c'est comme ça qu'un groupe découvre pour quelles tâches ses membres sont bons, tenant toujours comme résultat le bon fonctionnement de l'équipe de travail.

5. DÉSAVANTAGES DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

- C'est difficile de coordonner les travaux d'un groupe humain, dû à la diversité dans les façons de penser, les capacités, la disposition pour travailler, la responsabilité, parmi d'autres facteurs, et après les orienter vers le même objectif.
- La différence dans la façon de penser peut conduire à des querelles qui divisent le groupe.
- Entendu que travailler en équipe implique de s'assumer des responsabilités comme tel, c'est possible que lors qu'on commet des erreurs, personne veule les assumer de manière particulière.

6. LE RÔLE DU LEADER DU GROUPE

Le rôle de tout dirigeant et responsable d'une équipe est générer un environnement dans lequel la communication soit fluide, on s'écoute les uns les autres et les divergences émergent, existe du respect, de la compréhension et de la bienveillance entre ses intégrants.

Afin que ce postulat soit accompli, il faut investir sur la communication comme stratégie dans les relations interpersonnelles et de la vie quotidienne, à travers un dialogue assertif et affectif.



7. QU'EST-CE QUI PEUT AFFECTER LA COMMUNICATION?

On peut définir la communication comme cette situation où les êtres humains échangent des messages (de manière verbale ou gestuelle).

Dans ce sens, la communication est la base de toutes les relations humaines. Elle peut être affectée lorsque se présentent des conflits pas abordés de façon harmonique et par le dialogue, tels comme:

- La violence verbale
- La déqualification
- La manque d'écoute
- Le manque de respect de la différence
- Les tabous

Le conflit est une situation sociale, qui met en opposition et en lutte, pour différents intérêts et raisons, des personnes, des couples, des familles ou groupes ethniques, sociaux ou culturels. Le Conflit **c'est important** dans la mesure où il aide les gens à mûrir, quand on l'aborde de forme positive et on apprend à reconnaître la valeur de la diversité de croyances, de nécessités ou intérêts, perceptions et attitudes, pour la mise en place et l'amélioration des relations interpersonnelles, inter-groupales et sociales en général.

8. CONCLUSIONS

- Apprendre à travailler comme équipe de manière efficace prend du temps, donné qu'il faut acquérir habilités et capacités spéciales et nécessaires pour l'accomplissement harmonique de son travail.
- Les intégrants de l'équipe doivent être capables d'organiser son temps pour gérer son travail quotidien, participer dans les activités de l'équipe; prendre décisions, résoudre problèmes et se communiquer efficacement pour négocier les différences individuelles.

EXERCICE DE PRATIQUE



Après avoir lu le document du Travail en Équipe, s'il vous plaît répondez aux questions suivantes, selon ce que vous avez entendu dans le même.

1. Quels sont les avantages et désavantages du travail en équipe?

2. Quel est le rôle du leader dans une équipe?

3. Quelle importance donnez-vous à la communication dans le travail d'équipe?

4. Est-ce que le conflit aide ou pas dans le travail d'équipe?

5. Considérez-vous que dans votre groupe on travaille en équipe? Pourquoi?

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 2 LEADERSHIP



L'on peut définir le *leadership* comme la capacité à diriger ou guider positivement les autres pour la réalisation d'un objectif valable, commun et humain, sans exercer du pouvoir ou de l'autorité.

Le *leadership* n'a pas aucun lien avec la position qu'on occupe dans la hiérarchie: une personne peut être le chef d'un groupe et n'en être pas le *leader* et, au contraire, peut en être le *leader* sans être chef. Le chef décide ce qu'on doit faire en vertu de l'autorité que lui vient de sa position hiérarchique. Le

leader, sans disposer nécessairement de cette autorité hiérarchique, a quand même la capacité d'orienter les actions du groupe en vertu de l'influence qu'il exerce, qui est déterminée par son "autorité morale" exercée sur le reste de l'équipe.

Ce qui caractérise un leader est son habilité pour gérer un groupe ou une conférence. Il obtient que chaque membre travaille et apporte quelque chose de bon dans l'entreprise pour atteindre un objectif commun, il est une personne qui se focalise sur le long terme, propose des buts ambitieux pour la conférence et arrive à illusionner ses frères vincentiens dans la poursuite de ces buts.

Un bon *leader* doit connaître lui-même pour pouvoir entendre les autres et refléter ce qu'il veut réaliser, en plus il a du charisme, de l'intelligence, pouvoir de persuasion, sensibilité, intégrité, sens de l'équité, créativité, sympathie, cerveau et surtout un grand cœur pour pouvoir diriger un groupe de personnes et qu'ils le suivent par sa propre volonté, en motivant-les, en stimulant-les et ainsi atteindre les objectifs souhaités. Certaines personnes possèdent ces qualités de façon innée, mais il faut souligner qu'il est possible de devenir un bon *leader* à travers une formation adéquate et de l'expérience, tout ce qu'il faut c'est la volonté de le faire.

Comme vincentiens engagés nous pouvons développer la capacité de piloter les actions et activités développées dans chaque conférence, en parvenant à la réalisation des aboutissements ou objectifs à travers un travail d'équipe et en permettant que d'autres personnes s'identifient avec notre travail social.

CARACTÉRISTIQUES D'UN LEADER

Un bon leader doit prendre des décisions et être capable de se fixer des objectifs réalistes et viables. Pour le faire, il doit acquérir des informations, et une grande partie doit être le résultat de l'interaction et de la confiance avec ses compagnons. Tout cela est facilité par la communication: l'intérêt de connaître les sentiments et les pensées des personnes qui travaillent avec lui ou elle, et le contact avec eux.

Le leader joue un rôle important dans la prise de décision et donc aussi dans le soutien que le groupe lui apporte. Le leadership étant une fonction du groupe, il est important d'analyser certaines qualités connexes telles que:



- **LA PASSION:** Les grands leaders aiment ce qu'ils font et prennent plaisir à communiquer sa passion pour inspirer les autres.
- **VISION CLAIRE À LONG TERME:** Avoir une idée claire de ce qu'ils veulent faire avec l'organisation ou le groupe auquel ils appartiennent et penser à influencer son évolution, dans la société et chez les autres.
- **ILS SAVENT RÊVER ET NE PERDENT PAS DE VUE LA RÉALITÉ:** Les leaders rêvent au quotidien, ils produisent toujours fleuves d'idées et même quelques idées utopiques, mais ils sont aussi bien plantés sur la terre et ils savent quelle est leur position.
- **ILS PRENNENT DES DÉCISIONS:** Ils mènent des actions concrètes, réalisent des idées et des rêves. Ils poursuivent leurs visions, **prennent des décisions et agissent**. Ils nourrissent leur vision avec des actions quotidiennes en pensant à des réussites et des événements à long terme.
- **ILS POSSÈDENT DE L'INTÉGRITÉ:** Les grands leaders réfléchissent aux implications éthiques de leur personnalité, de leurs attitudes, de leurs actions et de leurs actions.
- **ILS SONT FIABLES ET HONNÊTES:** Ils inspirent confiance, ce qu'ils promettent, ils le font.

TYPES DE LEADERS

Le leader autocrate: Assume toute la responsabilité de la prise de décisions, initie des actions, dirige, motive et contrôle le subordonné. La décision est centralisée chez le leader. Il peut considérer qu'il est le seul compétent et capable de prendre des décisions importantes, il peut ressentir que ses subordonnés sont incapables à guider eux-mêmes, ou il peut avoir d'autres raisons pour assumer une position solide de force et de contrôle. La réponse requise des subordonnés est l'obéissance et le respect de ses décisions.

Le leader participatif: Il utilise la consultation pour pratiquer le leadership. Il ne délègue pas son droit de prendre des décisions finales et indique des directives spécifiques à ses subordonnés mais consulte leurs idées et opinions sur de nombreuses décisions qui les concernent. S'il veut être un leader participatif efficace, il doit écouter et considérer sérieusement les idées de ses subordonnés et accepter leurs contributions chaque fois que cela est possible et pratique.

Le chef libéral (qui lâche la bride): Il délègue le pouvoir de prendre des décisions à ses subordonnés. Il attend à ce que les subordonnés assument la responsabilité avec leur propre initiative, guide et contrôle. À l'exception de la stipulation d'un nombre minimum de règles, ce style de leadership offre très peu de contacts et de soutien aux suiveurs. De toute évidence, le subordonné doit être hautement qualifié et capable pour que cette approche ait un résultat final satisfaisant.

LEADERSHIP BASÉ SUR L'INTÉGRITÉ, L'ENGAGEMENT ET LES VALEURS PERSONNELLES ET VINCENTIENNES

Il y a de l'intégrité si les principes et les valeurs des êtres humains se reflètent dans leur conduite personnelle, familiale et sociale. Il n'existe pas une liste de valeurs marquantes du leadership, mais il faut mettre en évidence les valeurs éthiques comme le compromis, la rectitude, l'honnêteté, la loyauté, responsabilité et justice; ensemble avec d'autres qui rendent possible l'action comme la vision, le courage, la créativité, la communication, l'excellence, le service, l'autorité et l'apprentissage permanent. Ces valeurs doivent s'intérioriser, être vécus au quotidien et on doit agir selon eux.

Un leader engagé fait passer les intérêts sociaux aux intérêts personnels, en faisant que le bien commun prévale sur le bien particulier, soulignant son éthique personnelle fondée sur l'amour, la liberté et le dévouement désintéressé. Il est une personne intègre et exemplaire avec son groupe, solidaire, il répond pour tous et pas pour un seulement; il permet aussi la participation sociale, et le dialogue, ce qu'implique une gestion pour le bien de la communauté.

Comme vinciens nous devons promouvoir le leadership, parce que seulement au moyen de cette pratique on obtiendra plus de personnes engagées, entrepreneures et capable de continuer notre travail en faveur des plus nécessiteux.



ACTIVITÉ

1. Les oies nous donnent un exemple clair de leadership, lisons l'histoire suivante:

Le vol des oies

En automne, les oies volent vers le sud pour l'hiver, cette route a un détail particulier qui la rend spéciale et c'est qu'elles volent en formant un "V". La science a découvert pourquoi certains oiseaux volent de cette manière, il a été prouvé que lorsque chaque oiseau bat les ailes, il produit un mouvement dans l'air qui aide l'oiseau qui se trouve derrière lui. Volant en "V" l'ensemble du troupeau augmente sa puissance d'au moins 71%, au-



delà de ce que chaque oiseau obtiendrait s'il volait seul. Il est prouvé que les personnes qui se réunissent et partagent une direction commune avec un sens de communauté, arrivent là où elles veulent plus rapidement et plus facilement parce qu'elles se soutiennent et se renforcent mutuellement.

A chaque fois qu'une oie quitte la formation, elle ressent immédiatement la résistance de l'air, se rend compte de la difficulté de le faire seule et revient rapidement dans la formation pour bénéficier de la puissance des compagnons de devant et pour aider ceux qui sont derrière. Si nous agissions avec l'intelligence des oies, nous ferions tout notre possible pour surmonter les différences, partager la même direction et servir avec le mieux de nous-mêmes.

Lorsque le chef des oies est fatigué, il se déplace vers l'une des places du fond et une autre oie prend sa place. Nous obtenons toujours de meilleurs résultats si nous effectuons à tour de rôle les travaux les plus difficiles au lieu de laisser que le poids soit porté par quelques-uns ou par un seul. Les biologistes ont observé que les oies qui sont derrière produisent un son qui leur est propre pour encourager celles qui se trouvent devant à maintenir la vitesse. Un mot d'encouragement produit de grands avantages. L'encouragement motive et conforte.

Enfin, quand une oie tombe malade ou tombe blessé par un coup, deux autres oies sortent de la formation et le suivent pour l'aider et le protéger. Elles l'accompagnent jusqu'à ce qu'il se trouve nouvellement en condition de voler ou jusqu'à ce qu'il meurt et, alors, les deux compagnons reviennent à son troupeau ou rejoignent à un autre groupe.

Si nous apprenons des oies, nous serons des leaders solidaires avec qui a besoin de nous, et nous maintiendrons l'un à côté de l'autre, en nous accompagnant et supportant mutuellement à chaque moment.

2. Selon la lecture et le texte sur le leadership, répondez aux questions suivantes:

A. Quelles attitudes et qualités considérez-vous importantes chez un leader?

B. Dans notre groupe, est-ce que nous avons des vrais leaders?_____ Si la réponse est positive, quel aspect fait que nous les considérons leaders_____

C. Comment on peut obtenir qu'il ait un plus grand nombre de leaders vincentiens au service des plus nécessiteux?

D. Par un dessin, représentez ce qui représente pour vous le leadership.

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 3 TRAVAIL COMMUNAUTAIRE

1. QU'EST-CE QUE C'EST UNE COMMUNAUTÉ?

Lorsque on parle de communauté, on se réfère à un groupe social dynamique, historique et culturellement constitué et développé, qui partage intérêts, objectifs, nécessités et problèmes dans un espace et un temps définis, générant collectivement une identité, ainsi que formes d'organisation, en développant et en utilisant ressources pour atteindre ses buts (Montero, Maritza)



2. QUOI SIGNIFIE "TRAVAIL COMMUNAUTAIRE"?

Le travail communautaire n'est pas seulement travail **POUR** la communauté, ni **DANS** la communauté; c'est un processus de transformation **DEPUIS** la communauté, rêvé, planifié, mené et évalué par la communauté elle-même. Ses objectifs sont de renforcer les forces et l'action de la communauté pour atteindre une meilleure qualité de vie pour sa population et d'atteindre de nouveaux objectifs dans le processus social choisi par eux-mêmes ; jouant, par conséquent, un rôle important de la participation de tous.

L'être humain croît bien, grâce à la vie en commun, puisque cela facilite le développement de l'activité conjointe pour la satisfaction des besoins; en cela, il sont créés les conditions pour que les premières formes de travail humain de communication, de participation et de solidarité apparaissent. Actuellement, la relation entre les êtres humains et la communauté est à nouveau dans une phase de reconstruction, d'interaction et d'approche positive.

Cette relation consiste à aider les membres de la communauté à identifier les besoins qu'ils ont, évaluer et identifier les ressources dont ils disposent, ainsi que les possibilités d'en obtenir ou de développer d'autres, de plus, la gestion des ressources est nécessaire pour atteindre les objectifs fixés.

Dans le travail communautaire, les gens devraient être des facilitateurs et des guides des processus de sensibilisation, d'analyse des besoins, de discussion et d'organisation de groupes, de prise de décision, de réflexion et d'analyse, de même, en aidant à la formation de leaders, à la planification de stratégies d'action, à la formation d'équipes de soutien spécifiques pour des problèmes spécifiques planifiés par la communauté. Tout cela nous amène à reconnaître l'importance, non seulement de la connaissance, mais d'agir avec amour et efficacité.

Pour conclure, aider à former des établissements de réseaux dans la communauté, c'est-à-dire, avec institutions qui prêtent service publique et privée dans la même.



En essence, le travail communautaire permet de travailler pour le développement et l'amélioration des conditions de vie, pour l'amélioration de l'environnement physique, mentale, personnel et sociale d'une communauté: tout ça va produire une augmentation du niveau et de la qualité de vie de la population, où il faut considérer d'abord la Personne Humaine.

Aussi, le travail communautaire permet de résoudre les problèmes qui affectent le plus la population, ainsi qu'une participation plus directe.

La participation de la population à sa communauté, à travers le développement de petits projets, corrobore le fait que la communauté est l'espace stratégique le plus important pour le développement d'un pays et la volonté de rechercher de nouvelles formes de participation. Pour lequel, il est très important de coordonner et d'intégrer les activités, les efforts et les ressources des différentes agences, organisations et institutions de la région, pour atteindre les objectifs les plus importants pour la communauté de manière globale, ce qui permet une plus grande cohérence dans les actions, sur base de la coopération et de l'efficacité.

Il est essentiel de se doter des moyens et de la préparation nécessaire pour profiter des opportunités qui surgissent des changements qui s'opèrent dans la société; et ainsi avoir la capacité de réponse nécessaire pour faire face à ces défis de la part des populations.

Le travail de prévention et de promotion est un moyen de faire face à des situations problématiques, d'améliorer les conditions de vie et de créer, de manière générale, de meilleures conditions pour satisfaire les besoins de la population et de ses familles, car il met l'accent sur le rôle principal des sujets.

3. POUR RÉFLÉCHIR...

Les communautés arrivent à être ce qu'elles sont en raison des décisions prises par les gens au fil du temps. Celles sont façonnées par les décisions que nous prenons ou que nous arrêtons de prendre.

Certaines décisions prennent en compte la gravité de ses effets, autres ne le font pas. Quelques-unes conduisent à des résultats inattendus, de toute façon, le fait de ne pas prendre une décision entraîne aussi des conséquences jointes sérieuses.

Avoir un plan stratégique, est un atout très important pour n'importe quelle communauté qui souhaite changer et grandir. Un plan va l'aider à visualiser jusqu'où elle veut aller et le viendra en aide dans la prise des décisions pour atteindre ce but. Le processus de développement communautaire se compose de trois phases: planification stratégique, implémentation et évaluation, cette dernière fonctionne cycliquement.

- **Planifier stratégiquement.** Cela vous permettra de voir la situation dans son ensemble et vous aidera à décider ce qui est important. Vous pourrez visualiser comment vous voulez que votre communauté soit à l'avenir, vous identifierez tout ce qui ne vous permet pas de changer, ainsi que les opportunités d'aller de l'avant et décider quelles actions sont nécessaires pour faire de votre vision une réalité. Il vous permet de sélectionner et de vous mettre d'accord sur certains objectifs communs, de savoir combien de temps, d'argent et d'autres ressources sont nécessaires pour créer le changement, ainsi que d'obtenir un soutien et un réseau avec d'autres organisations étatiques, privées et à but non lucratif.
- **Implémentation:** La communauté fait tout ce qui est en son pouvoir pour atteindre les buts et objectifs qu'elle s'est fixés.
- **Évaluation:** permet de déterminer si les buts et objectifs initialement proposés ont été atteints et pourquoi.

4. COMMENT COMMENCER?

- **Identifiez les leaders dans l'équipe de travail:** cela vous permet d'élaborer le plan stratégique. Recherchez des personnes créatives, qui ont une attitude pour travailler avec toutes sortes de personnes, qui ont des compétences organisationnelles, qui font preuve d'énergie et d'enthousiasme et qui ont des compétences pour gérer les ressources financières, matérielles et humaines.
- **Formez un comité directif:** Le comité supervisera le processus de planification stratégique. Ces personnes doivent avoir la confiance et le respect des autres et doivent représenter les différents intérêts de cette communauté. Formez un groupe diversifié, ne choisissez pas les mêmes personnes qui participent toujours aux postes de direction, cela aidera à prendre des décisions avec des informations plus complètes et évitera certains problèmes inattendus.
- **Identifiez les leaders dans la communauté:** encouragez les groupes minoritaires ou les personnes à faible revenu à participer au processus. Tenez compte de la participation et de l'intervention des différentes organisations locales et sociales du secteur, elles doivent également s'impliquer dans le projet et exercer un leadership dans leur secteur.
- **Trouver ensemble les besoins et les potentiels de la communauté:** mais avec la communauté. Que les membres de la communauté ne sont pas simplement spectateurs, mais protagonistes de leur propre développement.
- **Établissez le processus et développez une trajectoire:** activités que vous allez réaliser, responsables, temps et ressource nécessaires.



EXERCICE PRATIQUE

Vous trouverez ci-dessous deux colonnes. La colonne A contient 6 mots-clés, dans la colonne B vous devez définir ces mots. Pour l'élaboration de cet exercice, tenez compte du rôle que vous avez dans votre groupe.

N°	COLONNE A Mot Clé	COLONNE B Définition
1,	Travail communautaire	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
2.	Leadership et travail en équipe	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
3.	Participation	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4.	Communauté	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
5.	Être humain	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
6.	Nécessités humaines	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 4 TECHNIQUES DU TRAVAIL COMMUNAUTAIRE

Les TECHNIQUES sont un outil particulier avec qui on opère dans une situation donnée et au moyen desquelles un principe de méthodologie se transforme en action. C'est l'art ou la façon de parcourir le chemin.

Ce sont des instruments, des éléments pratiques, concrets et adaptés à un objectif au sein d'un plan de travail ou d'une activité spécifique. En même temps, ce «faire» produit et reproduit de nouvelles relations, construit d'autres concepts et modifie la vie quotidienne à partir de la croissance créative de toutes les personnes qui composent le processus social.



Les techniques les plus utilisées sont:

1. TECHNIQUE ATELIER

Technique qui permet de générer un espace d'action et de dialogue, facilitant l'approche des participants à la discussion, à la réflexion, à l'échange d'expériences, à l'apprentissage et à la prise de décision. Cet espace permet d'«apprendre à apprendre», d'«apprendre à faire» et «d'apprendre à être».

Exemple:

Atelier «Reconstruction du monde»

Objectif: Interroger la réalité des valeurs et la connaissance que l'on en a dans le déroulement de la vie quotidienne.

Description de l'activité:

Le coordinateur présente le fait suivant:

Le monde a été totalement détruit par les bombes à hydrogène. Dans un lieu souterrain, six personnes ont réussi à survivre avec tout ce dont elles avaient besoin pendant de nombreux mois. Ils vont remonter à la surface pour relancer la reconstruction du monde.

Imaginez que ces personnes sont le groupe de travail dont vous faites partie. C'est le groupe qui entamera la reconstruction de ce monde qui, bien sûr, doit être meilleur que l'actuel. Pour guider la discussion de groupe, nous proposons les problèmes suivants:

Quels principes ou normes fondamentales doivent les guider?

Quelles attitudes adopter?
Par quelle action concrète allez-vous commencer?

Vous travaillez en groupe pendant 30 minutes. Chacune des propositions présentées par le groupe comme solution devrait être justifiée. La solution adoptée sera le résultat du consensus du groupe.

Ensuite, le travail de chaque groupe sera socialisé, permettant l'échange de leur expérience avec les autres.

Cet atelier permettra d'identifier les valeurs telles que le respect, la tolérance, la camaraderie, la capacité à travailler en équipe et le leadership dont dispose chaque participant.

Enfin, le coordinateur fera un résumé de ce qui a été observé dans l'exercice et fera un retour ou une conclusion au groupe.

Matériels: 8 feuilles de carton ou de journal, 8 marqueurs de n'importe quelle couleur, des images de magazines ou de journaux.

Durée: 45 minutes

Responsable: Un participant.

2. TECHNIQUE DE BRAINSTORMING (PLUIE D'IDÉES)

C'est une technique de production d'idées en groupe qui requiert la participation spontanée de tous les membres. Avec l'utilisation du «Brainstorming», on obtient de nouvelles propositions et des solutions créatives et innovantes aux problèmes, garantissant une plus grande qualité dans les décisions prises par le groupe, un plus grand engagement dans l'activité et un sentiment de responsabilité partagé par tous.

Exemple:

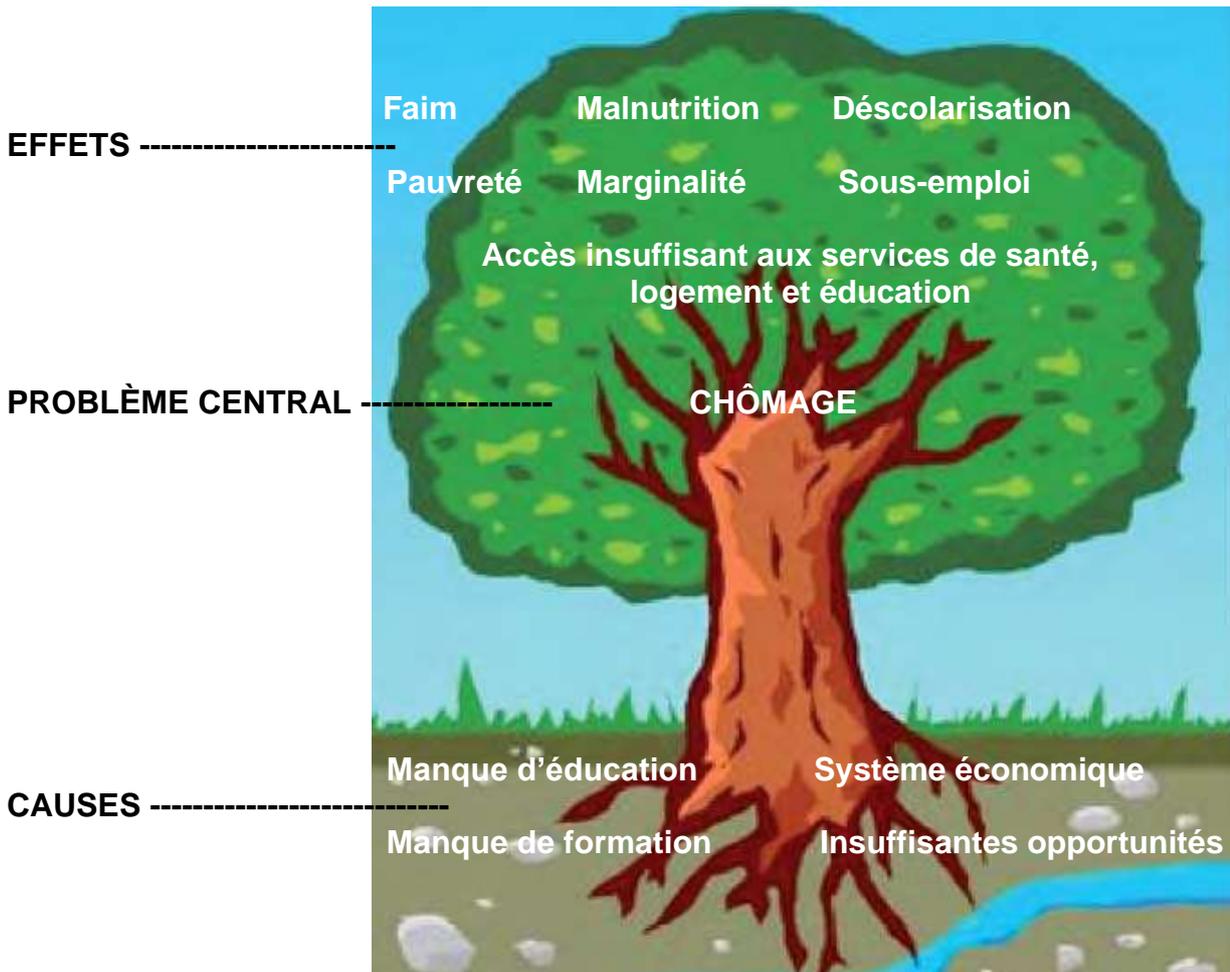
Le groupe se réunit pour discuter de la façon dont ils vont intervenir dans leur programme de formation (il y a un thème central). Chaque membre du groupe apporte ses idées à ce travail et une personne note sur un tableau, un tableau à feuilles, des cahiers ou des feuilles, les idées du groupe. Enfin on parvient à un accord dans lequel on trouvera les idées les plus viables et pertinentes, et la responsabilité de leur exécution sera ensuite distribuée parmi les participants.



TECHNIQUE DE L'ARBRE DES PROBLÈMES

C'est une technique avec laquelle on peut identifier un problème central d'une communauté, et pour ça cette technique repose sur le *brainstorming* à travers la participation de tous. Le problème le plus important se situe dans le tronc de l'arbre. Ensuite, on reconnaît les causes du problème, qui sont situées à la base de l'arbre, et les effets, qui se trouvent au sommet. Lorsque la situation peut être visualisée dans sa totalité, les participants formulent des solutions alternatives aux causes et aux effets, qui deviennent lignes d'action pour la formulation de projets.

Exemple:



Une fois complété l'arbre à problèmes, convertissons le problème central en objectif sur lequel travailler, c'est-à-dire que s'il s'agit du chômage, l'objectif serait d' «offrir des alternatives de formation et d'emploi».

TECHNIQUE DE LA MATRICE FOFM: (FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS, FORCES ET MENACES)

C'est une technique d'information où les facteurs internes et externes d'une situation problématique sont analysés pour générer des solutions alternatives.

Les stratégies **FO** visent à améliorer les **Faiblesses** internes, en utilisant les **Opportunités** externes et les stratégies **FM** sont basées sur l'utilisation des **Forces** internes d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté pour éviter ou réduire l'impact des **Menaces** externes.

Exemple:

Dans le quartier X de la ville Y on trouve le suivant:

FAIBLESSES (Internes) <ul style="list-style-type: none">- Mauvaise gestion de la communication entre voisins.- Toxicodépendance chez les jeunes- Chômage- Violence sociale et familiale	OPPORTUNITÉS (Externes) <ul style="list-style-type: none">- Programmes du Secrétariat du Bien-être Social qui bénéficient à la communauté- Ressources des GAD`s- ONG's- FAVIE
FORCES (Internes) <ul style="list-style-type: none">- 10 Institutions Éducatives- Assemblée de l'Action Communale qui gère des ressources pour la communauté- 25 crèches communautaires- Maison de la Culture	MÉNACES (Externes) <ul style="list-style-type: none">- Vente de drogues- Groupes au limite de la loi

Avec cette information on peut élaborer un projet de travail, selon chaque réalité.

3. TECHNIQUE DU FORUM

C'est une technique de relation interpersonnelle où la communication verbale et non-verbale permettent la compréhension des pensées et des opinions des autres personnes au sein d'un débat sur un thème proposé.

Exemple:

Un groupe de personnes d'une communauté se réunissent pour aborder le thème de l'addiction aux drogues dans la même, on amène un invité pour résoudre des doutes et après un modérateur cède la place aux participants afin qu'ils contribuent avec leurs commentaires, permettant un échange d'expériences, un débat dédié à la prévention de la toxicodépendance, donnant des opinions et témoignages. En plus, on confie à une personne la tâche d'annoter les points plus importants du débat pour parvenir à des conclusions à la fin de l'exercice.

4. TECHNIQUE DE L'OBSERVATION

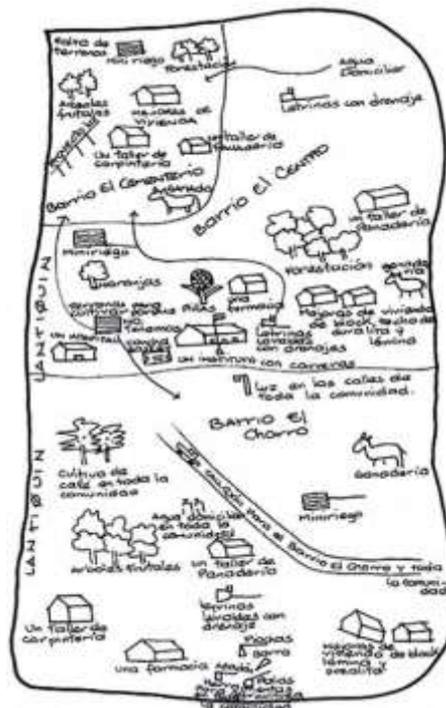
Il s'agit d'un processus qui oriente l'attention vers un fait de la réalité, cherchant le sens de ce qu'a été observé et sur lequel on s'est interrogés, réalisant des analyses entre situations, mots, symboles, significats, habitudes, formes de relation et actions. C'est l'élaboration d'un langage en s'appuyant à l'aide d'une guide précédemment élaborée avec la finalité de rédiger un exposé et décider les pas qui suivront, comme: diagnostics et projets, entre d'autres.

Exemple:

Le groupe réalise son travail vincentien dans un secteur marginalisé de la ville et quand les membres font des visites à domicile ou du travail sur le terrain c'est parce que ils ont remarqué un certain niveau d'abandon scolaire dans la population des enfants, ajouté au fait qu'ils restent tout le temps seuls et dans la route, situation qui préoccupe le groupe, qui décide d'observer et analyser de près les familles et les enfants pour connaître leur réalité et faire de propositions face à la situation-problème qui est identifiée.

5. TECHNIQUE DU DIAGRAMME ET DES CARTES

Ces sont des techniques graphiques qui permettent une visualisation claire des informations que la communauté veut fournir à travers des images, des graphiques, des plans, des tableaux, des cartes et des symboles qui décrivent des processus difficiles à comprendre. C'est une technique participative et peut être appliquée à différentes phases du processus en cours. Les graphiques vous permettent d'analyser avec les personnes impliquées toutes les forces, opportunités, faiblesses et menaces. Avec ces informations, nous procédons à l'élaboration d'une proposition de travail.



Exemple

6. TECHNIQUE DE L'ENTRETIEN

Technique qui permet d'obtenir des informations (données) sur la réalité (caractéristiques physiques, économiques, professionnelles, sociales, idées, croyances, opinions, attitudes, sentiments et comportements) du répondant. L'entretien peut être individuel ou collectif et l'information doit être claire, précise et cohérente, en plus d'avoir un traitement amical et respectueux. L'enquêteur doit être attentif au comportement de la personne interrogée, doit être très observateur, car il y a des problèmes qui s'expriment verbalement mais aussi gestuellement.

7. TECHNIQUE DE VISITE À DOMICILE

Technique réalisée au domicile de la personne ou de la famille demandant un service ou une aide, où, à travers l'entretien et l'observation on construit un analyse aboutissant à l'orientation, à donner des conseils et à la proposition des alternatives pour changer la situation rencontrée.

Exemple:

Un membre du groupe fait une visite à domicile à une famille bénéficiaire. Lorsqu'il arrive à la maison, il salue, se présente et expose le but de la visite. Puis il commence une série de questions concernant la famille, les données de la personne qui est objet de la visite, la situation socio-économique, les relations familiales et de voisinage, entre autres, il est important de prendre note des réponses données, c'est pourquoi le membre tient un dossier de visite où il prend note des informations, en plus de prêter attention à tout ce qui est observé dans le domicile et dans le comportement des personnes présentes au domicile au moment de la visite. Enfin, il donne une orientation à la famille identifiée et lui délègue des tâches.

8. D.P.R. (DIAGNOSTIC PARTICIPATIF RAPIDE)

Technique utilisée pour collecter des informations sur une communauté spécifique où la même communauté nomme ses besoins les plus ressentis et lance des **propositions de solutions possibles**. Cela peut être fait via la matrice FOFM, le brainstorming et l'arbre à problèmes.

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 5 LA COMMUNICATION COMME STRATÉGIE D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE

Le fonctionnement de la société est possible grâce à la communication, qui se définit comme le processus d'échange entre les êtres humains: on envoie des messages aux autres et, en même temps, ils nous adressent des messages. En ce sens, la communication est la base de toutes les relations entre les êtres humains.



Les moyens ou mécanismes par lesquels les gens échangent des messages sont de divers types. Par exemple, les messages sont envoyés et transmis avec des mots et avec la voix.

Cette communication est appelée **communication verbale**. Verbal est tout ce qui est lié aux mots. Ainsi, une bonne capacité d'expression orale est l'un des meilleurs outils dont l'être humain dispose pour persuader et influencer les autres.

Les messages s'échangent aussi à travers des expressions avec le visage, à travers des gestes et des mouvements corporels. Cette communication est appelée **communication non verbale**.

Le comportement non verbal fournit des informations sur la personne autant que les mots eux-mêmes. C'est un indicateur clair de la pensée et de l'humeur et, dans des nombreuses occasions, il est nécessaire de savoir maîtriser ce langage, car si on ne fait pas ça, le corps peut contredire le discours.

Avec la communication on peut échanger affections (c'est-à-dire des émotions ou des sentiments), des idées, des concepts, des opinions et des points de vue, à travers cela les membres d'une communauté expriment leur appréciation, partagent la joie et l'humour. De plus, la communication fournit des stimuli, c'est-à-dire une motivation par rapport aux projets d'avenir.

La communication est essentielle pour une coexistence pacifique. Grâce à elle, des relations claires et respectueuses s'établissent dans la communauté. Cela rend plus probable que les conflits et les problèmes ne se produiront pas. De plus, dans les cas où des conflits apparaissent inévitablement, la communication aide à les affronter et à les résoudre correctement.

L'être humain communique même lorsqu'il n'est pas conscient des messages qu'il envoie ou lorsqu'il n'essaie pas de communiquer.

Par exemple, lorsqu'une personne arrive en colère, force la porte en entrant puis s'enferme dans sa chambre, elle communique aux autres personnes de la famille qu'il lui arrive quelque chose: il peut être en colère, découragé, ou peut-être que il lui est arrivé quelque chose au travail ou dans la rue ou ils lui ont donné de mauvaises nouvelles.

De même, lorsqu'un des adultes perd sa patience et crie, enragé, contre l'un des enfants, il communique un certain nombre de messages, même s'il ne s'en rend peut-être pas compte. L'enfant peut interpréter que l'adulte lui proche ne l'aime pas ou qu'il considère que l'enfant ne fait rien de bien et est inutile, ou que l'adulte a de gros problèmes et que la vie est trop difficile.

LA COMMUNICATION DANS L'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE

Il est important de trouver des stratégies pour rejoindre activement l'environnement social, et ainsi atteindre des objectifs communs. Ces stratégies de travail communautaire doivent être basées sur des canaux de communication adéquats et des actions conçues dans un consensus collectif. De telle sorte que son exécution intègre tous les acteurs impliqués dans les processus et encourage la construction, l'élaboration et l'acquisition d'autres apprentissages, faisant des personnes acteurs de leur développement.

Compte tenu de ce qui précède, il est proposé d'appliquer la pédagogie suivante pour une bonne communication:

- Communiquer ouvertement, directement, franchement et de manière appropriée **(Phil. 2,2)**
- Regarder dans les yeux.
- Établir un bon contact, établir des relations empathiques. **(Actes 4,32)**
- Volume vocal adéquat.
- Aisance verbale. Cela demande de la spontanéité et de la sécurité.
- Posture adéquate, puisque les attitudes sont communiquées à travers elle.
- Les gestes accompagnent physiquement le langage et complètent son sens.
- Le message doit être clair, explicite, direct, franc et respectueux des droits d'autrui.
- Analyser les caractéristiques des individus et les caractéristiques du contexte. **(Jn 17,21)**

Il est important de reconnaître que la communication aide à établir, maintenir et améliorer le contact et les interactions avec d'autres personnes.



Dans ce processus, la perception est d'une importance vitale, l'image qui se fait du monde et de l'autre, est un élément essentiel de la communication.

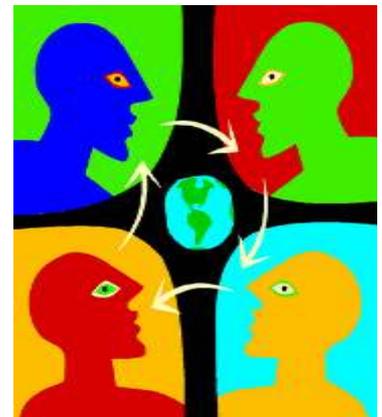
Pour percevoir, il faut ressentir, interpréter et comprendre le monde dans lequel on vit. La perception est donc un geste personnel et intérieur. (Éph. 6.21)

Les aspects sociaux et culturels

Chaque société et chaque culture fournit à ses membres sa propre explication des structures et du sens qu'elle donne aux choses. Ces informations font naître des préjugés et des généralités sur la manière de voir les autres. Ces préjugés, acquis dès le plus jeune âge, sont si subtils qu'ils sont même souvent méconnus. Cependant, ceux-ci limitent, de manière importante, le style de communication et d'interaction d'une personne avec les autres.

Par conséquent, la communication est étroitement liée aux aspects sociaux et culturels. La culture enseigne aux individus comment communiquer par le langage, les gestes, les vêtements, la nourriture, l'utilisation de l'espace, entre autres, des situations qu'il faut analyser pour réaliser une intervention communautaire.

Il est à noter comment notre état d'esprit (fatigue, soucis, anxiété, peurs, dépressions, entre autres) conditionne ou influence également les relations humaines, d'où l'importance d'agir objectivement devant la communauté.



La communication en tant que stratégie est une base fondamentale dans l'interaction avec l'autre et les autres, elle permet le rapprochement avec les communautés, générant des espaces de socialisation, d'apprentissage et de consultation, qui servent de pilier à la promotion de celle-ci.

Certains des aspects qui devraient être favorisés avec la communication au sein des communautés sont:

- Être un bon conseiller et un bon guide, en essayant de comprendre l'autre sans s'imposer.
- Accompagner l'autre sans tout faire pour lui, motiver une attitude active face aux problèmes.
- Favoriser le renforcement et l'autonomie des groupes avec lesquels il travaille.
- Reconnaître ses propres limites, être prêt à chercher et à recevoir de l'aide.
- Ne rester pas avec votre propre diagnostic de la situation, rechercher des points de vue et des opinions différents sur le problème.
- Développer l'adaptabilité pour travailler avec différents groupes et dans différentes circonstances.

- Savoir écouter et transmettre la confiance.
- Avoir la capacité d'identifier ses propres préjugés sur certaines questions, de pouvoir les gérer afin qu'ils n'influencent pas l'intervention qu'on est en train de réaliser.
- Traitez toutes les personnes de la même manière, sans favoritisme ni attitude trop protectrice.
- Être à jour sur le ou les sujets abordés, disposer des dernières informations disponibles.
- Connaître la portée du travail et les changements qui s'y produisent.
- Avoir la disponibilité pour travailler en équipe avec des personnes de différents secteurs et avec différentes connaissances et expériences.
- Favoriser les interactions avec les différents acteurs et le réseautage avec les organismes communautaires.
- Apprendre à gérer ses propres frustrations lorsqu'il n'est pas possible de résoudre tout ce qu'on s'apprête à faire.
- Privilégier le développement des autres plutôt que son propre protagonisme.
- Pratiquer et promouvoir le respect d'autrui en toute circonstance.
- Développer un leadership démocratique, participatif et inclusif.
- Générer des compétences communicatives et relationnelles.

Quelques aspects qui affectent la communication:

- La violence verbale: les cris, les insultes.
- La disqualification: critique, réprimande, censure, moqueries fréquentes.
- La manque d'écoute: la communication est un processus réciproque et tout comme on émet l'information, il faut être attentif à l'information reçue.
- La manque de respect pour la différence.
- Les tabous: on n'explique pas à la communauté ce qui se passe car on considère qu'ils ne le comprennent pas.
- Le comportement passif.



AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 6 PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE ET CITOYENNE

PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE OU PARTICIPATION DE LA COMMUNAUTÉ

Qu'est-ce que c'est la Participation?



La participation est un besoin humain et, donc, elle constitue un droit des personnes, c'est un processus de développement de la conscience critique qui rend possible pour les populations de s'approprier du développement.

La participation c'est quelque chose qui est apprise et perfectionnée *en participant*, et elle résulte plus facile s'il y a des canaux de communication aussi qu'un développement des habiletés communicatives. Quand même, dans celle-là on doit respecter les différences individuelles dans les formes de participation.

La participation dans la Branche, ne signifie pas simplement «multitude».

Il faut interpréter chaque Branche comme un groupe de personnes qui ont reçu du Saint Esprit une vocation-mission pour résoudre une tâche confiée. On considère que la Branche devient permanente seulement si se développent nécessités communes ou quand on peut satisfaire pleinement, au sein de la même, les nécessités individuelles et collectives.

Qu'est-ce que c'est la Participation Communautaire ou participation de la Communauté?

C'est l'adoption de l'engagement et la prise de conscience collective des problèmes sociaux qui affectent l'individu, la famille, la communauté et la société, pour trouver des alternatives, la sélection de stratégies par consensus ou négociation. Cela implique également tout un ensemble de principes, de tâches et d'activités dont nous devons tenir compte pour l'efficacité de la participation dans le cadre du travail communautaire.

Dans la participation communautaire, la communication, les relations interpersonnelles et les relations sociales sont liées les unes aux autres, car elles expriment la manière dont les hommes interagissent et constituent à leur tour un moyen d'interaction, de bien-être, de qualité de vie, de développement humain et social.

C'est aussi action, comprise non seulement comme un acte simple, ou n'importe quel type d'action, mais comme une action qui conduit au changement social, étant le produit d'une réflexion sur la réalité abordée, non seulement pour la connaître, mais pour la transformer. Par conséquent, dans la mesure où il y a plus de réflexion sur la réalité, une meilleure qualité et une efficacité transformatrice, on obtiendra un meilleur résultat.

La participation communautaire n'est pas seulement réalisée par des experts, mais c'est la participation de la communauté y impliquée qui permet de véritables résultats. Pour cette raison, la participation doit être au service de la communauté, cela signifie que la participation n'est pas une possibilité qui est donnée à la communauté en général, mais elle consiste à transformer en réalité le droit de chacun d'être sujets d'histoire, c'est-à-dire sujets des processus spécifiques que chaque groupe exécute. L'objectif est que la communauté soit l'autogestionnaire du processus, se l'appropriant, c'est-à-dire sachant faire, comprendre et juger. Cela suppose un grand changement dans les conceptions du travail communautaire car, tous sont sujets de droit qui contribuent par l'action.



Le but ultime est la transformation de la réalité sociale au profit des personnes concernées. C'est un processus modeste et simple accessible à tous, il s'agit d'amener la communauté à devenir le principal agent de changement pour parvenir à la transformation de sa réalité. Pour atteindre cet

objectif, il faut:

- Sensibiliser les communautés à sa réalité, à ses besoins et aux facteurs proches et lointains qui les conditionnent.
- Leur fournir des compétences et des capacités de prise de décision, sur les actions à mettre en œuvre, pour répondre à ces besoins.
- Réaliser l'engagement de la communauté pour la mise en œuvre de l'action transformatrice.
- Faciliter l'autogestion de l'action transformatrice, afin qu'elle soit réalisée indépendamment des systèmes de contrôle qui cherchent à maintenir l'ordre établi.

CULTURE CIVIQUE

La culture citoyenne est définie comme "l'ensemble de coutumes, d'actions et de règles minimales partagées qui génèrent un sentiment d'appartenance, facilitent la coexistence urbaine et conduisent au respect du patrimoine commun et à la reconnaissance des droits et devoirs des citoyens".



Les actions de culture civique devraient avoir un impact "sur la façon dont les citoyens perçoivent, reconnaissent et utilisent les environnements sociaux et urbains et sur leurs relations les uns avec les autres dans chaque environnement".

La perception et la reconnaissance enracinent le sentiment d'appartenance. Chaque environnement a ses règles, que l'individu doit respecter pour bien utiliser l'espace social et, ainsi, se l'approprier, en respectant son ordre et sa nature de patrimoine commun. Les relations entre les citoyens dans chaque environnement, c'est-à-dire la coexistence, dépendent du respect des règles de cet environnement et de la capacité

des citoyens à conclure des accords et à résoudre les conflits de manière pacifique.



Les citoyens vertueux d'une communauté civique sont coopératifs, respectueux et se font confiance, même lorsqu'ils diffèrent sur des questions d'importance.

Les vertus civiques s'apprennent à l'école. La culture citoyenne ouvre la possibilité d'apprendre les vertus qui permettent la coexistence au cours de l'interaction avec les autres.

CONCLUSIONS: OBJECTIFS DE LA CULTURE ET LA RESPONSABILITÉ CIVIQUE

Ci-dessous, vous trouverez les objectifs spécifiques qui doivent être atteints afin de réaliser la vision proposée pour la question de la culture civique, et à partir de là, découlent les actions pour atteindre chaque objectif.

Objectif 1: accroître l'attitude positive des citoyens vis-à-vis de la loi et des règles de coexistence et améliorer leur respect.

Objectif 2. Augmenter les niveaux de sécurité des citoyens en stimulant la résolution pacifique des conflits, la sensibilisation aux facteurs de risque et la coopération avec les autorités.

Objectif 3: Améliorer les attitudes et les comportements des citoyens concernant la conclusion et l'exécution des accords.

Objectif 4: Améliorer les niveaux de tolérance et de solidarité.

Objectif 5: Augmenter les niveaux de confiance interpersonnelle et vers les institutions Publiques.

Objectif 6: Augmenter les niveaux d'organisation sociale et participation de la citoyenneté.



ACTIVITÉ

1. Qu'est-ce que c'est la Participation Civique?

2. Quel engagement prends-tu après avoir réfléchi sur ce thème?

3. Parmi les objectifs de la culture et de la responsabilité civique, quels sont ceux dans lesquels ta Branche peut intervenir et avec quelles actions concrètes?

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 7 DIAGNOSTIC SOCIAL

Le diagnostic social constitue l'un des éléments les plus importants de l'intervention sociale, dans la mesure où il poursuit une connaissance réelle et concrète d'une situation spécifique sur laquelle une intervention sociale va être menée et cherche les différents éléments qu'il faut prendre en compte afin de résoudre la situation-problème rencontrée dans les communautés.



Le besoin fondamental de réaliser un diagnostic social s'articule autour du principe de «savoir pour agir», il ne doit pas aboutir à «savoir pour savoir», puisqu'il faut générer des solutions alternatives aux situations rencontrées, ce qui se traduit par des projets sociaux qui promeuvent le développement social et le bien-être des communautés.

L'utilité du diagnostic a du sens dans la mesure où il sert à connaître la réalité, la contextualiser, planifier et programmer en fonction d'elle.

Dans un diagnostic, en plus de connaître et de caractériser un problème social, il faut savoir:

- Quels sont les problèmes et les raisons de ces problèmes dans une situation donnée (causes).
- Quel est le contexte (culturel, politique, économique, entre autres) qui conditionne la situation-problème étudiée.
- Quelles sont les ressources et les moyens disponibles pour résoudre ces problèmes.
- Quels sont les facteurs d'influence les plus significatifs et les acteurs sociaux impliqués (leaders, institutions, entre autres).
- Quelles décisions doivent être prises concernant les priorités, les objectifs et les stratégies d'intervention.
- Quels sont les facteurs qui déterminent que les actions sont possibles et réalisables.

Pour quoi et pourquoi les diagnostics sociaux sont-ils importants?

1. Pour disposer d'une information de base et réelle sur une communauté spécifique, qui sert de plate-forme pour programmer des actions concrètes et viables.
2. Le diagnostic détermine le type d'intervention le plus approprié pour modifier les situations qui se présentent et qui sont susceptibles d'être améliorées. Il contient la description de l'individu et sa situation tend à établir des relations de cause à effet.

3. Ils nous ouvrent un éventail de possibilités, comme la connaissance des acteurs et organismes sociaux qui interviennent dans la réalité, et ainsi nous pouvons intervenir depuis d'autres domaines.
4. Il établit une hiérarchisation des nécessités réelles des communautés.

CARACTERISTIQUES D'UN DIAGNOSTIC SOCIALE

- C'est une phase ou un moment essentiel d'un programme ou d'un projet qui peut influencer ses différentes étapes, soit comme point de départ, soit, plus tard, comme point de référence.
- Il utilise les résultats d'une enquête et l'applique face à l'action, dans la mesure où l'objectif du diagnostic est d'avoir des connaissances pour produire des changements planifiés, résoudre des problèmes, satisfaire des besoins, développer des potentialités ou développer des actions dans une communauté.



- Il devient une unité d'analyse et de synthèse d'une situation problématique: le diagnostic doit faire une description des éléments et des aspects intégraux de la réalité, mais en même temps il doit établir leur interconnexion et leur interdépendance.

- Il n'a pas de fin, c'est un instrument ouvert en rétroaction constante: un diagnostic doit être ouvert à l'intégration de nouvelles données et informations et de nouveaux ajustements établis à partir de nouvelles

données obtenues.

- Il acquiert un sens réel lorsqu'on réalise une contextualisation adéquate (étude globale) de la situation-problème rencontrée, afin de résoudre ensemble le problème et non pas de lui offrir de l'aide de l'extérieur de sa réalité et de son besoin.

Qu'est-ce qu'il signifie analyser le contexte?

Pour effectuer une analyse du contexte, il est nécessaire de prendre en compte les aspects suivants:

- Tendances internationales, nationales et locales: politiques, économiques, sociales, culturelles et environnementales.
- Composition de la communauté: tendances démographiques: statistiques de la population (combien de garçons et de filles, d'adolescents, d'adultes, de personnes âgées)
- Répartition spatiale de la population: répartition de la population dans les zones et les espaces.
- Diversité culturelle: groupes ethniques et culturels existants dans le secteur.

- Composition familiale: Types de liens (mariage, union libre, veuvage), nombre d'enfants, structure familiale, par exemple augmentation de la chefferie des femmes à la suite de violences et de déplacements forcés.
- Conditions de la communauté:
- Développement économique: croissance économique, dépense sociale, budget alloué.
- Taxes d'emploi et de chômage.
- Emploi formel.
- Conditions de travail: on se réfère principalement à la qualité de la vie professionnelle.
- Éducation: couverture et qualité: Ex: causes d'abandon scolaire, entre autres.
- Récréation,
- Problématiques sociales: causes et effets.
- Institutions qui sont présentes dans le secteur.

Types de diagnostics

- INSTITUTIONAL OU PASSIF: est celui que est réalisé exclusivement par les spécialistes ou les institutions sans inclure les habitants.
- PARTICIPATIF: est réalisé par des experts, institutions ou organisations avec l'appui de la communauté.
- AUTODIAGNOSTIC COMMUNAUTAIRE: il est réalisé par la communauté avec des conseils des experts.

Le diagnostic participatif et l'autodiagnostic communautaire permettent:

- Récupérer la mémoire collective
- Partir de la connaissance de la communauté
- Démocratiser le savoir



PHASES DU DIAGNOSTIC SOCIAL

Pour commencer il est nécessaire de reprendre le concept de diagnostic social, lequel sera défini et compris comme un processus social, qui poursuit les suivants objectifs:

- Connaître profondément une réalité sociale.
- Être une base solide pour la réalisation de projets ou plans de développement.
- Générer dans la communauté processus d'organisation et conscientisation.
- Consolider les réseaux et le leadership communautaire.
- Construire espaces de rencontre et discussion où on puisse surmonter les différences et générer processus de consensus et concertation.
- Atteindre que la communauté s'approprie de ses problèmes et nécessités et se convertisse en un instrument pour la prise de décisions.

En conclusion, le diagnostic consiste à analyser une réalité de manière globale, mettant en relation des aspects de la vie communautaire tels que: l'économie, l'éducation, la santé, les loisirs, les sports, le logement, la famille, l'organisation sociale, l'identité, entre autres. Le diagnostic n'est pas une simple liste, il vise au contraire à expliquer les causes de cette réalité, afin de rechercher des alternatives viables et possibles.

Comme tout PROCESSUS SOCIAL, il est nécessaire de prendre en compte différentes phases pour sa préparation, voyons la liste ci-dessous:

1. SENSIBILISATION ET CONSCIENTISATION:

Il est important que l'idée de réaliser un diagnostic vienne de la communauté, car de cette manière, ils participent activement au processus et ne le verront pas comme une tâche ou une obligation à accomplir.



2. IDENTIFICATION DES BESOINS, DES PROBLÈMES, DES CENTRES D'INTÉRÊT ET DES OPPORTUNITÉS:

Le besoin doit être vu non seulement comme un manque mais aussi comme une potentialité qui peut être présentée au niveau individuel ou collectif. Les besoins ne peuvent pas être confondus avec ce qui va les satisfaire. Ce dernier concept fait référence aux moyens utilisés pour répondre aux besoins, ce qui signifie que les besoins humains sont toujours les mêmes mais ce qui change, ce sont les moyens d'atteindre leur satisfaction. Il est

important pour poser un diagnostic d'avoir une connaissance du contexte historique, social, économique et juridique.

Exemple:

- ✳ Le besoin: de savoir.
- ✳ La satisfaction: générer l'assemblage d'une école.

3. PRÉVISION D'UNE SITUATION

Une fois détecté le besoin, on doit commencer à soulever des idées, en tenant compte de la façon dont les besoins ou les problèmes ont été présentés au fil du temps, et comment ils continuent d'apparaître, puis, envisager les solutions alternatives possibles.

4. IDENTIFICATION DES RESSOURCES ET DES MOYENS D'ACTION

Déterminer les ressources économiques, logistiques et humaines dont dispose la communauté et l'aide dont disposent l'institution ou les institutions qui l'entourent. Pour cela, un inventaire des institutions qui entourent la communauté et

répondre à ces deux questions: qui peut résoudre ce problème? Quel genre d'aide ou attention faut-il?

5. DÉLIMITATION DES PRIORITÉS, PAR RAPPORT AUX BESOINS ET PROBLÈMES DETECTÉS:

Il faut établir un ordre de plus grande ou moindre importance, car on ne peut pas travailler tout en même temps. Pour cela, il faut répondre aux questions suivantes: quel est le problème le plus grave? Qu'est-ce qui apportera les plus grands bénéfices à l'avenir? Quels besoins et problèmes peuvent être traités avec les ressources disponibles? Quels sont les problèmes qui préoccupent le plus les gens?

6. ÉTABLIR DES STRATÉGIES D'ACTION:

Il s'agit de savoir quel type de gestion ou quel type d'activités vont être menées pour élaborer le diagnostic. Pour cette raison, il est important de comprendre les implications juridiques, politiques, économiques, organisationnelles, techniques et socioculturelles qui peuvent arriver lors de l'élaboration du diagnostic et le projet postérieur. Les stratégies d'action changent selon le contexte social et économique ou le moment historique.

7. ANALYSE DES ÉVENTUALITÉS:

Elle consiste à avoir des plans alternatifs au cas où le projet de diagnostic ne se passe pas comme prévu.



EXERCICE DE PRATIQUE

1. Considérez-vous important de réaliser un diagnostic social pour planifier les activités de votre Branche? Pourquoi?

2. Quels éléments considérez-vous importants pour réaliser le diagnostic social?

3. Quelles sont les phases que vous considérez importantes pour votre Branche?

4. Qu'est-ce qu'il faut faire si on ne veut pas apporter des solutions étrangères aux besoins et aux réalités des pauvres?

**AXE IV
FORMATION TECHNIQUE**

**THÈME 8
EXERCICE PRATIQUE SUR UN DIAGNOSTIC SOCIAL**

«Ce qui est écouté, s'oublie.
Ce qui est vu, se rappelle.
Ce qui est fait, s'apprend.»
Proverbe populaire

Partant de cette prémisse, il est nécessaire que les vincentiens se donnent l'opportunité de faire un diagnostic social, pour cela ils doivent aiguïser leurs sens pour aborder une réalité spécifique, en plus, ils doivent identifier des composants, établir des relations puis interpréter ladite réalité.

En d'autres termes, cet exercice permettra aux vincentiens d'établir le contact avec une communauté, de connaître la réalité sociale des personnes qui en font partie et, par la suite,



d'être promoteurs ou facilitateurs dans la construction, avec la communauté, de solutions alternatives au problème de la plus grande pertinence identifiée.

Depuis le secteur où vous habitez, effectuez l'exercice suivant.

Vous trouverez ci-dessous un guide pour la description:

DIAGNOSTIC COMMUNAUTAIRE

1. Localisation du secteur (numéro de la communauté, secteurs identifiés, confines avec les autres quartiers, strate du secteur)

2. Caractéristiques des Infrastructures (routes, logements, endroits de récréation)

3. Identification des Institutions Publiques et Privée dans le quartier:

Institutions Éducatives

Crèches

Église

Centre de Santé

Centres de Formation

Groupes

Clubs de vie, centres diurnes pour la population adulte âgée

Organisation Municipale

Conseil d'Action Communal:

4. Organisations Communautaires

Projets et programmes sociaux pour les enfants, les jeunes et personnes âgées et pour la population handicapée.

Réfectoires communautaires

Maisons d'accueil

Et toute œuvre d'aide communautaire

5. Espaces Communautaires

Espaces pour la culture _____

Bibliothèques _____

Jardins d'enfants _____

Terrains de sports _____

Gymnase _____

Station de radio communautaire _____

6. Caractéristiques de la Population (niveau d'études)

Enfants et jeunes _____

Adultes _____

Personnes Âgées _____

Population Handicapée et type d'handicap _____

7. Problématiques sociales du secteur

8.Nécessités insatisfaites de la communauté

9.Proposer une solution alternative

AXE 4 FORMATION TECHNIQUE

THÈME 9 VISITE À DOMICILE

"Il ne suffit pas d'aider les pauvres, de leur enseigner le catéchisme et de leur faire l'aumône. Il faut se mettre en communication avec eux, les traiter avec affection, inspirer confiance, qu'ils voient en ceux d'en haut une vraie affection de frères, un désir sincère travailler, à élever le niveau moral et intellectuel dans lequel ils se trouvent, à les racheter de la misère et de l'avilissement". (Casas, Maria, 1955, p. 50). Père Campoamor



La visite à domicile est l'ensemble des activités à caractère social qui sont proposées aux personnes dans leur domicile. Ces soins permettent de détecter, d'évaluer, d'accompagner les différentes problématiques de l'individu et de la famille, de renforcer l'autonomie et d'améliorer la qualité de vie des personnes.

La visite à domicile est l'instrument idéal pour connaître l'environnement dans lequel vit la famille, puisque c'est à la maison que l'homme se nourrit, se repose, se dédie à ses loisirs et se rapporte à son noyau primaire. La visite permet de connaître le contexte, les relations familiales, les crises et problèmes des familles, permet aussi le contact personnel.

Les débuts des visites à domicile remontent au milieu du XIXe siècle, lorsque plusieurs institutions ont été créées pour aider les plus démunis, une époque où la pauvreté était devenue visible dans les principaux centres urbains et se posait pour la première fois comme un problème. Les visites à domicile étaient en dehors des activités que les religieux avaient traditionnellement menées pour s'occuper des sans-abri, il s'agissait d'un travail bénévole, organisé et réalisé par des laïcs.

Il est recommandé aux membres de la FAVIE de considérer quatre suggestions de visites à domicile.

1. La constance des visites, qui doit permettre au membre d'acquérir de l'expérience et de gagner la confiance des personnes servies.
2. La constance était liée à la durée de la visite, qui devait être prolongée, en écoutant sans hâte et en permettant aux personnes dans le besoin de parler d'elles-mêmes, afin d'en savoir plus sur leur vie.
3. Le sérieux avec lequel cette activité est assumée, dans laquelle la douceur, la gentillesse et la patience doivent prévaloir.
4. Prudence, ne montrant pas un souci particulier de découvrir les secrets, évitant l'étonnement et l'attitude de tout savoir.



qualité de vie des personnes.

Objectifs de la Visite à Domicile:

- Obtenir, vérifier et agrandir l'information chez le domicile du bénéficiaire.
- Étudier et observer l'environnement social et familial dans lequel il est inséré.
- Pourvoir tout l'information souhaitée à la famille et créer un plan d'action.
- Établir des liens personnels avec le groupe familial.
- Renforcer l'autonomie et l'amélioration de la

Étapes ou pas de la Visite à Domicile:

Planifier la visite.

1. Déterminer l'emplacement géographique.
2. Approche de la famille.
3. Établir le jour et l'heure de la visite.
4. Organiser le matériel qui sera emporté à la maison.

Arrivée à la maison

1. Saluer et se présenter.
2. Demander d'être invité, puis-je entrer?
3. Justifier sa présence dans le lieu.

Phase sociale

1. Être amical, attentif, observateur et digne de confiance.
2. Prendre contact avec d'autres membres de la famille.
3. Observer et déterminer, qui est le chef de famille?

Clarification des raisons

1. Ne pas informer tiers des motifs de la visite.
2. Il n'est pas nécessaire que la famille connaisse toutes les raisons de la visite, surtout lorsqu'elles sont liées à des situations négatives.
3. Il existe des raisons tacites et ne nécessitent aucune explication.

Lors de la visite, on doit s'acquitter des actions suivantes:

1. Traitement du problème.
2. Les encourager à parler spécifiquement et demander des exemples.
3. Aider les membres de la famille à clarifier le problème et à affirmer l'importance de chacun.

Compétences à développer par ceux qui effectuent la visite à domicile:

- Savoir interagir correctement avec la famille, en respectant les codes éthiques.
- Capacité d'observation, d'analyse et de synthèse des informations trouvées avec une attitude critique.
- Qualités humaines telles que: empathie, chaleur, gentillesse, dialogue et écoute, acceptation et confiance en soi.

- Des valeurs telles que le respect de la différence, et de même, connaître l'ampleur et les limites de l'intervention.

Suggestions:

- La visite à domicile de la maison doit être effectuée avec beaucoup de respect et de confiance.
- Demander: "Je voudrais voir votre maison", au lieu de "est-ce que je peux voir les chambres? "
- Ne donner pas l'impression qu'on tire des conclusions sur l'encombrement des espaces.
- Ne donner pas de conseils ou d'interprétations s'ils ne les demandent pas.
- Souligner mais n'insister pas sur les différences entre les membres.

- **FRÉQUENCE:** permet au membre d'acquérir de l'expérience et de gagner la confiance des personnes qu'il sert.

- **LE TEMPS:** il doit être opportun, écouter sans se presser et permettre aux pauvres de parler d'eux-mêmes, afin de pouvoir mieux connaître leur vie.

- **SÉRIEUX:** le respect, la patience et l'amour doivent prévaloir.

- **DÉLICATESSE:** ne pas montrer un souci particulier de découvrir les aspects intimes, éviter l'étonnement et l'attitude de tout savoir.

5. REVENUS ET DÉPENSES MENSUELS DE LA FAMILLE

REVENUS

Salaires _____ Pensions _____ Baux _____

Autres revenus _____

Origine des autres revenus _____

REVENUS TOTALS: _____

DÉPENSES

Nourriture _____ Loyer _____ Éducation _____

Santé _____ Transport _____

Services publics _____ Autres: valeur et concept: _____

DÉPENSES TOTALES: _____

6. CONDITIONS DE LOGEMENT

PROPRIÉTÉ	SECTEUR	TYPE	ÉTAT	TAILLE	APPARENCE EXTÉRIEURE	ÉQUIPEMENT
Propre	Résidentiel	Maison	Excellent	Adéquat	Terminée	Insuffisant
Louée	Commercial	Appartement	Bon	Réduite	En construction	
Subventionnée	Industriel	Cottage dans un terrain	Régulier		Travail illégal	Équipée
Prêtée	Populaire	Chambre	Mauvais		Mur	Luxueuse
Partagée	Périphérique	Location	Très pauvre		Bois	

OBSERVATIONS DES CONDITIONS DU LOGEMENT

7. AIDES QUE LA FAMILLE REÇOIT

OUI ___ NO ___

Type d'Aide _____

Par Qui _____

De quoi il s'agit _____

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 10 APPROCHE DE FAMILLES CONFLICTUELLES

Pour connaître une famille il faut observer 3 aspects fondamentaux:

1. Sa structure de fonctionnement: telle que la forme de l'union, sa taille, le nombre de personnes qu'elle comprend, le type de relation et une partie de son histoire et de son évolution.

2. Son système relationnel: c'est-à-dire la manière dont interagissent les hommes et les femmes, les enfants, les rôles, la communication, les liens positifs et négatifs, l'affection de leurs membres.

3. Son moment évolutif: Comprendre le moment que traverse la famille, puisqu'un couple célibataire n'est pas la même chose qu'un couple avec enfants, encore moins si les deux ou l'un d'eux a contribué à la relation avec un ou plusieurs enfants, ou les deux l'ont fait, «les vôtres, les miens et les nôtres», sans écarter ici les âges, les exigences et les changements de chacun des membres, qui impliquent diverses adaptations dans la manière particulière d'être ensemble. C'est ainsi qu'une relation à deux (appelée aussi dyades parentales), devient une triade ou un groupe qui implique la réorganisation dynamique du fonctionnement.



Ce qui précède nous oblige à accepter et reconnaître que nous ne pouvons pas regarder et évaluer toutes les familles avec la même norme ou modèle, car il existe autant de types de familles qu'il y a de styles de coexistence, et cela implique pour nous d'avoir un regard plus large, et surtout une attitude de non-jugement à l'égard des options que nos utilisateurs nous présentent.

Il est important que dans chaque famille, soit faite une distinction entre: ORGANISATION et STRUCTURE.

ORGANISATION: Ce sont les éléments constitutifs d'une unité (exemple: Père, mère, enfants et grand-mère maternelle, cela peut être l'organisation d'une famille).

STRUCTURE: C'est la fonctionnalité et les coutumes, les modes de relation entre les membres d'une famille, c'est ce qu'on appelle la structure et cela n'a rien à voir avec l'organisation.

Chaque famille a une organisation hiérarchique et une structure d'interaction ou de fonctionnement, de sorte que ce qui arrive à un individu n'est pas exclusivement dû à un processus interne, mais est le résultat de son interaction avec l'environnement et si la structure est modifiée, des changements se produiront dans les processus internes de chacun des membres du système familial.

Le rôle de la personne qui aide une famille est important dans le changement, et sa conception du problème détermine l'efficacité à produire le changement. Ici, il est important de ne pas considérer le problème en termes d'existence d'une victime et d'un auteur, mais en termes d'interaction avec la famille et l'environnement qui l'entoure.

La structure familiale est donc l'ensemble des situations qui se constituent à travers la manière dont ses membres interagissent, et dans toute structure familiale il devrait y avoir une hiérarchie de pouvoir dans laquelle parents et enfants ont des niveaux d'autorité différents et c'est vers cette structure que l'intervention doit viser à produire le changement. La famille est donc un système ou un groupe de personnes avec leurs attributs et les relations qui s'établissent entre elles. C'est pourquoi nous disons que l'individu est un sous-système ou une partie du système, d'où il faut prendre en compte l'ensemble et non les parties.



Dans l'approche systémique, on part d'une prémisse fondamentale ou d'un principe de totalité qui dit: «L'ensemble est plus important que la somme des parties» chacune des parties est liée au tout, le changement de l'un provoque des changements dans tous les autres; en d'autres termes, le système fonctionne dans son ensemble (la famille fonctionne comme un entité unique), mais lorsqu'un changement se produit chez l'un de ses membres, il provoque des changements chez tous les autres, dans l'ensemble du système. Exemple: L'adolescence d'un enfant génère des crises et des changements en lui et donc dans tout le système familial.



Dans un système familial: Il est possible de croire que chaque être humain, quelle que soit sa situation, est capable de changer.

Au sein de la famille, il est possible de souligner 5 zones de conflits conjugaux qui produisent des tensions, et si ceux-ci ne sont pas apaisés par des accords préventifs, ils peuvent conduire la famille à des désagréments:

1. Organisation de la maison et de tout ce qui est domestique.
2. L'aspect sexuel.
3. L'éducation des enfants.
4. Le social (relation avec les amis et la famille de l'autre).
5. Les aspects financier et du travail.

Si une situation de conflit se produit dans la famille, celle-ci entre en crise et c'est là qu'on se rend compte des différences familiales telles que: la famille qui trouve des solutions alternatives et la famille qui entre dans le chaos.

Il est nécessaire d'entendre le problème en termes des relations, à travers la collaboration de tous les membres de la famille, qui doivent relater comment chacun d'entre eux voit le

problème, pour définir tous ensemble un but fixé, qui produise un changement et fournisse une solution au problème. De cette façon, c'est opportun d'inviter les membres de la famille à définir quelle sera leur contribution pour atteindre l'objectif convenu. Ces accords sont possibles, si les limites ou les règles qui définissent les formes d'interaction entre les différents membres sont claires, aussi que les sous-systèmes qui se produisent dans la famille. Ça peut être réalisé en indiquant, par exemple, qu'il est moins violent de parler des erreurs et de rechercher un dialogue ouvert, sincère et non agressif plutôt que de pointer du doigt l'autre.

Exemple: la limite du système parental est définie lorsque la mère dit au fils aîné: «tu n'es pas le père de ton frère, s'il commet une erreur, dis-le moi, et c'est moi qui lui parlerai pour corriger son erreur». La clarté des limites au sein de la famille est un paramètre très utile pour évaluer son fonctionnement.

Lorsque les systèmes relationnels de la famille traversent des limites rigides, cela peut conduire à l'apparition de problèmes, c'est pourquoi la personne qui donne l'aide doit être un délimiteur des limites, clarifiant l'importance d'avoir des relations concertées avec toute la famille, montrant que la relation à travers les accords les amène à éviter les problèmes et à trouver l'harmonie à l'intérieur.

Dans la communication familiale, nous pouvons également observer:

Rejet de la Communication: «Je ne veux pas te parler», dit explicitement ou par la communication non verbale, cela produit un danger, car le silence rancunier ronge et endommage peu à peu tout le climat.

Disqualification: Un exemple est le «oui mais»: quelqu'un parle, et l'autre intervient en acceptant, mais avec ses arguments il efface tout ce que l'autre a dit; le silence est aussi utilisé comme élément disqualifiant de l'autre.

Ignorer l'Autre: c'est une forme de communication suprêmement sérieuse, car l'autre s'efface.

Il ne faut pas oublier que dans chaque système, il existe des normes et des règles qui doivent être signalées et soulignées pour aider à produire des changements:

NORME: Ce sont les lignes directrices explicites qui déterminent une relation.

RÈGLES: Ce sont des directives implicites que chacun attend de l'autre, mais qui ne sont pas dites. Ex: la fidélité.

APPROCHE DE LA FAMILLE

1. L'action de qui offre soin consiste à recommander à la famille de faire quelque chose ou d'arrêter de faire quelque chose qu'elle faisait. Que les membres de la famille observent le changement les uns chez les autres, cherchant à trouver une meilleure relation entre eux.

2. Signaler les limites: Cette technique est utilisée pour placer chaque membre du groupe familial dans son rôle respectif, en respectant les positions hiérarchiques dans l'ensemble du système, dans les cas où il y ait une grande interférence des enfants dans les problèmes des parents ou vice versa.

3. Interrogation: Demander à chaque membre de la famille d'exprimer comment il voit la relation entre deux membres de la famille. De cette façon, les moyens d'enquêter peuvent être:

- Comportements interactifs dans des circonstances spécifiques.
- Différences de comportement.
- Classer divers membres de la famille en fonction d'un comportement ou d'une interaction particulière.
- Changement de relation avant et après un événement particulier.
- Différences par rapport à des situations hypothétiques.

Questions d'Orientation:

Il y a ensuite des questions orientées qui développent des objectifs, par exemple: à la fille avec de mauvais résultats scolaires "as-tu des projets pour ta carrière universitaire? À part ça, qu'aimerais-tu faire d'autre? Et aux parents, quels projets avez-vous pour votre fille? qu'avez-vous prévu pour atteindre cet objectif?"

Questions qui explorent le résultat attendu "à ton avis, qui sera déçu si tu n'atteignes pas cet objectif?"

Des questions qui explorent les attentes catastrophiques pour relever les problèmes cachés des parents surprotecteurs "que pensez-vous qui pourrait arriver lorsque votre fille sort tard?" Quelle est la pire chose que vous pensez? Et à la fille "de quoi pensez-vous que vos parents ont le plus peur?"



Questions hypothétiques à la fille: "sais-tu si tes parents craignent que tu puisses tomber dans la drogue? Ont-ils peur que tu puisses tomber enceinte?"

Des questions qui suscitent espoir et optimisme "comment pourriez-vous améliorer votre relation? Comment se manifeste le soulagement du changement?"

Des questions qui font de l'enquêté un observateur: "que penses-tu qu'ils pensent de cette situation?"

Questions triadiques: ce sont des questions qui explorent les schémas de comportement entre deux personnes autres que l'observateur "quand votre père se dispute avec sa sœur, votre mère intervient-elle?"

Questions qui prospectent un contexte différent et inattendu, puisque les membres d'une famille tendent à voir toujours les événements sous un seul angle, ayant par conséquent, des opinions très limitées. Qui vivrait le plus grand vide si les problèmes cessaient soudainement?

Les questions, alors, introduisent une définition du problème et les intentions négatives deviennent positives.

Sans perdre de vue qu'on agit sur la perturbation ou le conflit, la personne qui apporte l'aide doit localiser l'ampleur réelle de ces derniers et procéder, en guidant le bénéficiaire et en l'orientant vers le service indiqué, puisque l'intervention prend ici son origine comme étape préliminaire pour définir le traitement.

Ici, on établit la nature de la situation et on détermine le besoin d'approfondir la situation, ou simplement de s'occuper des problèmes familiaux avec une procédure d'orientation et de conseil juridique.

Dans l'Entretien: chaque session ou visite doit comporter des étapes ou des stades, en cherchant toujours à établir un lien avec le système familial pour générer les changements suivants:

1. Stade social: tout d'abord, on doit chercher à instaurer un climat de confidentialité.
2. Focalisation du problème: nous devons observer ce qui se passe dans la famille, ici nous commençons par le fond du problème, puis nous devons observer la douleur, la colère.
3. Stade Interactif: où l'on demande aux membres de la famille de parler l'un avec l'autre, ex: «Dis-le-lui, regarde-le dans les yeux et dis-lui ce que tu es en train de dire à moi»
4. Stade dans lequel on établit le but qu'on veut atteindre.
5. Stade Social: pendant le stade social, il faut dire à tous les membres de la famille, et leur faire entendre, qu'ils sont tous également importants et dignes d'attention. Il faut garder à l'esprit que les familles sont toutes différentes et ont des traits généraux qui peuvent aller du froid absolu, où chacun répond à celui qui donne l'aide avec des monosyllabes, aux longs silences, jusqu'à des degrés de grande jovialité. D'autres familles assument un ton accusateur.

Ici, il faut observer les relations entre parents et enfants, les relations de couple, les alliances, les relations entre les frères et sœurs et les relations de chacun avec la personne qui donne l'aide.

L'approche familiale comprend donc un processus méthodologique qui comprend l'évaluation sociale, la planification d'action, l'intervention pour le changement et bien sûr l'évaluation où le fournisseur d'aide sera un catalyseur pour les processus et les actions familiales.



Qu'est-ce qu'il ne faut pas faire?

- a) Donner des interprétations ou faire des commentaires pour aider les gens à voir le problème différemment de la façon dont vous le présentez. N'oubliez pas de regarder le problème en termes de relations.

b) Donner des conseils pédagogiques, car on risque de fournir des solutions magiques de l'extérieur, ce qui empêche la famille de se réapproprier le problème et son histoire, et de se sentir l'auteur du changement.

c) Rester impliqué dans les émotions de l'un des membres de la famille, concernant le problème. Ici, le risque est que celui qui apporte l'aide se laisse emporter par le climat émotionnel, empêchant lui-même l'accès aux énergies positives de la famille qu'il aide.

d) Assumer le rôle de juge ou d'allié et de défenseur du plus faible.

Qu'est-ce qu'on doit faire?

a. Permettre à chacun d'exprimer son opinion, en évitant les interférences des autres avec des mots ou des regards.

b. Établir un climat de respect mutuel.

c. Demander à chacun de se référer au problème en termes concrets et de ne pas accepter des définitions abstraites telles que: "notre mariage est un échec total"

d. Observer quand chacun parle, les attitudes des autres, leurs réactions d'hostilité, d'agacement, d'accord ou de désaccord, de complaisance ou d'indifférence.

Nous **ne faisons pas** de la thérapie familiale proprement dite, mais en incluant la famille dans le travail d'orientation d'un point de vue systémique, nous surmontons la notion fondamentalement assistentialiste que nous avons eue et nous assumons alors une approche Bio-Psycho-Sociale qui permet une gestion plus globale des problèmes humains. La famille ou le système familial régule, nourrit et socialise ses membres, de telle sorte que s'il est possible de réparer ou de modifier son fonctionnement, une plus grande efficacité sera atteinte et le changement obtenu sera maintenu, étant donné que la famille est dotée d'une propriété naturelle d'autorégulation.



EXERCICE

Trouvez les mots dans les mots mêlés. Parlez ensuite de chacun d'eux, sur la base du texte lu, en insistant particulièrement sur ce qui a été appris.



ENTRETIEN: _____

STRUCTURE: _____

ORGANISATION: _____

QUESTIONS: _____

QUOI FAIRE: _____

QUOI NE FAIRE PAS: _____

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 11 ÉLABORATION DES PROJETS SOCIAUX

QU'EST-CE QUE C'EST UN PROJET SOCIAL?

Un Projet Social permet la transformation des communautés, les rendant plus conscientes et capables de résoudre correctement leurs propres besoins, ainsi atteignant l'autosuffisance qui leur permette une meilleure qualité de vie et le bien-être des personnes.

Les projets sociaux comportent un ensemble d'activités coordonnées et interdépendantes qui visent à atteindre un objectif spécifique. Ceci doit généralement être réalisé dans un délai préalablement défini et dans le cadre d'un budget.



Les projets sociaux cherchent à améliorer la qualité de vie des populations, ces projets sont réalisés à partir d'un diagnostic social.



Dans tout projet, il est important de toujours souligner:

- Une description de ce qu'on souhaite réaliser, en indiquant précisément l'objectif.
- Une adaptation du projet aux caractéristiques du milieu et des personnes qui vont le réaliser.
- Quelques données et informations techniques pour un meilleur développement du projet.
- Quelques ressources indispensables à son application et un *timing* précis pour le développement du projet.

Pour planifier un projet, il est nécessaire de répondre aux questions suivantes:

QUOI FAIRE?: Proposition.

POURQUOI?: Exposition du contexte du projet.

POUR QUI?: Bénéficiaires ou destinataires du projet.

AVEC QUI?: Personnes engagées en tant que responsables.

OÙ?: Lieux et espaces où se dérouleront les activités.

QUAND?: Espace temporel dans lequel le projet sera réalisé, il est nécessaire de déterminer un chronogramme, qui présente le terme dans lequel le projet est prévu pour être exécuté, de sa formulation à son exécution.

COMBIEN?:	Étape prévues et quantité d'activités spécifiques à mener. Il est présenté comme un programme valorisé par des activités.
COMMENT?:	Techniques à utiliser.
AVEC QUOI?:	Moyens, ressources et instruments sur lesquels on s'appuie. Ça inclue la participation locale et les apports ou contributions qui viennent de l'extérieur du projet.
ÉVALUATION:	Monitoring – Évaluation partielle – Évaluation Finale.

Au sein d'un projet, on peut distinguer différentes étapes: en principe surgit une idée, qui établit le besoin ou l'opportunité à partir de laquelle le projet est conçu. Puis, au stade de l'élaboration elle-même, on va effectuer une évaluation des options et stratégies à suivre, toujours gardant à l'esprit l'objectif à remplir. Vient enfin le moment de l'exécution: lors de l'exécution du projet, on doit faire de l'évaluation, du point de vue de l'atteinte des objectifs, par rapport au délais et au budget établis.

Un projet doit contenir les aspects suivants:

TITRE DU PROJET: c'est le nom avec lequel le projet est identifié, il doit refléter ce qui va être fait, le résultat attendu et l'emplacement.

RÉCAPITULATIF DU PROJET: c'est un résumé court mais complet de ce qu'est le projet. On doit y inclure synthétiquement les objectifs, le budget prévisionnel, la durée et l'entité ou l'organisme qui postule au projet.

LOCALISATION: lieu géographique où sera développé le projet, le site précis: enceinte, ville, quartier, commune.

ANTÉCÉDENTES: préciser l'origine (où et comment) et les motivations qui ont conduit au projet. À ce stade il faut aborder le besoin, la lacune ou le manque détecté dans le secteur.

JUSTIFICATION DU PROJET: ça consiste à expliquer les manières dont le projet résoudra ou atténuera le problème posé. Montrer ce que le projet recherche et quelle est sa contribution. Cette justification inclut les facteurs multiplicateurs ainsi que la manière dont le projet servira les différents bénéficiaires. Il est à noter que la justification doit convaincre quiconque se voit présenter le projet, qu'il est institutionnellement et juridiquement viable. Il est important d'identifier comment le projet peut être reproduit dans d'autres juridictions au profit d'autres.

OBJECTIFS: c'est ce que nous voulons atteindre. C'est l'élément qui permet d'atteindre une nouvelle situation, en tant que produit final d'une ou plusieurs activités. Les objectifs indiquent ce qui va être fait, c'est-à-dire l'énoncé clair et précis des réalisations que le projet vise à atteindre.

- Objectifs Généraux: c'est l'expression qualitative de ce que nous voulons réaliser à un niveau large et global.

• Objectifs Spécifiques: ils contiennent des éléments particuliers et concrets qui font partie de l'objectif général.

BUTS: indique les réalisations du projet en termes qualitatifs et quantitatifs. Un but doit être clair, écrit en termes de résultats à atteindre, et il doit indiquer le délai dans lequel il sera atteint.

BÉNÉFICIAIRES: sont les personnes qui bénéficient directement ou indirectement d'un projet. La description des bénéficiaires doit répondre à des questions telles que: qu'ils sont (âge, sexe, profession, revenus), combien sont les bénéficiaires directs et indirects, quels avantages ils vont obtenir et si on prévoit des avantages futurs. Les critères de sélection des bénéficiaires et la manière dont ils participeront au projet doivent être précisés.



PLAN D'ACTIVITÉ: contient trois éléments: activités, tâches et personnes en charge.

Activités: sont les actions spécifiques à mettre en œuvre, qui conduisent à la résolution du problème.

L'énumération des activités indique les différents moments ou étapes qui doivent être parcourues pour garantir la réalisation du but avec toutes ses conditions, ce qui, à son tour, garantit la réalisation des objectifs.

Il est important de définir les activités dans une séquence logique, c'est-à-dire en tenant compte en premier lieu de celles qui sont un préalable à l'exécution des suivantes.

Les tâches: sont les étapes nécessaires et suffisantes qui seront déroulées pour pouvoir réaliser chacune des activités. Pour chaque tâche, on doit fixer les dates de début et de fin.

Parties responsables: à ce stade, on identifie les personnes, les groupes ou les institutions qui auront une certaine responsabilité dans le projet.

La sélection des responsables est un facteur décisif dans la mise en œuvre de tout projet. Le responsable n'est pas forcément celui qui fait tout, c'est celui qui canalise les ressources et les activités afin d'atteindre les objectifs proposés dans les buts fixés et selon les politiques esquissées.

ADMINISTRATION DU PROJET: Elle consiste à préciser la manière dont l'avancement du projet sera suivi en fonction de son calendrier d'activités; ainsi que la réalisation de ressources financières, de ressources humaines et de ressources physiques.

CALENDRIER: Ici, on décrit les activités en fonction du temps dans lequel elles seront développées, c'est-à-dire la durée totale du projet et le temps nécessaire pour réaliser chaque activité.

BUDGET: Dans toute programmation, il est essentiel de prendre en compte les ressources nécessaires à la réalisation des activités programmées. Elles peuvent être: humaines, matérielles, techniques et financières.

Avec l'identification des ressources nécessaires, sera indiqué ce dont on dispose actuellement - contributions propres - et ce qui nous manque - contributions demandées - et les sources de financement.

- ANDER EGG, Ezequiel (2000): La animación sociocultural. Ed. Morata.
- CHAVES, Patricio (1993): Metodología para la formulación y evaluación de Proyectos, Cinterplan, Caracas.
- ELLIOT, J. (1993): «El cambio educativo desde la investigación acción», Ed. Moata.
- SABINO, Carlos (1995): «Metodología de la investigación» (operacionalización).
- CARVAJAL, Arizaldo (2006). Planeación Participativa. Facultad de Humanidades, Universidad del Valle.

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 12 ÉVALUATION DES PROJETS SOCIAUX

L'évaluation n'est pas étrangère à notre expérience, c'est un processus de notre pratique quotidienne, tout le temps nous planifions, programmons et évaluons nos activités. L'évaluation fait partie de la vie, lorsqu'un problème est détecté, les gens collectent des informations pour prendre des décisions qui leur permettent d'y faire face de la meilleure façon.



De la même manière, après avoir réalisé certaines actions, on génère des réflexions sur les réussites ou les erreurs commises.

Lors d'une évaluation, on cherche à mesurer la portée des objectifs proposés ou ce qui doit être amélioré dans la démarche.

Lorsqu'on se réfère à des projets sociaux, l'évaluation doit être vue comme un processus continu qui vise à analyser la réalisation des résultats, la réalisation des objectifs, l'impact dudit projet, comment améliorer certaines actions et comment prendre des décisions. On n'évalue pas pour évaluer, on évalue pour améliorer.

L'évaluation n'est pas seulement un examen effectué à des moments précis, mais surtout un mécanisme qui sert à apprendre des échecs et des succès, des erreurs et des réussites, et par conséquent à améliorer la planification et la gestion.

TYPES D'ÉVALUATION:

- a. **Évaluation des processus:** détermine dans quelle mesure les composantes d'un projet contribuent ou non aux objectifs visés. Sa fonction centrale est de mesurer l'efficacité avec laquelle le projet fonctionne.
- b. **Évaluation d'impact:** cherche à évaluer dans quelle mesure le projet atteint ses objectifs et quels sont ses effets secondaires.
- c. **Évaluation externe:** elle est réalisée par des agents extérieurs au projet.
- d. **Évaluation interne:** réalisée au sein de l'organisation de gestion du projet. Celle-là peut être positive, car elle élimine les frictions des évaluateurs externes, il y a une plus grande confiance.
- e. **Évaluation mixte:** cherche à combiner l'évaluation effectuée par des personnes externes et les exécutants du projet.

- f. **Évaluation participative:** son objectif est de minimiser la distance entre l'évaluateur et les bénéficiaires du projet, elle recherche la participation de la communauté dans l'ensemble du processus, conception, programmation, exécution, fonctionnement et évaluation de celui-ci.

ÉTHIQUE DE L'ÉVALUATION

Sensibilité culturelle: il est important de respecter les coutumes et les caractéristiques des communautés.

Anonymat et confidentialité: l'évaluateur doit respecter le droit des individus à fournir des informations de manière anonyme.

Considération avec les informateurs: les évaluateurs doivent donner aux informateurs un préavis suffisant et utiliser ce temps de manière appropriée.

Évaluation des personnes: l'évaluation du projet n'inclut pas l'évaluation des personnes. Dans ce cas, il faut tenir compte du fait que ce qui doit être évalué, c'est la fonction de la personne et non elle-même.

Confirmer les informations: il est important de faire connaître les données produites par l'évaluation, pour que celles-ci soient validées et pour qu'on puisse accepter les commentaires ou suggestions, mais sans permettre leur manipulation ou leur contrôle.

Partage des résultats: les résultats de l'évaluation sont partagés avec les personnes impliquées dans le projet de manière informative, la diffusion du produit final dépendra de ce que décide le chef de projet.

Bibliographie:

- CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Planificación Participativa, Diagnóstico, plan de desarrollo y evaluación de proyectos. Facultad de humanidades, Universidad del Valle. Cali, 2006.



EXERCICE PRATIQUE

Placez les numéros des concepts de la colonne de gauche dans la partie soulignée à côté de la colonne de droite:

- | | | | |
|---|----------------------------|-------|--|
| 1 | Évaluer | _____ | Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont partagés avec les personnes impliquées dans le projet de manière informative. |
| 2 | Évaluation des Processus | _____ | Il est important de respecter les coutumes et caractéristiques des communautés. |
| 3 | Anonymat y confidentialité | _____ | Détermine dans quelle mesure les composantes d'un projet contribuent ou non aux objectifs visés. Sa fonction centrale est de mesurer l'efficacité avec laquelle le projet fonctionne. |
| 4 | Partage de résultats | _____ | L'objectif de cette évaluation est de minimiser la distance entre l'évaluateur et les bénéficiaires du projet, elle vise à impliquer la communauté dans l'ensemble du processus du projet. |
| 5 | Évaluation d'impact | _____ | L'évaluation du projet n'inclut pas l'évaluation des personnes. Dans ce cas, il faut tenir compte du fait que ce qui doit être évalué, c'est la fonction de la personne et non elle-même. |
| 6 | Évaluation participative | _____ | L'évaluateur doit respecter le droit des individus à fournir informations de manière anonyme. |
| 7 | Évaluation de personnes | _____ | Cherche à apprécier dans quelle mesure le projet atteint ses objectifs et quels sont ses effets secondaires. |
| 8 | Sensibilité culturelle | _____ | Lors d'une évaluation, on cherche à mesurer la portée des objectifs proposés ou ce qui doit être amélioré dans la démarche. |

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 13 ÉLABORATION DE RAPPORTS, ACTES ET LETTRES

ÉLABORATION DE RAPPORTS

Une fois que le travail avec les bénéficiaires est réalisé, le groupe qui l'a réalisé doit présenter un rapport du travail et de l'état d'avancement ou des réalisations obtenues, selon les normes suivantes:

1. Le document doit identifier la personne/s qui présente le rapport. Sera également indiquée la date d'achèvement des travaux. Exemple: de Février à Juin de 2018.



2. Il est conseillé d'avoir un cahier d'exercices personnel, peu importe si le travail est fait en équipe ou non. Dans ce cahier, vous devez noter toutes les données relatives au travail effectué, au fur et à mesure que le travail se déroule. Il est conseillé de ne pas laisser ces notes incomplètes et d'écrire même si l'activité doit être interrompue, il n'est pas conseillé de se fier à la mémoire.

3. Quel que soit l'ordre dans lequel le travail est effectué, pour la présentation du rapport, il est important qu'il ait un ordre chronologique.

4. Le rapport doit inclure une partie dans laquelle on décrit, brièvement mais sans omettre de détails importants, toutes les étapes suivies dans la réalisation de l'expérience.

5. Détailler les réalisations et les aspects à améliorer, qui doivent être clairs et concis. Ex. Il a été possible de peindre les façades des maisons des bénéficiaires avec la collaboration de tous les membres de la Branche. (Cette partie décrit toutes les réalisations et ensuite les aspects à améliorer que la branche mettra en œuvre pour que son travail soit efficace).

6. Il convient d'inclure une section dans laquelle se reflétera l'opinion personnelle: si les concepts ont été clarifiés, la facilité ou la difficulté de réaliser le travail, les propositions pour améliorer les conditions de fonctionnement et obtenir de meilleurs résultats, etc.

Le rapport doit donc répondre au schéma général suivant:

1. **Titre** (Exemple RAPPORT OPERATIF DE LA BRANCHE...)
2. **Date:** Indiquer la date de la période à déclarer
3. **Équipe:** Nom des membres qui ont effectué le travail
4. **Lieu:** Le lieu où le travail a été effectué (La branche peut avoir plusieurs fronts de travail, il est important de faire le rapport pour chaque front) Exemple :

Ils accompagnent le Logement (c'est un front) Ils profitent à d'autres personnes d'une autre manière (un autre front)

5. **Objectifs** à poursuivre. (Que vous voulez réaliser avec le travail effectué).
6. **Introduction**. Il s'agit d'une brève description qui rend compte du travail effectué par la branche.
7. **Résultats**: Réalisations représentées comme objectifs atteints.
8. **Aspects et Stratégies à Améliorer**: pour atteindre l'objectif.
9. **Opinion personnelle**.
10. **Relation des Revenus et des Dépenses**: de la période qui est présentée et rapportée.

ÉLABORATION D'ACTES

Un acte est un document dans lequel on enregistre ce qui s'est passé, traité et convenu lors d'une réunion, d'un conseil ou d'une assemblée. Il s'agit de preuves historiques qui attestent de l'évolution et des décisions prises lors de ladite réunion.

La rédaction d'actes est une bonne manière de suivre la résolution des problèmes qui affectent les branches et de se conformer aux exigences légales.

Il est souhaitable que les actes soient ordonnés, brefs, précis, suffisants, utiles, faciles à préparer et à lire. Il est également souhaitable qu'ils facilitent le déroulement des réunions et soient efficaces. Pour présenter un rapport d'activité, cela aide plus que de faire un bilan.

EXIGENCES D'UN ACTE

Un acte doit contenir:

1. Nom de l'organisation qui tient la réunion
2. Numéro d'acte
3. Lieu et date de la réunion
4. Assistantes
5. Déroulement de la réunion
 - A. Prière d'ouverture
 - B. Lecture et réflexion sur la Parole de Dieu
 - C. Lecture et approbation de l'acte précédent et rapports de trésorerie
 - D. Rapports
 - E. Propositions: À ce stade, on montre le bon jugement ou l'expertise du rédacteur de l'acte est pour inclure l'essentiel et laisser de côté l'accessoire. Il est recommandé d'exclure tout commentaire qui n'est pas une proposition ou au moins une approche valable ou nouvelle qui mérite d'être rappelée car elle contribue quelque chose à la prise de décision.

Vous ne devez pas passer au sujet suivant de l'ordre du jour de la réunion sans avoir pris des décisions et défini les tâches, les responsabilités et les dates.
 - F. Tâches
6. Collecte à des fins pertinentes
7. Prière finale
8. Signatures du Président et du Secrétaire.



PRÉPARATION DES LETTRES

Avec l'arrivée d'Internet et des nouvelles technologies, e-mails, SMS, etc., il est évident que on est en train d'abandonner l'ancienne tradition de l'envoi des lettres, ainsi que leur écriture correcte, ou les traditionnelles lettres manuscrites. Malgré tout, l'essence d'une lettre, qui réside toujours dans son contenu et dans la manière dont elle est exprimée, continue d'être et restera la partie la plus importante du document, qui ne pourra jamais être remplacée par un ordinateur.



Les principaux modèles de lettres sont:

1. De **remerciement**. On y exprime un sentiment de gratitude en raison d'une faveur rendue, ou pour de l'aide ou de l'hospitalité, un bon traitement, etc.
2. De **licenciement**: C'est toujours un mauvais sentiment celui qu'on ressent quand on licencie une personne en regardant son visage. Une lettre de résiliation facilite la tâche.
3. De **demande**: Lorsqu'un membre a besoin de connaître certaines informations ou données sur des événements, des résolutions, etc., il doit mettre en évidence les données ou informations demandées comme objectif principal.
4. De **félicitation**. Ces lettres sont appropriées pour améliorer les relations sociales et pour souligner qu'il y a eu une forme de reconnaissance.
5. De **recommandation**: pour proposer une action ou un soutien à une activité qui est présentée aux personnes ou entités qui en ont besoin.
6. De **présentation**. En guise de résumé (curriculum vitae).
7. D'**invitation**. Forme habituelle d'écriture, adaptée à un groupe de personnes, les convoquant à un certain acte.

Lignes directrices pour l'écriture:

- L'orthographe.
- Signe de ponctuation
- La typographie.
- Alignement
- Espacement entre les lignes.
- Utilisation des caractères gras, soulignés et italiques
- Un court paragraphe invite, plus qu'un long, à une lecture plus agréable.
- Un adieu cordial.

Voici un modèle qui doit être adapté, selon les cas, à la Famille Vincentienne d'Équateur:

FAMILLE VINCENTIENNE ÉQUATEUR ou NOM DE LA BRANCHE

BRANCHE.....

Quito, 21 de mai de 2018 } Date

Monsieurs
FAVIE
Ville } Entête

Salutation

Développement du texte / Contenu de la lettre

Licenciement

Signature

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 14 TRAVAIL EN RÉSEAU

***Nous tous savons quelque chose,
Nous tous ignorons quelque chose,
C'est pourquoi, nous apprenons toujours.***

Paulo Freire

Le travail en réseau est, comme son nom l'indique, une façon de travailler - au sein des organisations, ainsi que dans les relations et la coopération entre elles.



¹Le travail en réseau est une façon de faire les choses, qui implique de «tisser» des relations, des apprentissages, des complicités, d'avancer «de nœud en nœud» jusqu'à ce qu'un espace commun, ouvert et diversifié se forme, dans lequel s'ajoutent de nouvelles initiatives, propositions et efforts.

Le travail en réseau implique de mettre l'accent sur le processus de construction de l'espace commun d'action. Il ne s'agit pas de créer des réseaux pour les «lancer» et «attraper» les autres, mais plutôt de convoquer à participer au processus de construction du réseau.

Il est essentiel d'avoir des objectifs ou des buts stratégiques communs, qui posent des défis à atteindre avec des efforts communs. Les objectifs ou les buts stratégiques signifient des résultats différents de ceux que nous avons aujourd'hui par rapport à une certaine situation.

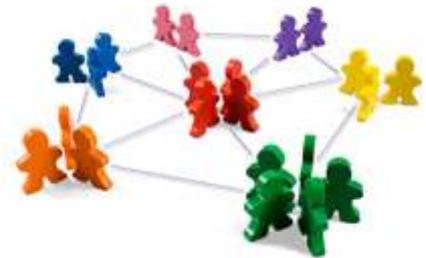
Le réseau n'a pas de sens si se dirige vers l'intérieur, plutôt elle a sa raison d'être en ce qui se fait «en réseau» vers l'extérieur, son efficience et son efficacité.

Dans le travail de réseau, le respect et la valorisation de la diversité sont essentiels. Ils constituent un facteur de renforcement, compte tenu du débat, de la planification et de la justification des finalités et des actions, ainsi que de la spécialisation des tâches, pour permettre la complémentarité des efforts et des capacités. Il faut aussi s'efforcer de trouver tous les points de rencontre possibles, y compris des «accords minimums».

Il est très important de promouvoir des processus et des mécanismes d'accumulation de l'expérience: tenir des registres et collecter des souvenirs de ce qui a été fait, synthétiser des accords, enregistrer des évaluations et des plans. Souvent, en n'effectuant pas ces procédures, les erreurs se répètent et on ne construit pas des nouveaux «échelons» à partir desquels avancer vers de nouveaux défis.

Dans le travail de réseau circulent également des relations de pouvoir, mais elles ne doivent pas nécessairement être inéquitables, exclusives et autoritaires. Il peut s'agir de relations de pouvoir synergiques, c'est-à-dire où le pouvoir de chaque personne nourrit plus de pouvoir chez les autres et dans l'ensemble. Où les capacités grandissent avec des possibilités pour toutes les personnes et groupes qui participent et pas seulement pour un groupe qui exerce et impose ses décisions. Des relations où la conjonction de nos capacités se traduit par de plus grandes possibilités d'action que nous n'en aurions isolément et dans lesquelles nous quittons chaque rencontre et chaque tâche enrichis de nouvelles ressources pour faire face à des défis nouveaux et plus complexes.

En bref, le Travail en Réseau est basé sur un ensemble de groupes ou de personnes qui s'organisent d'une certaine manière pour atteindre un objectif commun. Les trois éléments clés du *networking* sont implicites dans cette définition, à savoir:



1. Ensemble de personnes:

Les personnes, qui apportent une série de caractéristiques différentielles (expérience, formation, personnalité, aptitudes, etc.), qui influenceront de manière décisive les résultats obtenus par leurs réseaux.

2. Organisation: Il existe plusieurs façons d'organiser un réseau pour atteindre un certain but ou objectif, généralement, cela implique une sorte de division des tâches. Cela suppose que chaque membre du réseau effectue une série de tâches de manière indépendante, mais est responsable de l'ensemble des résultats.

3. Objectif commun: Il ne faut pas oublier que les gens ont un ensemble de besoins et d'objectifs qu'ils cherchent à satisfaire dans tous les domaines de leur vie, y compris le travail. Une des clés du bon fonctionnement d'un réseau est que les objectifs personnels soient compatibles avec les objectifs de tous.

Nous devons garder à l'esprit que...

- Travailler en réseau, c'est avoir différentes formes de coordination opérationnelle: dans laquelle chacun apporte ce qui lui convient le mieux et ce qu'il connaît le mieux, à travers des actions, des projets et des coordonnées de travail spécifiques.
- Travailler en réseau implique donc de respecter et de valoriser les diversités. Elles constituent un facteur de renforcement, précisément dans la mesure où elles sont respectées et exploitées et que certaines particularités ne s'imposent pas sur les autres. Par conséquent, il est important de débattre, planifier et justifier les objectifs et les actions, ainsi que la spécialisation des tâches, pour permettre la complémentarité des efforts et des capacités.
- Le travail en réseau est le produit d'initiatives, de propositions, de réactions, d'accords et de divergences, susceptibles de se structurer en plans d'action. Plus les tâches d'animation et de coordination sont réparties, avec plus de

répartition des responsabilités, plus la mise en réseau sera dynamique et sera plus "propre" à tous ceux qui y participent.





EXERCICE PRATQUE

1. Qu'est-ce que c'est le travail en réseau?

2. Quels éléments du travail en réseau mettrais tu en évidence, qui permettent de mieux réaliser ton travail social?

3. Avec quelles institutions peut ton Branche Vincentienne articuler le travail en réseau pour rendre plus effectif le service aux pauvres?

AXE IV FORMATION TECHNIQUE

THÈME 15 CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

Etymologiquement le mot "système" vient de deux mots grecs: *syn* "ensemble" + *histanai* "mettre en place". Par conséquent, un système consiste, selon la racine de son significat, en ce que les choses "**tiennent ensemble**". Ce concept a fini par être appliqué à de nombreuses branches de la connaissance, de la notion philosophique du "corps comme ensemble organisé" à la signification utilisée en informatique pour "groupe de programmes connexes", ou système d'exploitation.



Cet article porte sur le *changement systémique* des emplois parmi les pauvres. Dans ce contexte, le changement systémique essaie d'aller au-delà de la fourniture de nourriture, de vêtements et d'abris pour répondre aux besoins immédiats des pauvres. Il vise à aider ceux qui en ont besoin à changer les structures dominantes dans lesquelles ils vivent et à les aider à développer des stratégies avec lesquelles ils peuvent se sortir de sa **pauvreté**.

Le changement systémique essaie de transformer une série d'éléments en interaction, et pas seulement un seul élément. Cela exige inévitablement un changement dans les attitudes qui ont produit les problèmes qu'un groupe essaie de résoudre. Ainsi, pour reprendre une phrase fréquemment attribuée à Albert Einstein, une réflexion centrée sur le changement systémique nous aide "**à apprendre à voir le monde avec des nouveaux yeux**". Il fournit des outils pour examiner les relations entre les éléments du système, interprète l'expérience de ce système qu'a un groupe et favorise le changement structurel en son sein.

La science moderne se concentre sur l'étude des "**systèmes**" dont les parties interagissent continuellement les unes avec les autres et s'influencent mutuellement, pour le meilleur ou pour le pire. Par exemple, la science médicale considère le corps comme un système. Un rein malade affecte le sang et le sang malade affecte tous les autres organes. L'économie et la sociologie considèrent la société comme un système. Si les éléments qui influencent la vie des personnes au sein du système (famille, institutions, travail, logement, nourriture et boisson, soins de santé, éducation, valeurs morales, progrès spirituel, etc.) fonctionnent en même temps de manière positive, la condition de la population s'améliore. Si un ou plusieurs de ces éléments échouent, l'ensemble du système commence à s'effondrer.

Les différentes sciences partagent de plus en plus une conviction commune: la nature unifiée de la réalité. Ils reconnaissent tous que "tout est connecté à tout le reste".

Ceux d'entre nous qui, en travaillant avec les pauvres, sont engagés dans un changement systémique partagent cette conviction: si nous voulons changer la situation des pauvres, nous devons nous concentrer non seulement sur un problème particulier, comme fournir de la nourriture, aussi important que cela soit parfois. L'expérience enseigne que les solutions rapides, même utiles pendant un certain temps, sont inadéquates à long terme. Au-delà de ces solutions, il faut examiner la situation socio-économique globale dans laquelle vivent les pauvres, puis intervenir d'une manière qui modifie tout le système. Une telle politique est nécessairement interdisciplinaire, et implique de nombreux acteurs différents dans la société elle-même: les pauvres eux-mêmes, les individus intéressés, les donateurs, les Églises, les Gouvernements, le secteur privé, les dirigeants du monde des affaires, les syndicats, les médias, les organisations et les réseaux d'information, etc.

À la base un système est un tout, un ensemble unifié de choses qui fonctionnent ensemble.

Exemple de fonctionnement du changement systémique: Nous vivons tous dans un système économique dont les éléments interagissent les uns avec les autres. Si le système fonctionne bien, il favorise le développement de la personne. Sinon, il freine la croissance et accélère le déclin. Si, par exemple, je n'ai pas de travail, je ne gagne pas d'argent. Si je ne gagne pas d'argent, je ne peux pas acheter de nourriture pour ma famille. Si mon fils n'a pas assez de nourriture, il souffrira de malnutrition. Si vous souffrez de malnutrition, vous ne pourrez pas bien étudier. Si vous n'étudiez pas bien, vous ne recevrez pas de note. Si vous n'obtenez pas de note, vous ne pourrez peut-être pas obtenir un emploi. Si vous ne trouvez pas de travail, vous ne gagnerez pas d'argent. Et ainsi le cercle recommence.

Des choses similaires pourraient être dites au sujet du logement, des conditions sanitaires, des soins de santé et d'autres besoins humains fondamentaux. Les éléments d'un système qui fonctionne mal s'influencent mutuellement et conduisent la personne pas à pas vers une **pauvreté** croissante. Le défi pour celui qui pense en systèmes est de savoir où et quand le cercle peut être brisé.

A Akamasoa, le Père Pedro Opeka a commencé par créer des emplois. Ceux-ci ont à leur tour créé des revenus. Petit à petit, les gens ont pu acheter de la nourriture, construire des maisons et envoyer leurs enfants à l'école. Leur vie s'est améliorée de manière positive.

À San José de Ocoa, la clé était l'eau, elle améliorait la santé. L'irrigation a produit des cultures qui ont fourni de la nourriture ainsi que des revenus, celles-ci ont permis de meilleures conditions de logement et d'hygiène.



Dans la Fédération des Sans-abri des Philippines, la clé était les microcrédits, qui ont permis aux gens d'acquérir des terres et d'organiser d'autres projets tels que le creusement de puits, le démarrage d'un système d'égouts et l'ouverture de magasins.

Transformer les structures sociales

Aujourd'hui, nous sommes conscients que le péché affecte les structures sociales. Le péché est incarné dans des lois injustes, dans les relations économiques basées sur le pouvoir, les traités injustes, les frontières artificielles, les gouvernements oppressifs et de nombreux autres obstacles subtils qui empêchent des relations sociales harmonieuses. Ce n'est que lorsque ces obstacles structurels sont analysés, compris et éliminés que la société est en mesure d'établir des relations pacifiques permanentes.

Une prise de conscience de ce que signifie la communauté mondiale s'est également développée au cours des dernières décennies.

Catastrophes locales; tremblements de terre, éruptions volcaniques et tsunamis appellent une réponse mondiale. Parfois, les conflits locaux rendent la scène internationale volatile, avec le danger caché que des actions militaires limitées pourraient se transformer en une "guerre totale".

Pour cette raison, les papes Jean-Paul II et Benoît XVI ont appelé à maintes reprises à la solidarité entre les nations, à un ordre mondial juste, à des garanties en faveur de la liberté, au respect des Droits de l'Homme et au développement intégral de l'homme.



Dans ce cadre, les projets de changement systémique cherchent à créer des structures sociales plus justes, afin que les opportunités d'emploi soient réparties plus équitablement; l'éducation, le logement et attention à la santé. Ils recherchent également la transparence et l'élimination de la corruption, ainsi que l'éradication de toute discrimination fondée sur la race, la tribu, le sexe, la religion, l'âge et d'autres facteurs.



Bien entendu, toute pauvreté n'est pas le résultat de l'injustice. De nombreux autres facteurs rendent les gens pauvres: les sécheresses, les inondations, les tremblements de terre, les cyclones et autres catastrophes naturelles appauvrissent un grand nombre de personnes dans divers pays.

Bien que ces causes particulières de pauvreté puissent ne pas être liées à d'autres structures sociales injustes, un traitement de changement systémique pourrait inverser leurs effets.

La spiritualité vincentienne et le changement systémique

Le concept de "changement systémique" est de notre temps. Il n'était pas connu à l'époque de Saint Vincent, bien que Vincent, oui, exprima de nombreuses idées liées à lui. Lorsqu'il réunit le premier groupe de femmes pour former la "Confrérie de la Charité" à Chatillon-les-Dombes en novembre 1617, il écrit dans la Règle qu'il rédigea, que les pauvres, dans l'aide qu'on leur donne souffrent parfois davantage par manque d'"ordre", cela en

raison de la pénurie de personnes bienveillantes qui sont prêtes à aider.

Également il encourageait ses disciples à examiner les différents aspects de la vie des pauvres pour voir quels étaient leurs besoins les plus urgents: nourriture, soins de santé, éducation, opportunités d'emploi, soins spirituels, etc. Il rédigeait des règlements très détaillés pour tous les groupes qu'il fondait, afin que son service aux pauvres fût bien organisé.

Il y a trois phrases clés dans les écrits de Saint Vincent qui encouragent aujourd'hui plusieurs Branches de la Famille Vincentienne, non seulement à aider les pauvres dans leurs besoins immédiats en leur fournissant nourriture, vêtements et abri, mais aussi pour les aider à changer le système social dans lequel ils vivent, afin qu'ils puissent sortir de leur pauvreté.

1. Notre **amour** doit être à la fois "**affectueux et efficace**".
2. Nous devons servir les **pauvres** "**spirituellement et corporellement**".
3. Nous devons annoncer la Bonne Nouvelle "**avec des mots et des actes**".



Aujourd'hui, l'unité entre l'évangélisation et la promotion humaine, aspect si fondamental de l'esprit de Saint Vincent, est l'un des éléments principaux de la doctrine sociale de l'Église.

CRITÈRES POUR LES PROJETS DE CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

Un projet de changement systémique comprend, entre autres, les caractéristiques suivantes:

- 1. Un impact social de grande envergure:** c'est la caractéristique principale du changement systémique; en d'autres termes, le projet contribue à changer toute la situation de vie de ceux auxquels il essaie de bénéficier.
- 2. Durabilité:** le projet contribue à créer les structures sociales nécessaires à un changement permanent dans la vie des pauvres, telles que l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès à l'eau potable et à une alimentation suffisante, un leadership local en mouvement.
- 3. Répétabilité:** le projet peut être adapté pour résoudre des problèmes similaires ailleurs.
- 4. Extension:** cet aspect signifie que le projet a été étendu, en fait au-delà de son contexte initial et a été lancé avec succès dans d'autres contextes dans le pays où il a commencé, ou à l'international, soit par ceux qui l'ont initié, soit par d'autres qui ont d'abord pris inspiration des éléments du projet.

5. Innovation: le projet a produit un changement social important transformant les pratiques traditionnelles. La transformation a été réalisée grâce au développement d'une idée capable de changer les formes sociales antérieures et sa réussite mise en œuvre.

Nous espérons qu'à travers la compréhension du changement systémique, les Branches seront encouragées à lancer des projets créatifs qui aideront à transformer la vie des pauvres.

CONCLUSIONS

Ayons le courage de nous transformer pour aller vers les autres.

Le changement systémique fournit des **stratégies** pour réaliser nos projets de la meilleure façon et avec de plus grandes projections.

Il faut observer, écouter, s'asseoir et planifier, participer et faire des réseaux d'alliances.

Il nous oblige à sortir des méthodes traditionnelles d'aide aux pauvres, à nous ouvrir à la créativité et à mener des projets durables dans le temps.



EXERCICE PRATIQUE

1. Qu'est-ce que c'est le changement systémique?

2. Écrivez un exemple, différent de toutes ceux qui ont été donnés, avec lequel on peut réaliser le changement systémique dans ton conférence

3. Avec tes propres mots, explique ces trois phrases:

A. Notre amour doit être à la fois **"affectueux et efficace"**.

B. Nous devons servir les pauvres **"spirituellement et corporellement"**.

C. Nous devons annoncer la bonne nouvelle **"avec des mots et des actions"**.
